

Percepción de empleadores sobre las competencias de graduados del Programa de Enfermería de la Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira (Colombia)¹

María Nelcy Muñoz A.², Patricia Rodríguez F.³, Jorge Hincapié C.⁴,
Ana María Agudelo G.⁵, Ricardo Ramírez C.⁶

Resumen

Objetivo

Identificar la percepción de empleadores sobre las competencias de graduados del Programa de Enfermería en la Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira (Colombia), empleados entre los años 2006 a 2010.

Metodología

Estudio descriptivo en una muestra aleatoria con 95% de nivel de confianza y 5,0% de error que correspondió a 61 empleadores, quienes aceptaron voluntariamente contestar la encuesta del observatorio laboral para la educación, a la cual se agregaron las competencias específicas de enfermería. Se midieron: nivel de competencia observado e importancia de la competencia asignada por el empleador y se buscó la diferencia de medias en las dos mediciones para evaluar su correspondencia.

Resultados

Los niveles de competencia siguieron la misma curva de la importancia de la competencia, con diferencias inferiores al 25,0%. Los empleadores percibieron altos niveles de desempeño en todas las competencias analizadas.

Conclusiones

Se evidenció correspondencia entre el perfil laboral requerido y el desarrollo de competencias generales y específicas durante la formación de enfermeros.

Palabras clave: *calidad, educación superior, competencias, evaluación del impacto, personal administrativo, graduados, enfermería.*

Artículo recibido: noviembre 9 de 2012 **aprobado:** marzo 7 de 2013

1 Estudio realizado por el Grupo de Investigación “Observatorio de Graduados y Egresados Andina” (OGEA), con apoyo financiero de la Fundación Universitaria del Área Andina Seccional Pereira, a través de Convocatoria Interna 2010.

2 Enfermera. Mg. Enfermería. Mg. Salud Pública. Esp. Docencia Universitaria. Correo electrónico: mmunoz@funandi.edu.co

3 Administradora de Empresas. Mg. Administración de Desarrollo Humano y Organizacional. Esp. Docencia Universitaria. Correo electrónico: dprodriguez@funandi.edu.co

4 Lic. Áreas Técnicas. Mg. Estadística y bioestadística. Esp. Epidemiología. Esp. Gerencia de Tecnologías. Correo electrónico: jahincapie@funandi.edu.co

5 Optómetra. Esp. Docencia Universitaria. Candidata a Mg. Salud Pública. Correo electrónico: anagu19@hotmail.com

6 Ingeniero Industrial. Mg. Administración Económica y Financiera. Correo electrónico: rramirez@funandi.edu.co

Perception of employers on the competences of graduate students from the Nursing Program at Fundación Universitaria del Área Andina Pereira (Colombia)

Abstract

Objective

The aim of this study is to identify the perceptions of employers on the competences from graduated students from the Nursing Program at Fundación Universitaria del Área Andina in Pereira (Colombia). These students were employed between 2006 and 2010.

Methodology

A descriptive study was conducted with a random sample with 95% confidence level and 5,0 % error which corresponded to 61 employers who voluntarily agreed to answer the survey from the labor observatory for education, to which was added the specific competencies of nursing. The level and importance of competence assigned by the employer were measured. We searched the mean difference in the two measurements to evaluate their correspondence.

Results

The levels of competence followed the same curve of importance of the competence with differences of less than 25,0%. Employers perceived high levels of performance in all competences analyzed.

Conclusions

It was made evident that there is correspondence between the required job profile and the development of general and specific competences for the training of nurses.

Keywords: *quality, higher education, competences, impact assessment, administrative staff, graduated students, nursing.*

Introducción

A medida que avanzan los procesos de desarrollo a escala global, aumentan las oportunidades de desempeño para los profesionales, y las instituciones de educación superior que precisan formar personas con nuevas y mejores competencias para responder a los diversos retos y perspectivas. Según lo registra el informe del Banco Mundial del 2012, la demanda de educación superior en Colombia es progresiva y las evidencias de los retornos del mercado laboral muestran que se exige un nivel cada vez mayor de competencias y conocimientos. El mercado laboral está demostrando una capacidad razonable para absorber el número creciente de egresados y aunque se debe hacer un seguimiento más atento de estas tendencias, las cifras relativas al empleo de los egresados confirman que los empresarios valoran sus competencias (1).

Adicionalmente, el informe del Banco Mundial plantea que si bien los datos elaborados por el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) en Colombia, hacen un seguimiento de la integración en el mundo laboral de los egresados en educación superior y proporciona información valiosa, en la actualidad estos datos solamente se utilizan como medida de rendición de cuentas externas o para mostrar perspectivas laborales de los egresados en determinados programas. No obstante, rara vez los utilizan como herramienta de diagnóstico para mejorar el programa, para averiguar cómo aplican los antiguos alumnos lo aprendido a su trabajo (si lo hacen), para investigar las posibilidades laborales de los posibles nuevos programas, y proporcionar un mejor asesoramiento profesional a los estudiantes (1).

En términos generales, se acepta que los estudios de graduados son importantes para aquellas instituciones preocupadas por la calidad de sus planes de estudio; el seguimiento de graduados permite conocer igualmente las características del empleo y del empleador, a quienes también se deben considerar, con el fin de determinar las actividades para las que son contratados los profesionales y sus niveles de desempeño (2). Con la declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI (3) y los avances logrados por la comunidad europea en el proceso de convergencia iniciado con la declaración de Bolonia (4), se hace evidente la tendencia política de estrechar más la relación entre la educación superior y las necesidades del mercado de trabajo a través del currículo flexible y de la formación por competencias, que daría respuesta a una sociedad en constante cambio.

Las transformaciones sociales movidas por la globalización de la educación superior relevan la importancia de propiciar la movilidad académica y profesional entre las regiones del país y entre países; en este escenario, la formación universitaria requiere un cierto nivel de unanimidad con respecto a puntos de referencia acordados conjuntamente, que sean reconocidos como tal, dentro de las áreas y disciplinas específicas. De allí la importancia del uso de las competencias como un referente de comparación, para apreciar tanto el posicionamiento de los profesionales, como el impacto social de las Instituciones de educación superior.

En Europa, como un desafío a la declaración de Bolonia, desde el 2001 se comenzó un proceso de concertación y consolidación en pos de la creación del espacio europeo de la educación superior; se unieron los esfuerzos de 175 Universidades europeas en el llamado “Proyecto Tuning”, con

el propósito inicial de tender los puentes destinados al reconocimiento de las titulaciones en la región y con otras regiones del planeta. Esta experiencia dio paso al “Proyecto Tuning América Latina 2004-2006” cuyos resultados remiten a un escenario reflexivo y crítico, producto de la multireferencialidad tanto pedagógica como disciplinaria; en Colombia el modelo seguido en el Proyecto Tuning constituye el principal referente del Observatorio Laboral de la Educación (OLE) para recolectar y analizar la información sobre logro de competencias. En su metodología confluyen las perspectivas de académicos, estudiantes, graduados y empleadores, en torno a la importancia que tiene cada una de las competencias generales y específicas y el nivel logrado por cada uno de los programas académicos. Como sistema unificado de información sobre el tema, es de gran utilidad a los programas y las Instituciones de Educación Superior para evaluar el impacto social de los egresados en el medio (5).

Con el propósito de responder a la necesidad de conocer el impacto de los Programas de la Fundación Universitaria del Área Andina en el medio laboral, el Observatorio de Graduados y Egresados Andina - OGEA, realizó entre el 2011 y 2012 el estudio “*Percepción de los empleadores sobre las competencias que tienen los graduados, de los diferentes programas de la Fundación Universitaria del Área Andina, empleados por ellos entre 2006 – 2010*” (6) utilizando el instrumento disponible para tal fin en el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN) (7). Este artículo presenta los resultados obtenidos para el Programa de Enfermería.

La enfermería, disciplina profesional con fuerte compromiso ético de defensa de la vida, en el contexto nacional y

latinoamericano, hace suyo el compromiso de construir soluciones compartidas para problemas comunes, dentro de los que se destaca la pobreza, derivada de las desigualdades sociales, las cuales hacen vulnerable al riesgo social a una tercera parte de la población, especialmente a mujeres y niños. Encargada legalmente de brindar cuidado integral a personas, familias y comunidades, articula saberes de las ciencias básicas, humanistas y sociales para construir una visión de mundo y una actuación profesional mediada por la interdisciplinariedad y la intersectorialidad, orientada por un legítimo respeto a la diversidad cultural presente en nuestra sociedad.

Competencias laborales y de formación

Al referirse a competencias laborales, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (8), hacen alusión a un modo de operar en la gestión de los recursos humanos que permite una mejor articulación entre los conceptos de trabajo, educación formal y capacitación. Es una combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diferentes contextos, donde la flexibilidad y la capacidad de adaptación son claves para que los profesionales realicen su práctica social con lo que saben hacer.

Un enfoque integrado u holístico del concepto de competencia laboral en la relación entre educación y trabajo, concibe la competencia como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas que obviamente, incorpora la idea de juicio. Por atributos se entienden los conocimientos, actitudes, valores y habilidades que se ponen en juego para interpretar y actuar en consecuencia; es decir, la noción de competencia es relacional. Reúne

factores disímiles –las habilidades de los individuos (derivadas de combinaciones de atributos) y las tareas que tienen que desempeñar en determinadas situaciones. Se trata de un enfoque holístico: integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente, toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Permite, además, incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño (8).

Asimismo, desde un enfoque relacional, la competencia de formación profesional se entiende como una combinación dinámica de atributos en relación con actitudes, aptitudes intelectivas, conocimientos y habilidades, que describe los resultados de los aprendizajes de un programa universitario o lo que los estudiantes son capaces de demostrar al final del proceso educativo. El desarrollo de una competencia es un proceso continuo y, en su formulación deben ser evaluables, de tal manera que permitan la identificación de resultados de aprendizaje que puedan ser observables y mensurables (9). El desarrollo de estos atributos tiene correspondencia con la formación en el ser (actitudes), en el pensar (aptitudes intelectivas), el saber (conocimientos) y el hacer (habilidades) y el aprendizaje logrado por medio de estas cuatro dimensiones da lugar a los llamados “aprendizajes significativos”, en los cuales el sujeto en formación reconfigura la información nueva con la experiencia, hasta integrar grandes cuerpos de conocimiento con sentido. De la integración del conocimiento con sentido y la experiencia resulta el desarrollo de la competencia (10).

Desde el 2008, el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN) de Colombia ha emprendido acciones tendientes a la formulación de competencias genéricas,

o transversales a todos los núcleos de formación en educación superior, que posibiliten un monitoreo de la calidad de la educación superior en el país y que puedan constituirse en el elemento articulador de todos los niveles educativos: inicial, básica, media y superior (11). Para efectos de este estudio, siguiendo los lineamientos del OLE, del MEN de Colombia⁷, de la OPS (8), las competencias de los egresados, se han clasificado en dos grandes grupos: competencias generales o transversales y competencias específicas.

Las competencias generales

Son las requeridas para desempeñarse en cualquier entorno social y productivo, sin importar el sector económico, el nivel del cargo o el tipo de actividad, pues tienen el carácter de ser transferibles y genéricas (12). Además, están relacionadas con la formación universitaria que se reconocerá en el mundo laboral cuando se deba enfrentar a una situación como profesional, y son de tres tipos (13):

a) Instrumentales: Son las herramientas para el aprendizaje y la formación. Aquí se incluyen técnicas, aprendizaje autónomo, análisis y síntesis, organización y planificación, resolución de problemas, toma de decisiones, habilidades formativas básicas, comunicación oral y escrita y conocimientos de lenguas extranjeras.

b) Interpersonales: Son capacidades que permiten mantener una buena relación social. En la formación del profesional de Enfermería se consideran principalmente: trabajo en equipo de carácter interdisciplinario, razonamiento crítico, compromiso ético, reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad, capacidad de negociación y automotivación.

c) Sistémicas: Están relacionadas con la gestión de la totalidad de la actuación.

Ofrecen una visión de conjunto sobre la capacidad laboral del egresado. Son de importancia en Enfermería: adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, iniciativa y espíritu emprendedor, preocupación por la calidad, sensibilidad frente a temas medioambientales y gestión de proyectos.

Las competencias específicas de enfermería

Aunque las competencias laborales específicas de los profesionales de enfermería, diferenciadas de las que corresponden a otros niveles de formación, aún se encuentran en discusión en Colombia (14), se definen como los comportamientos observables que se relacionan directamente con la utilización de conceptos, teorías o habilidades propias de la disciplina profesional. La formación académica permite al profesional de Enfermería desempeñarse en forma competente en los siguientes ámbitos:

- Atención integral de enfermería en la red de servicios de salud, tanto en el sector público como en el privado y organizaciones no gubernamentales.
- En el campo docente, en todos los niveles de educación formal y no formal.
- En la gerencia de servicios de atención de enfermería, en los niveles local, regional y nacional e instituciones de educación y en niveles políticos de salud.
- En investigación, como diseñador, director, ejecutor y evaluador de proyectos de investigación en salud y de enfermería, en desarrollo social y educación.

En enfermería, el proyecto Tuning reconoce 27 competencias específicas. El análisis de las mismas realizado por los profesionales de la institución, permitió la agrupación bajo títulos genéricos, que se utilizan para este estudio; esta forma de

agrupar es consistente con la descrita en el trabajo desarrollado en Minas Gerais-Brasil sobre currículo de Enfermería por competencias (15).

Metodología

Estudio descriptivo de tipo evaluativo. Se tomó como población de referencia el número de graduados que se encontraban laborando en el eje cafetero de Colombia en el momento de la recolección de datos (Caldas, Quindío, Risaralda y norte del Valle), equivalente a 170 graduados del Programa de Enfermería. Se seleccionó una muestra aleatoria con un 95% de confianza y un 5% de margen de error, para una cobertura de 118 graduados; estas personas dependían de 61 empleadores, quienes fueron abordados personalmente por el grupo investigador, y aceptaron participar voluntariamente en el estudio. Se aplicó una encuesta de 58 ítems, correspondientes a 20 competencias generales que había definido el OLE en el estudio que adelantaron en 13 ciudades del país y 9 competencias específicas de enfermería. Las competencias generales se distribuyeron en tres dimensiones: instrumentales, sistémicas e interpersonales. La encuesta se orientó hacia dos perspectivas:

1. Percepción de empleadores sobre el nivel de competencia observado.
2. Percepción de la importancia de la competencia para el desempeño del cargo.

Para recolectar la información se utilizó una escala tipo Likert con opciones de 1 a 4, donde 1 correspondió a bajo nivel o importancia y 4 a alto nivel o importancia. Se buscó diferencia entre las medias de los puntajes de cada ítem en las dos perspectivas, de tal manera que entre más se acercara esta diferencia a cero "0", más cerca estaba el graduado de cumplir la expectativa del empleador. Los datos negativos indicaban que la percepción del nivel observado superaba la percepción de

la importancia asignada a la competencia. Para identificar las fortalezas de los titulados del programa y los aspectos que debían mejorarse en el proceso de formación, se utilizó un punto de corte en 0,5 en la diferencia entre medias. Por debajo de 0,5 se consideró una fortaleza y por encima de 0,5 se consideró un aspecto a mejorar.

Resultados

Caracterización de los empleadores

El 96,7% de los empleadores se dedicaba al sector servicios y el restante al comercio. El 9,8% de las empresas tenían entre 11 y 50 empleados, el 45,9% entre 51 y 200 empleados y el 44,3% más de 200 empleados. El 83,6% de los graduados de enfermería se vincularon por recomendaciones de amigos, de los

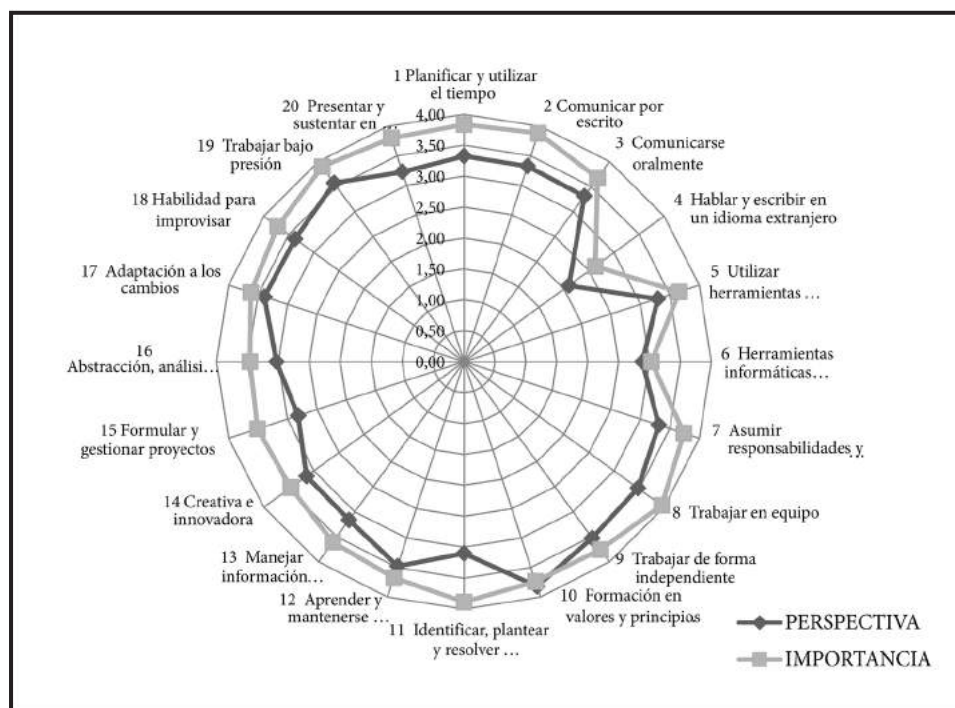
cuales el 72,1% era de trabajadores de la institución; el resto llegó a través de avisos clasificados.

Competencias generales de los graduados en enfermería

La gráfica 1 muestra una visión totalizante de la percepción que tienen los empleadores sobre las competencias generales de los profesionales de Enfermería.

- Con líneas de color claro se representan las puntuaciones de las medias correspondientes a la *importancia* (IC) que los empleadores le asignan a la competencia.
- Con líneas de color oscuro se representan las puntuaciones de las medias correspondientes al *nivel de competencia* (NC) observado en el desempeño.

Gráfica 1. Competencias generales de los graduados en enfermería. Representación de las medias de nivel de competencia percibido e importancia asignada por el empleador



Fuente: Encuesta a empleadores de graduados del Programa de Enfermería de la Fundación Universitaria del Área Andina Seccional Pereira, 2011

La comparación de las medias deja ver que las puntuaciones de los niveles de competencia siguen la misma curva de las puntuaciones de la importancia asignada; esto significa que las competencias generales de los egresados del Programa de Enfermería corresponden a los requerimientos exigidos por los empleadores. Adicionalmente, en una escala de 1 a 4, las medias de los niveles de competencia (NC) se ubican entre 3 y 4, exceptuando los ítems “*Hablar y escribir en un idioma extranjero*” y “*Formular y gestionar proyectos*”. Este dato permite afirmar que los niveles de competencia de los graduados alcanzan o superan el 75% de las expectativas de los empleadores, excepto en los ítems enunciados.

La competencia que refleja la “*formación en valores y principios éticos*” obtuvo un puntaje en el nivel observado (3.82) que supera la importancia asignada a la misma por los empleadores (3.74).

La información obtenida sobre competencias generales deja claro que se están formando profesionales íntegros, que desarrollan su práctica profesional fundamentada en el respeto de los derechos

de la persona, guiada por el código ético de enfermería; es un profesional capaz de identificar las posibles vulneraciones de los derechos de la persona y emprender las acciones destinadas a preservarlos, tal como lo establece el mandato a través de la Ley 911 de 2004 (16). Asimismo, en sus actuaciones el profesional formado es capaz de ajustar las decisiones y comportamientos a los principios bioéticos: beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia como lo establece la Ley 266 de 1996 (17).

Competencias Generales de tipo Instrumental

Considerando el punto de corte =0,5 se clasificaron y agruparon las competencias instrumentales en dos tablas:

- La Tabla 1 muestra las competencias cuya diferencia de medias fue menor de 0.5 y se consideran fortalezas del titulado percibidas por el empleador.
- La Tabla 2 muestra las competencias cuya diferencia de medias fue mayor de 0.5 y se consideran aspectos que deben mejorarse y se deben fortalecer en la formación.

Tabla 1. Percepción de empleadores sobre las competencias de tipo instrumental de los egresados de enfermería - fortalezas

Competencias generales de tipo instrumental- (OLE)	Percepción de empleadores		Diferencia de medias
	Importancia asignada	Nivel de competencia	
Asumir responsabilidades y tomar decisiones	3.74	3.31	0.43
Comunicarse oralmente	3.67	3.31	0.36
Utilizar herramientas informáticas básicas	3.66	3.30	0.36
Capacidad de manejar información procedente de áreas y fuentes diversas	3.61	3.16	0.44
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	3.46	3.03	0.43
Utilizar herramientas informáticas especializadas	3.03	2.89	0.15

Fuente: Encuesta a empleadores de graduados del Programa de Enfermería de la Fundación Universitaria del Área Andina Seccional Pereira, 2011

Tabla 2. Percepción de empleadores sobre las competencias instrumentales de los egresados de enfermería- aspectos por mejorar

Competencias generales de tipo instrumental (OLE)	Percepción de empleadores		Diferencia de medias
	Importancia asignada	Nivel de competencia	
Comunicar por escrito	3,89	3,33	0,56
Identificar, plantear y resolver problemas	3,89	3,10	0,79
Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva	3,84	3,33	0,51
Sustentar en público informes e ideas	3,80	3,23	0,57
Hablar y escribir en un idioma extranjero	2,62	2,10	0,52
Formular y gestionar proyectos	3,51	2,82	0,69

Fuente: Encuesta a empleadores de graduados del Programa de Enfermería de la Fundación Universitaria del Área Andina Seccional Pereira, 2011

Según lo descrito en la Tabla 1, entre las fortalezas de tipo instrumental que más logran acercarse a las expectativas del empleador están las relacionadas con la gestión de la información. Para que el desempeño profesional del enfermero cumpla de manera eficaz y eficiente, la función de cuidar las experiencias de salud de individuos, familias y comunidades, con gran sentido humanitario y alta calidad científica-técnica, ha de contar con información rigurosa, pertinente y actualizada, de conformidad con los estándares técnicos internacionales. El empleador le da una gran importancia a la capacidad del profesional para “*asumir responsabilidades y tomar decisiones*” y para “*comunicarse oralmente*” y le asigna menor importancia a la “*utilización de herramientas informáticas especializadas*”. Los puntajes de percepción del nivel de competencia de los graduados en estos ítems tienen el mismo comportamiento.

Las buenas prácticas en este ámbito se caracterizan por una planificación adecuada de sistemas de gestión de la información basados en necesidades reales de toma de decisiones, así como en el intercambio y la difusión de la

información para que todos los actores de su equipo trabajen en forma coordinada. La gestión de la información implica involucrar a las personas que hacen parte de una situación objeto de “cuidado de enfermería” a través de procedimientos inclusivos, participativos, responsables y principalmente éticos, sobre la base de los valores como la honestidad, el respeto, la sinceridad y principios de confidencialidad, privacidad, seguridad para salvaguardar en todo momento la protección de los individuos, familias y comunidades que se cuidan.

La Tabla 2 reúne los aspectos que obtuvieron diferencia de medias por encima de 0,5 y se considera que deben mejorarse. Se resalta “*la resolución de problemas*” y “*la formulación y gestión de proyectos*” dado que en estos dos aspectos el nivel de competencia percibido se aleja más de las expectativas del empleador, por tal motivo se convierten en prioridades a considerar durante la formación universitaria.

Entre las competencias instrumentales que deben fortalecerse, las de mayor importancia para el empleador son también las que muestran niveles de

competencia más elevados. Se expresa así correspondencia entre el perfil de formación y el perfil laboral requerido, sin embargo, se debe enfatizar en el logro de estas competencias durante la formación y ofertar estrategias de mejoramiento para los egresados.

En el escenario laboral del nivel local y regional, la competencia de “*hablar y escribir en un idioma extranjero*” es poco importante para el empleador y el nivel percibido de la misma también es bajo. Este dato es similar a lo encontrado en los Proyecto Tuning América Latina y Tuning Colombia. Llama la atención el bajo nivel de importancia que se otorga al manejo de una segunda lengua, puesto que es la ruta trazada para que tanto la región como el país logren alcanzar espacios en diferentes entornos, para lo cual se deben poseer competencias que permitan responder

al reto de la multiculturalidad. En este sentido, cabe anotar que la encuesta recolectó información de empleadores de habla hispana y esto pudo afectar el resultado.

Competencias generales de relaciones interpersonales.

En la Tabla 3 se puede observar que los graduados de enfermería mostraron fortalezas en las tres competencias interpersonales estudiadas. Se resalta la “*Formación en valores y principios éticos*”, que como se expresó antes, le permite al egresado brindar cuidado de enfermería coherente con la cultura y fundamentado en la libre elección de la persona en las decisiones de salud, así como desarrollar una práctica profesional ajustada a las normas reguladoras de las actividades profesionales.

Tabla 3. Percepción de empleadores sobre las competencias interpersonales de los egresados de enfermería

Competencias interpersonales (OLE)	Percepción de empleadores		Diferencia de medias
	Importancia asignada	Nivel de competencia	
Trabajar en equipo para alcanzar una meta común	3,95	3,48	0,48
Formación en valores y principios éticos	3,74	3,82	-0,08
Reconoce los diferentes organismos y programas de atención en el nivel nacional e internacional.	3,62	3,44	0,18

Fuente: Encuesta a empleadores de graduados del Programa de Enfermería de la Fundación Universitaria del Área Andina Seccional Pereira, 2011

El empleador percibe que el egresado conoce el sistema de salud y las rutas marcadas por los flujogramas de atención. Para el empleador, la competencia interpersonal de mayor relevancia es “*Trabajar en equipo para alcanzar una meta común*” y ésta también es fortaleza en

el graduado del Programa de Enfermería. Es conveniente continuar reforzando el logro de las competencias interpersonales y fomentar el ejercicio permanente de valores y principios éticos.

Competencias generales de tipo sistémico

Los empleadores percibieron un alto nivel en todas las competencias sistémicas analizadas. Como se muestra en la Tabla 4, las competencias más importantes para el empleador fueron: “Capacidad de trabajar bajo presión” y “Trabajar

de forma independiente” y en las mismas se percibió mayor nivel de desempeño. Las competencias de los graduados del Programa de Enfermería que más se acercaron a las expectativas del empleador fueron: “aprender y mantenerse actualizado/a”, “adaptarse a los cambios” y “trabajar de forma independiente”.

Tabla 4. Percepción de empleadores sobre las competencias sistémicas de los egresados de enfermería

Competencias sistémicas (OLE)	Percepción de empleadores		Diferencia de medias
	Importancia asignada	Nivel de competencia	
Capacidad de trabajar bajo presión	3,90	3,57	0,33
Trabajar de forma independiente	3,75	3,52	0,23
Habilidad para improvisar	3,72	3,38	0,34
Aprender y mantenerse actualizado/a	3,67	3,48	0,20
Adaptación a los cambios	3,62	3,39	0,23
Capacidad creativa e innovadora	3,46	3,15	0,31

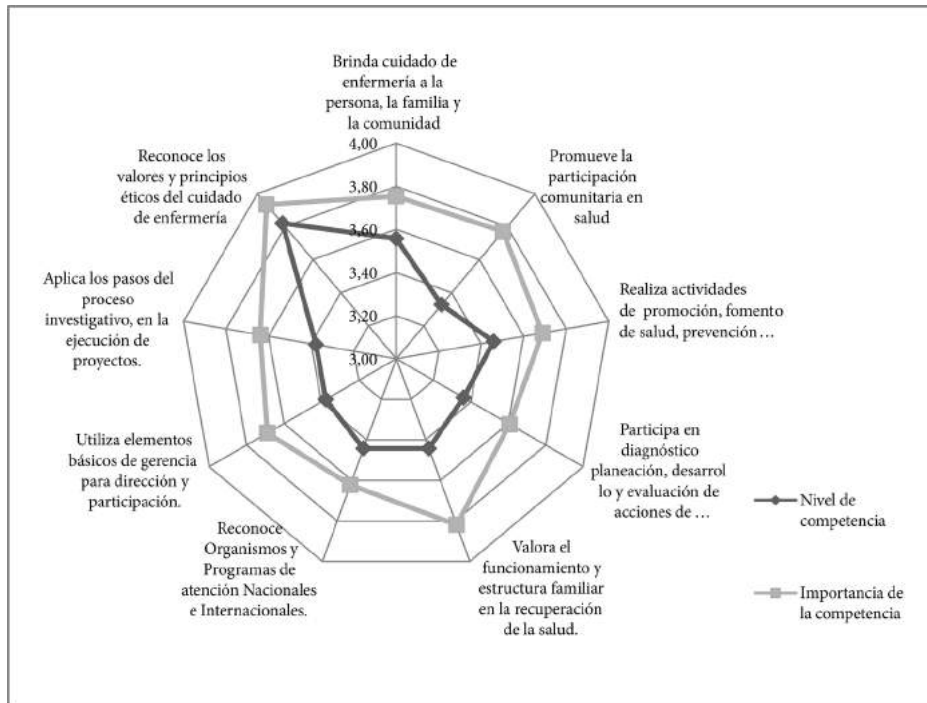
Fuente: Encuesta a Empleadores de Graduados del Programa de Enfermería de la Fundación Universitaria del Área Andina Seccional Pereira, 2011

Competencias específicas profesionales

Todas las competencias específicas profesionales analizadas fueron percibidas por el empleador como fortalezas en los egresados. Nótese en la Gráfica 2, que en la escala de 1 a 4 utilizada, todas las medias del nivel de competencia observado se ubican por encima de 3.0, y las diferencias de medias se ubican por debajo de 0,5 lo que las clasifica como fortalezas. La capacidad de “Reconocer los valores, principios y fundamentos éticos del cuidado” al tiempo que es la competencia de mayor importancia para los empleadores (3,93), es justamente la competencia donde los egresados del programa de enfermería obtuvieron la puntuación más alta (3,82) de nivel de desempeño observado, obteniéndose la menor diferencia de medias entre todas las competencias analizadas en este grupo.

Dos competencias exigen una reflexión mayor en el contexto laboral: “Brinda cuidado de Enfermería a la persona, la familia y la comunidad” y “Realiza actividades de promoción y fomento de salud”. En estas competencias el graduado responde en alto grado a las expectativas del empleador, aunque las medias de importancia asignada y de nivel de competencia percibido en el egresado son relativamente bajas. Ante esta apreciación es fundamental retomar el liderazgo y visibilizar al profesional de enfermería como responsable legal del cuidado. En este sentido es válido realizar estudios que profundicen en la concepción de cuidado que maneja el empleador, de tal manera que pueda asignarse una mayor importancia al cuidado brindado por profesionales. Después de las competencias éticas, éstas fueron percibidas como las de mejor nivel de desempeño; sin embargo, considerando que son las de mayor relevancia y sobre las que más se enfatiza durante la formación profesional, cabe esperar un NC mayor al observado (18).

Gráfica 2. Competencias específicas de enfermería. Representación de las medias de nivel de competencia percibido e importancia asignada por el empleador



Fuente: Encuesta a empleadores de graduados del Programa de Enfermería de la Fundación Universitaria del Área Andina Seccional Pereira, 2011

La media de importancia asignada a las competencias específicas profesionales se encontró en un rango entre 3,61 y 3,93. El límite inferior corresponde a “*Participa activamente en la gestión de la promoción de la salud*” y el superior a “*Reconoce los valores, principios fundamentos éticos del cuidado*”. En este sentido es necesario desarrollar estrategias de visibilidad pública del profesional que muestren la importancia de la promoción de la salud para la calidad de vida de las personas y, por ende, para el ejercicio profesional de enfermería (Tabla 5).

Otras competencias de gran importancia para los empleadores fueron: “*Valora y analiza el funcionamiento y estructura familiar*”, y “*promueve la participación comunitaria en salud*”; Por un lado, aunque el nivel de competencias percibido es aceptable, es necesario mejorarlo pues debe reflejar en alto grado el objeto social

de formación del programa. Por otro lado, estas competencias se revelan como necesidades del medio que aunque logran satisfacerse de manera adecuada, tienen un alto potencial de mejoramiento en el desempeño profesional, lo que sugiere la necesidad de ofertar a los egresados programas de postgrado en salud pública y en salud familiar.

De igual manera, es considerada importante con una media de 3,64 la competencia: “*aplica los pasos del proceso investigativo, en la ejecución de proyectos*” y se percibe un nivel de 3,38 en el egresado, que puede ser insuficiente para atender las necesidades del medio, principalmente si se recuerda que el nivel de competencia percibido en “*Formular y gestionar proyectos*” es bajo (2,82). De esta reflexión se desprende la necesidad de fortalecer esta competencia en el proceso de formación o en cursos de postgrado.

Por otro lado, cabe anotar que la competencia “*Participa activamente en la gestión de la promoción de la salud*” fue la que registró menor importancia para los empleadores (3,61) y el nivel menor de competencia observado en los egresados (3,36). Nuevamente se vislumbra la necesidad de fortalecer la promoción de la

salud, máxime en el marco político social que vive el país donde se busca fortalecer la atención primaria en salud, cuya puerta de entrada son las acciones de promoción como estrategia para mejorar el nivel de salud de las poblaciones.

Tabla 5. Diferencia de medias de importancia asignada a la competencia específica de enfermería para el desempeño del cargo y de nivel de competencia percibido por el empleador

Competencia específica de enfermería	Media de la importancia asignada	Media del nivel de competencia percibido	Diferencia de medias
Reconoce los valores, principios fundamentos éticos del cuidado de enfermería	3,93	3,82	0,11
Valora y analiza el funcionamiento y estructura familiar como apoyo en el mantenimiento, consecución y recuperación de la salud individual y familiar	3,82	3,44	0,38
Promueve la participación comunitaria en salud	3,77	3,33	0,44
Brinda cuidado de enfermería a la persona, la familia y la comunidad	3,75	3,56	0,20
Realiza actividades de promoción, fomento de salud, prevención de la enfermedad al individuo, familia y comunidad	3,69	3,46	0,23
Utiliza los elementos básicos de gerencia para el desarrollo de habilidades de dirección y participación en los procesos de atención y cuidado del individuo, familia y comunidad	3,69	3,38	0,31
Aplica los pasos del proceso investigativo en la ejecución de proyectos	3,64	3,38	0,26
Reconoce los diferentes organismos y programas de atención a los individuos, familias y comunidades en el nivel nacional e internacional	3,62	3,44	0,18
Participa activamente en el diagnóstico planeación, desarrollo y evaluación de acciones, en relación con la promoción de la salud	3,61	3,36	0,25

Fuente: Encuesta a empleadores de graduados del Programa de Enfermería de la Fundación Universitaria del Área Andina Seccional Pereira, 2011

Conclusiones

La comparación de las medias deja ver que las puntuaciones de la percepción de los niveles de competencia siguen la misma curva de las puntuaciones de la importancia asignada; esto significa que las competencias generales de los graduados del Programa de Enfermería corresponden a las expectativas de los empleadores. Las medias de los niveles de la competencia observada en los egresados están levemente por debajo de las medias de la importancia asignada a cada una de las competencias, mostrando que aún puede trabajarse más y mejor, para satisfacer a plenitud la expectativa del empleador.

La diferencia de medias observada en la mayoría de las competencias analizadas está por debajo de 0,5, lo que las clasifica como fortalezas en los titulados. Específicamente la *“Formación en valores y principios éticos”* logra superar la expectativa pues muestra una diferencia de medias con valor negativo. Este dato se refuerza al encontrar en segundo lugar la competencia profesional *“Reconoce los valores, principios, fundamentos éticos del cuidado”*. Estos datos permiten afirmar que el programa está cumpliendo el compromiso de entregar a la sociedad profesionales honestos, con alto sentido ético, que incorporan a su vida cotidiana y a la práctica los principios éticos y legales que guían su profesión (19).

Coherente con la misión institucional, los resultados del estudio reflejan la formación integral de los graduados, desde un enfoque humanista, emprendedor, responsable y de pensamiento crítico y reflexivo. Asimismo, el Programa de Enfermería ha logrado forjar en el graduado los principios y valores que orientan el imperativo estratégico del plan de desarrollo

institucional sobre responsabilidad social y ambiental: *“contribuir al desarrollo y a la sostenibilidad armónica de los grupos sociales objetivo y de la institución, a través de proyectos y de la interacción en redes académicas, productivas y sociales, con criterios científicos de transparencia y éticos en todas las actuaciones”* (20). Se pone de manifiesto que la institución, el programa y el graduado están cumpliendo el propósito de formación y la función social para la cual se han formado.

Todas las competencias interpersonales y sistémicas analizadas se clasificaron como fortalezas percibidas por los empleadores y las que más cerca están de cubrir las expectativas, después de lo ético, son: *“Reconocer los diferentes organismos y programas de atención en el nivel nacional e internacional”*, *“Aprender y mantenerse actualizado/a”*, *“Adaptarse a los cambios”* y *“Trabajar de forma independiente”*. Este hallazgo muestra un graduado con capacidad para educar en salud, gestionar el cuidado de la salud y ejercer la profesión de manera independiente.

Los empleadores percibieron que los egresados tienen buen nivel de desempeño en todas las competencias específicas profesionales analizadas y la diferencia de medias entre la importancia de la competencia y el nivel de desempeño fue baja, de tal manera que en su mayoría, se cumplen en alto grado las expectativas de los empleadores. Frente a lo expresado, se puede afirmar que el desempeño del egresado responde a su perfil de formación y el Programa de Enfermería de la Fundación Universitaria del Área Andina forma profesionales capaces de cubrir las expectativas de los empleadores, respondiendo así a las necesidades del medio.

Recomendaciones

Considerando las tendencias de las políticas públicas en Colombia, en términos de educación superior (1), formación y desempeño del talento humano en salud (21), procesos de acreditación de alta calidad en salud (22), educación (23) y los lineamientos de ACOFAEN para la formación de enfermeros y enfermeras (19), se requiere fortalecer con educación permanente a los graduados, desarrollando procesos de capacitación y actualización de las competencias generales y específicas, para alcanzar el perfeccionamiento en:

- Valoración, diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación del cuidado a personas, familias y comunidades en aspectos generales y en situaciones específicas.
- Promoción y prevención de la salud, atendiendo a las prioridades nacionales y locales.
- Práctica con fundamento científico; elaboración de guías, procedimientos y protocolos.
- Comunicación e interacción con sujetos, agentes de cuidado y personas significativas.
- Trabajo en equipo, comunicación intraprofesional y práctica interdisciplinaria.
- Mantenimiento de competencias profesionales y compromiso con la práctica social.

Es necesario fortalecer las capacidades resolutorias de los profesionales en formación. Desarrollar mayor habilidad en “*la resolución de problemas*” como ejercicio académico supone tomar acción de manera pre-activa, ante las dificultades sin pérdida de tiempo y atendiendo a las soluciones que marca el sentido común, pensando en las repercusiones que pueden tener en un plazo más amplio. Al fortalecer

esta competencia se desarrollan en forma paralela la creatividad, la búsqueda de información, la toma de decisiones, el trabajo en equipo y la flexibilidad (24).

Asimismo, es fundamental ejercitar en el futuro profesional, la capacidad para “*formular y gestionar proyectos*”. La investigación y la gerencia aplicadas forman parte importante del perfil profesional. En la actualidad, la dinámica del desarrollo económico-social está fundamentada en la gestión de proyectos que garanticen resultados a corto plazo y generen beneficios para la calidad de vida de las poblaciones.

Agradecimientos

El grupo de investigación “Observatorio de Graduados y Egresados Andina” (OGEA) agradece la valiosa colaboración de los empleadores que aceptaron participar e hicieron posible la realización del estudio. A las directivas de la Fundación Universitaria del Área Andina, Seccional Pereira, por su apoyo financiero para la ejecución del proyecto.

A los directores del Centro de Investigaciones, de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Programa de Enfermería y a los estudiantes que participaron en el trabajo de campo.

Referencias

1. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos, Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento / Banco Mundial. Evaluaciones de políticas nacionales de educación: La Educación Superior en Colombia 2012. París: OCDE; 2012. p. 68-85.

2. Escalona L., Fernández E. Los estudios de egresados del área bibliotecológica: de la teoría a la práctica. *Rev. Iberoamericana de bibliotecología*. Jul-Dic 2007, (30)2:113-135.
3. UNESCO. Declaración mundial sobre la educación superior: visión y acción. Conferencia realizada del 5 al 9 de Octubre de 1998 en París. [Internet] Disponible en: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm
4. Espacio Europeo de Educación Superior. Declaración de Bolonia. [Internet] [Consultado febrero 11 de 2013]. Disponible en <http://www.eees.es/es/ees>
5. Universidad de Deusto, Universidad de Groningen. Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina: informe final del Proyecto Tuning, 2004-2007. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto; 2007.
6. Fundación Universitaria del Área Andina, Observatorio de graduados y egresados Andina. Percepción de los empleadores sobre las competencias que tienen los graduados, de los diferentes programas de la Fundación Universitaria del Área Andina, empleados por ellos entre 2006 – 2010. [Informe final en prensa]. Pereira: FUAN; 2012.
7. Colombia, Ministerio de Educación Nacional. Graduados Colombia. Observatorio Laboral para la Educación. [Internet] [Consulta 26/11/12]. Disponible en: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/channel.html> .
8. Organización Panamericana de la Salud, Oficina Internacional del Trabajo. Competencia Laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. [Internet] Disponible en: http://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf
9. Gutiérrez JC. Competencias en la educación virtual. [Internet] [Consulta 10/02/2013]. Disponible en: http://recursostic.javeriana.edu.co/diplomado/conferencia/juan_gutierrez.ppt.
10. Salas W. Formación por competencias en educación superior. Una aproximación conceptual a propósito del caso colombiano. *Revista Iberoamericana de Educación*. ISSN: 1681-5653. Universidad de Antioquia, Colombia [Internet] [Consulta 28/02/2013] Disponible en: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1036Salas.PDF>
11. Colombia, Ministerio de Educación Nacional. Propuesta de lineamientos para la formación por competencias en educación superior. [Internet] [Consulta 28/02/2013] Disponible en: <http://www.mineduccion.gov.co/cvn/1665/article-264156.html>
12. Colombia, Ministerio de Educación Nacional. Competencias generales [Internet]. [Consulta 10/02/2013]. Disponible en: <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-79387.html>
13. Poblete M., García A. Perfil directivo de competencias para la gestión del cambio en centros educativos: evaluación y formación para un modelo de desarrollo

- profesional. [Internet]. Disponible en: <http://paginaspersonales.deusto.es/mpoble2/comunicaci%C3%B3nAUTONOMA.htm>
14. Valdivieso M. Competencias laborales en enfermería. [Internet]. [Consultado 24/11/12]. Disponible en: <http://www.encolombia.com/medicina/enfermeria/Enfermeria7404-Editorial.htm>.
 15. Chaves MM, Menezes MJ, Cozer L, Alves M. Competencias profesionales de los enfermeros: el método developing a curriculum como posibilidad para elaborar un proyecto pedagógico. *Rev. Electrónica Enfermería Global*. Universidad de Murcia. España. Feb. 2010. (18):1-18 [Internet]. [Consulta 10/02/2013]. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/n18/administracion2.pdf>.
 16. Colombia, Congreso de la República. Ley 911 de 2004. Código de responsabilidad deontológica de la Enfermería. Bogotá: Congreso de la República; 2004.
 17. Colombia, Congreso de la República. Ley 266 de 1996. Profesionalización de la Enfermería. Bogotá: Congreso de la República; 1996.
 18. Fundación Universitaria del Área Andina Seccional Pereira. Proyecto educativo del Programa de Enfermería.
 19. Asociación Colombiana de Facultades de Enfermería. Directrices para la enseñanza de enfermería en la educación superior. Módulo 2: Ética y Bioética. Bogotá: Gráficas Ducal; 2006. pp 67-92.
 20. Fundación Universitaria del Área Andina Seccional Pereira. Plan de Desarrollo Estratégico 2011-2016. Imperativo Estratégico N° 4. [Internet]. [Consulta 26/11/12]. Disponible en http://issuu.com/planeacion.estrategica.fuaa/docs/plan_desarrollo_estrat_gico_fuaa/3.
 21. Colombia, Congreso de la República. Ley 1164 de 03 de octubre de 2007. Disposiciones sobre talento humano en salud. Bogotá: Congreso de la República; 2007.
 22. Colombia, Congreso de la República. Ley 100 de 1993. Decreto 1011 de 03 de abril de 2006. Sistema obligatorio de garantía de calidad de la atención de salud del sistema general de seguridad social en salud. Bogotá: Congreso de la República; 1993.
 23. Colombia, Congreso de la República. Ley 30 de 1992. Sistema Nacional de Acreditación de Instituciones de educación superior. Bogotá: Congreso de la República; 1992.
 24. Urbina O., Otero M. Tendencias actuales en las competencias específicas de enfermería. *Escuela Nacional de Salud Pública*. La Habana Cuba, 2003. *Rev. Educación Médica Superior* 17(4). [Internet]. [Consulta 10/02/2013]. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol17_4_03/ems07403.htm