

DESEMPEÑO PROFESIONAL, SATISFACCIÓN Y CONDICIONES LABORALES DE EGRESADOS DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA (COLOMBIA)

¹Irma Yolanda Castillo Ávila

²Andrés Beltrán Arteaga

²Lidy Barroso Martínez

²Adriana López Guzmán

²Angélica Sánchez Cabrera

²Sandra Torres Rodríguez

¹ Enfermera. Especialista en Gerencia en Salud y Magister en Salud Pública.

² Enfermera/o. Universidad de Cartagena (Colombia)

E-mail: icastilloa@unicartagena.edu.co

RESUMEN

Objetivo: describir el desempeño profesional, satisfacción y condiciones laborales de los egresados de la Facultad de Enfermería de la Universidad de Cartagena (Colombia) del año 2003 al 2008.

Método: estudio descriptivo. Población de 416 egresados y muestra de 222 egresados. Se utilizó una encuesta sociodemográfica, la escala SL-PC para medir condiciones laborales y la escala WES 10 para medir la satisfacción laboral. Fueron encuestados los empleadores para conocer la percepción sobre el desempeño.

Resultados: participaron 222 egresados, de los cuales el 57,9% (114) percibe su desempeño profesional como bueno. Así mismo, para un 57,1% (12) de los empleadores el desempeño del egresado es apropiado. La satisfacción laboral obtuvo un promedio de 30,54 de un máximo posible de 50 puntos. Quedó demostrado que los egresados trabajan en condiciones buenas, aunque trabajan un promedio de 45,67 horas semanales.

Conclusión: a pesar de tener un buen desempeño, los egresados no están satisfechos laboralmente y las condiciones laborales no son las mejores.

Palabras clave: grupos profesionales, práctica profesional enfermera, satisfacción laboral, condiciones de trabajo, enseñanza de enfermería.

RESUMO

Desempenho profissional, a satisfação e as condições de trabalho de egressos da Escola de Enfermagem da Universidade de Cartagena (Colômbia)

Objetivo: Descrever o desempenho profissional, satisfação e condições de trabalho dos graduados da Escola de Enfermagem da Universidade de Cartagena de 2003 a 2008.

Método: Um estudo descritivo. População de 416 formandos. Mostra de 222 diplomados. Foi utilizado um questionário demográfico, a escala SL PC para medir as condições de trabalho e WES escala de 10 para medir a satisfação no trabalho. Empregadores foram entrevistados para determinar a percepção do desempenho.

Resultado: Um total de 222 formandos. Destes, 57,9% (114), percebendo a profissional também. Além disso, a 57,1% (12) dos empregadores desempenho graduado é apropriado. A satisfação no trabalho apresentaram uma média de 30,54 de um possível 50 pontos. Verificou-se que os formados a trabalhar em boas condições, mas trabalhando uma média de 45,67 horas semanal.

Conclusão: A pesar de ter marcado bem formados estão insatisfeitos profissionalmente e condições de trabalho não são as melhores.

Palavras-chave: categorias de trabalhadores, prática profissional enfermeira, satisfação no emprego, condições de trabalho em enfermagem, docência em enfermagem.

ABSTRACT

Professional performance, satisfaction and working conditions of graduates of the School of Nursing of the University of Cartagena (Colômbia)

Objective: To describe the professional performance, satisfaction and working conditions of graduates of the School of Nursing at the University of Cartagena from 2003 to 2008.

Method: In a descriptive study (Population of 416 graduates, sample of 222 graduates), we used a demographic survey, the SL-PC scale to measure working conditions and WES scale 10 to measure job satisfaction. Employers were also surveyed to determine their perception of the performance.

Results: A total of 222 graduates. Of these, 57.9% (114) perceived well their professional experience. Also, to 57.1% (12) employers graduate performance is appropriate. Job satisfaction scored an average of 30.54 out of a possible 50 points. It was found that graduates working in good conditions, although they working an average of 45.67 hours weekly.

Conclusion: Despite scoring well, graduates are dissatisfied occupationally and working conditions are not the best.

Key words: Professional groups, professional nursing practice, job satisfaction, nursing working conditions, nursing education.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad muchas instituciones de educación superior desarrollan estudios relacionados con el desempeño profesional de sus egresados, así como de la satisfacción y condiciones laborales (1, 2).

Una de las estrategias de evaluación institucional que permite a su vez mejorar la calidad de la formación (y por ende del desempeño) en el contexto laboral y profesional, es el seguimiento a los egresados. Según Teichler (3), el trabajo de los egresados puede considerarse como una medida muy impor-

tante de los resultados a la hora de evaluar las universidades y los planes de estudio. Esta evaluación es clave en el proceso de retroalimentación para la mejora del sistema educativo enfocado a la inserción en el mercado de trabajo (2).

Así mismo, al hablar del desempeño profesional es importante abarcar el tema de satisfacción laboral, considerada como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción laboral tiene actitudes positivas hacia el mismo (4, 5). Es decir, que la satisfacción laboral va a influir de cierta manera en el desempeño de los profesionales.

También se ha considerado a las condiciones laborales como otro factor importante relacionado con el desempeño profesional y la satisfacción laboral (6). Las condiciones laborales son un factor de bienestar para el trabajador y se puede hablar de una relación entre bienestar laboral y condiciones laborales, en la que mejores condiciones laborales llevan a un mayor bienestar laboral y este deriva en mayor productividad (7).

Sin embargo, en Colombia es notoria la desvinculación que existe entre las instituciones de educación superior y sus egresados, en la mayoría de los casos el compromiso llega hasta cuando se otorga el grado profesional al estudiante, y no existe una fuerte tradición de seguimiento a los egresados (8). Este seguimiento debería ser parte de las políticas de evaluación en este país, de acuerdo a lo establecido en la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994), donde se expresa que la comunidad educativa está integrada por estudiantes, educadores, padres de familia, egresados, directivos y administrativos; siendo los egresados una parte importante de esta comunidad y un elemento clave para su desarrollo (9).

En la ciudad de Cartagena se han localizado estudios que analizan las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Sin embargo, no se han encontrado estudios de las instituciones de educación superior que describan el desempeño profesional de los egresados de sus programas, específicamente de los programas de enfermería, y que además describan su nivel de satisfacción y condiciones laborales (10).

La Facultad de Enfermería de la Universidad de Cartagena entiende que el seguimiento a los egresados se convierte en una estrategia de evaluación del programa que permite realizar un proceso activo de autoevaluación y consecutivo reajuste. Por esto, la facultad ha desarrollado acciones de seguimiento sobre la ubicación de los egresados y busca conocer la correspondencia entre las actividades que realizan con la formación recibida, interesándose por sus condiciones laborales y satisfacción (10).

Por todo lo anterior, el presente estudio se propuso describir el desempeño profesional, la satisfacción y las condiciones laborales de los egresados de la Facultad de Enfermería de la Universidad de Cartagena, entre los años 2003 y 2008, para una mejor evaluación de la relación entre el desempeño profesional de los egresados y la formación académica recibida en la universidad.

MATERIAL Y MÉTODOS

Se realizó un estudio descriptivo durante doce meses. La población estuvo constituida por 416 egresados de la Facultad de Enfermería de la Universidad de Cartagena (Colombia), durante los años 2003 a 2008. Se realizó un muestreo no probabilístico, captando a 222 egresados y 21 empleadores en los diferentes sitios de trabajo, además de llamadas telefónicas que se hicieron gracias a la base de datos suministradas por la Facultad de Enfermería.

Para encuestar a los empleadores se revisaron los datos otorgados por los egresados, como el nombre de su jefe inmediato y la institución donde trabaja. Cabe resaltar que muchos empleadores eran los jefes directos de varios egresados, por lo que al azar se seleccionó un egresado por empleador.

Los datos del desempeño se obtuvieron mediante la aplicación de una encuesta a los egresados y otra a los empleadores. Esta encuesta se estructuró de acuerdo a los indicadores contemplados en el Factor 7, de características asociadas a los egresados y su articulación en el medio contenidas en los lineamientos para la acreditación de programas del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), Colombia 2006. La encuesta dirigida a los egresados estuvo dividida en cuatro partes que miden los datos de identificación personal, actividad laboral, evaluación de la formación profesional e información de otros estudios. La encuesta dirigida a los empleadores estuvo dividida en dos partes que indagan datos de identificación de la empresa y la evaluación e identificación del egresado. Estas encuestas fueron utilizadas, sin dificultad, en los procesos anteriores de autoevaluación con fines de acreditación realizados por la Facultad de Enfermería de la Universidad de Cartagena.

Para obtener los datos de satisfacción laboral se empleó la Escala de Ambiente Laboral "*Working Environment Scale*", (WES-10), que consta de diez ítems que investigan la satisfacción laboral. En su estructura cuenta con cuatro subescalas: autorrealización, conflictos, nerviosismo, y sobrecarga laboral. Este instrumento es dimensional sin punto de corte preestablecido: a mayor puntuación en el cuestionario mayor satisfacción laboral. La máxima puntuación es de 50. Para este estudio, a

partir de 30 se considera óptima la satisfacción laboral, mientras si es inferior a 30 está insatisfecho laboralmente. La Escala SL-PC fue utilizada para medir condiciones laborales, esta escala aditiva de medición ordinal de 36 proposiciones asociadas a factores como las condiciones físicas y materiales, los beneficios laborales, políticos, relaciones sociales, desarrollo profesional, desempeño y relación con la autoridad.

Para la investigación fueron tenidos en cuenta todos los aspectos éticos reglamentados por la legislación colombiana para la investigación en ciencias de la salud. Los participantes que autorizaron la participación dieron su consentimiento informado verbal o por escrito.

RESULTADOS

Participaron en el estudio 222 egresados del programa entre los años 2003 y 2008 y 21 empleadores.

Para las características sociodemográficas y de formación de los egresados se encontró un promedio de edad de 26,4 años (IC 95% 26,0-26,9). La mayoría de ellos corresponde al género femenino (90,1% (200)) y siendo la mayoría (61,7% (137)) solteros. El 45,5% (101) hacen parte del estrato socioeconómico 2 y el 41% (91) pertenece al estrato 3 (Ver Tabla 1).

En relación a las características de formación el 10,8% (24) no ha realizado ningún estudio de educación continuada. El 91%

(202) de los egresados no ha adelantado estudios de postgrados, solo el 8,6% (19) ha realizado especializaciones y una pequeña fracción de 0,5% (1) es magister.

Desempeño laboral

Para el desempeño laboral, según la percepción del egresado, se obtuvo que el 58,6% (130) califica su trabajo como bueno y el 41,4% (92) como excelente. Solamente el 8% (16) de los post-graduados ha recibido algún reconocimiento laboral. Al hablar de la posibilidad laboral que tienen los egresados para desempeñarse en la región, para el 48,9% (105) es buena la posibilidad laboral, y para el 41,5% (99) es excelente.

El 57,7% (128) de los egresados se desempeña en el área clínica y el 76,6% (170) efectúa actividades como jefe o enfermera del servicio y únicamente el 0,5% (1) ejerce como gerente, tal como ilustra la Tabla 2.

De acuerdo a los datos arrojados por las encuestas aplicadas a los jefes inmediatos de los egresados, se encontró que para el desempeño laboral, es considerado como apropiado en un 57,1% (2) y muy apropiado en un 42,9% (9). De igual forma se encontró que el 100% (21) de los empleadores estaban satisfechos con el desempeño de su empleado.

Relacionado con la formación académica, el 72,1% (160) de los egresados consideran muy buena su formación. Al preguntarle a los empleadores sobre cómo calificaban la formación impartida por la Facultad de Enfermería de la Universidad de Cartagena, teniendo en cuenta el desempeño del egresado,

TABLA 1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LOS EGRESADOS ENCUESTADOS (CARTAGENA, 2011)

SEXO	N°	%
M	22	9,9
F	200	90,1
ESTADO CIVIL	N°	%
Casado	64	28,8
Soltero	137	61,7
Unión Libre	21	9,5
ESTRATO	N°	%
1	23	10,4
2	101	45,5
3	91	41,0
4	7	3,2
TOTAL	222	100,0

TABLA 2. ÁREA DE DESEMPEÑO Y CARGO DE LOS EGRESADOS ENCUESTADOS (CARTAGENA, 2010)

ÁREA DE DESEMPEÑO	SÍ	%
Ambulatorio	24	10,8
Clinico	128	57,7
Clinico-ambulatorio	20	9,0
Administrativo	50	22,5
FUNCIÓN	N°	%
Jefe	170	76,6
Coordinador	37	16,7
Administrador	14	6,3
Gerente	1	0,5
TOTAL	222	100,0

estos respondieron en un 52,4% (11) que la formación fue muy apropiada. Además, el 85,7% (18) de los empleadores considera que los egresados de esta facultad están mejor preparados que los de otras instituciones de la ciudad y la región.

Para los egresados encuestados, las habilidades adquiridas durante la formación académica que han favorecido su desempeño profesional son: la práctica formativa con un 71,4% (15), la responsabilidad social y ética con un 66,7% (14), la disciplina y organización del trabajo con un 61,9% (13), los conocimientos de la tecnología y el dominio de su especialidad, habilidades comunicativas y la capacidad de trabajo grupal con un 52,4% (11). Por último, destaca la capacidad de innovación con un 38,1% (8).

Satisfacción laboral

De acuerdo con la Escala de Ambiente Laboral, los egresados tienen en promedio un nivel de satisfacción laboral de 31,75 puntos de un máximo de 50. El 58,1% (129) de los egresados se encuentran por debajo de 30 puntos, lo que indica que esta población se encuentra insatisfecha laboralmente, mientras que el 41,9% (93) restante se encuentra por encima de 30 puntos, lo que indica que su nivel de satisfacción laboral es óptimo.

Condiciones laborales

Para las condiciones laborales, se encontró que el 70,3% (166) de los egresados trabajan en instituciones privadas, mientras que el 29,7% (66) lo hacen en instituciones públicas, como se ilustra en la [Tabla 3](#).

Para los egresados el promedio de ingreso es de 1.547.163 dólares (IC 95% 1.456.047-1.598.535) y el promedio de horas trabajadas durante la semana, 45,6 (IC 95% 44,5-46,9). El 83,5% (191) cotiza para pensión, mientras que el 78,7% (182) tiene aseguradora de riesgos profesionales. En lo referente al sistema de pago, el 79,7% (177) cuenta con un sueldo integral, el 69,8% (155) recibe primas, vacaciones y horas extras, mientras que el 57,7% (128) pensiones o cesantías.

En cuanto a los inconvenientes destacados por los egresados que están relacionados con el ambiente físico laboral, el 32,4% (72) manifiesta que los espacios donde practica su labor son muy reducidos, el 17,6% (39) opina que la temperatura es inadecuada, el 7,2% (16) expresa que hay presencia de ruido, el 5,4% (12) que existe una falta de iluminación y el 2,3% (5) presenta exposición a contaminantes.

TABLA 3. TIPO Y NIVEL DE INSTITUCIÓN, TIPO DE CONTRATACIÓN, JORNADA LABORAL, SEGURIDAD SOCIAL Y SISTEMA DE PAGO DE LOS EGRESADOS ENCUESTADOS (CARTAGENA, 2010)

TIPO DE INSTITUCIÓN	N°	%
Pública	66	29,7
Privada	156	70,3
NIVEL	N°	%
1	66	29,7
2	24	10,8
3	66	29,7
4	66	29,7
CONTRATACIÓN	N°	%
Término definido	69	31,1
Término indefinido	53	23,9
Por comisión	52	23,4
Por cooperativa	39	17,6
Por prestación de los servicios	9	4,1
JORNADA	N°	%
Mañana	2	0,9
Tarde	4	1,8
Noche	2	0,9
Completo	86	38,7
Combinado	128	57,7
TOTAL	222	100,0

Así mismo, para las condiciones de seguridad, el 23% (51) de los egresados comunicaron que el equipo o material de trabajo es incompleto o inseguro, seguido de la falta de señalización con un porcentaje de 19,8%, (44) mal aseo y desorden en el lugar de trabajo con un 3,6% (8) y el 1,8% (4) correspondiente a la presencia de sistemas eléctricos expuestos.

DISCUSIÓN

De acuerdo a este estudio, los egresados califican su formación entre muy buena y buena, información que concuerda con otras investigaciones realizadas en el país, donde los egresados calificaron entre excelente y buena la calidad de educación de su programa académico (11).

En relación a las competencias, habilidades y/o valores que favorecen el ejercicio profesional, los empleadores resaltan principalmente las habilidades y valores adquiridos por el egresado, tales como la responsabilidad social y ética, la disciplina y organización del trabajo, los conocimientos de la tecnología, las habilidades comunicativas y la capacidad de trabajo grupal. Todo esto resalta que la enseñanza otorgada por el programa de la facultad es considerada, tanto por sus egresados como por los empleadores de las diversas instituciones donde estos trabajan, como una formación con calidad e ideal, siendo la base que ha permitido que el egresado se desempeñe en la forma correcta en el mundo laboral y por ende satisfacer las necesidades del medio.

Por otra parte, se encontró que un grupo importante de egresados ha participado de eventos de carácter científico, como seminarios, cursos y talleres. Datos afines reporta Teichler (3) en donde un 64,2% de egresados ha realizado otros estudios que refuerzan las habilidades y capacidades para un mejor desempeño. En contraste con lo anterior, solo una mínima proporción han cursado especialidades o maestrías, notándose la desvinculación entre los graduados y los estudios de postgrados ofrecidos por el programa. Datos similares reporta el estudio realizado por Cogollo y Gómez (12) en el que el 83% no cuenta con postgrados. Este hecho puede relacionarse con los altos costes que tienen las especializaciones, la sobrecarga laboral que limita el tiempo para continuar con su formación académica y las pocas posibilidades de promoción laboral.

La participación en investigaciones no es una actividad común entre los egresados participantes. Este hecho guarda relación con el estudio de Cogollo y Gómez (12) según el cual el 84% de los profesionales señala no participar en proyectos de investigación. Esta situación se convierte en una oportunidad de mejora para el área de investigación dentro del plan de estudios en la facultad, pues se requiere de una mayor motivación a los estudiantes desde la etapa de formación a que participen en investigaciones que favorezcan el cuerpo de conocimiento de la disciplina enfermera (13).

Cuando se indagó acerca del área de desempeño del egresado, se encontró que más de la mitad se desempeña en el área clínica. Al comparar estos resultados con otras investigaciones realizadas con profesionales de enfermería en Cartagena (Colombia), el área clínica es el área donde más se desempeñan los profesionales, seguida por el área ambulatoria, apareciendo por último el área administrativa. Esta situación se constituye también en una oportunidad de mejora, en la que durante el lapso de formación académica se le permita conocer a los estudiantes distintas posibilidades laborales, las competencias y habilidades, tanto en el ámbito profesional

como el desarrollo personal que concede desempeñarse en múltiples campos de la disciplina (14).

Para la satisfacción laboral se encontró que más de la mitad de los egresados manifiestan estar insatisfechos laboralmente. Según Aguirre (15), los enfermeros se encuentran más satisfechos desde el punto de vista laboral con las variables: interacción con los pares, trabajo en sí y oportunidades de perfeccionamiento, y menos satisfechos con las promociones y remuneraciones, la comunicación con sus superiores y la sobrecarga laboral. En la mayoría de las investigaciones se concluye que las promociones son escasas o las políticas de promoción no son adecuadas, y las remuneraciones son consideradas inferiores a las que merecen por su labor, de hecho los datos arrojados por el instrumento aplicado a los egresados sigue esta misma tendencia; la mayoría están insatisfechos con su trabajo en cada una de las dimensiones que abarca la escala de ambiente laboral específicamente en lo que respecta a la sobrecarga laboral, las relaciones con sus jefes y las posibilidades de autorrealización.

En las condiciones laborales se encontró que, para la modalidad de contratación, un gran porcentaje de los graduados tiene un contrato que no provee de seguridad laboral. Esto es un reflejo de la crisis económica del sector salud en Colombia, lo que obliga al egresado a trabajar en las condiciones que ofrece el mercado y no en las que se acoplen a sus necesidades. Lo anterior concuerda con el nivel salarial mensual de los graduados, que es en promedio de 1.552.000 pesos (850 dólares) (16). En lo que respecta a las horas laborales, la mitad de la población tiene una intensidad horaria de 48 horas laborales a la semana, por lo que se puede decir que están acordes con el régimen laboral legal en Colombia según parámetros establecidos por la Organización Internacional del Trabajo que es de máximo 48 horas laborales (17).

La mayoría de los egresados encuestados trabaja en entidades privadas, evidenciándose un incremento de este fenómeno con relación a otras investigaciones (12). Durante la última década, tanto Colombia como el resto de países de América Latina han sido sometidos a grandes cambios sociales, económicos y políticos, que han llevado a la modernización y adecuación los diferentes sectores sociales al mundo globalizado, generando la privatización de los servicios públicos entre estos los servicios de salud. Por tanto, ese aumento en la oferta de servicios de salud por parte de las empresas privadas ha favorecido las posibilidades de empleo de los profesionales, así como también las exigencias del medio han obligado a las instituciones de salud a ampliar su recurso humano para brindar una atención con calidad por profesionales líderes y competentes capaces de satisfacer la demanda de la población (18).

En lo que respecta al ambiente físico laboral, específicamente refiriéndose a la infraestructura, la mayoría de los egresados consideró estar conforme con su ambiente físico laboral, aunque algunos manifestaron que los espacios donde practican su labor son muy reducidos.

En cuanto a las condiciones de seguridad, una pequeña parte de los egresados comunicaron que el equipo o material de trabajo es incompleto o inseguro, seguido de la falta de señalización, mal aseo y desorden en el lugar de trabajo (19). Para menos de la mitad de la población estudiada el trabajo se facilita gracias a la infraestructura y los materiales con que cuentan. Esto coincide con el informe otorgado por la Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia (ANEC), que expresa que el suministro de equipos y elementos de trabajo para la atención de enfermería se ha visto seriamente afectado después de la reestructuración con la Ley 100 de 1993, donde solamente un 26,3% de las instituciones disponen de elementos suficientes para desarrollar un buen trabajo (16).

Por otro lado, la encuesta arrojó que para un mínimo porcentaje de graduados el incentivo económico recibido por el ejercicio de su trabajo, es satisfactorio. Esto es afín con lo sugerido por Locke (19), donde se explica que el poco valor que otorga la institución y la sociedad a su trabajo, se refleja en el valor económico asignado al mismo, lo que muestra según el autor, que el incentivo económico guarda una relación estrecha con

el valor asignado al trabajo. Esto puede explicar por qué los egresados en esta investigación se encuentran tan insatisfechos respecto a este factor.

Los egresados encuestados casi siempre están de acuerdo con las normas y los lineamientos que rigen la institución, un menor número de los graduados manifiestan que la relación que llevan con los demás miembros de la institución o compañeros de trabajo es siempre satisfactoria, lo que beneficia su labor cotidiana. Así mismo, se obtuvo que a casi la mitad de los egresados siempre les parece aceptable la forma como su jefe inmediato se relaciona con ellos. Estos datos pueden explicarse de acuerdo a lo afirmado por Westaway et al. (20), quienes expresan que la relación con el jefe o supervisor es una variable predictiva de satisfacción laboral, puesto que los individuos siempre esperan un reconocimiento de parte de su supervisor.

Este estudio permitió una evaluación integral y un acercamiento institucional a los egresados, a pesar que una de las principales limitaciones es la ubicación y la disposición de los mismos a participar de las investigaciones.

AGRADECIMIENTOS

Nuestro gran agradecimiento a Cristo Tapias, por sus valiosos aportes para el desarrollo del presente trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

1. Peña González A. Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito No. 11-02 de Puerto Plata; 2002. [En línea] [fecha de acceso: 20 de abril de 2013]. URL disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos11/desdo/desdo2.shtml>
2. Pino J. Estudio de la inserción laboral de las universidades de Andalucía. Seminario Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. León: Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales. Universidad de León; 2003.
3. Teichler U. Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios. En: Pino J. Estudio de la inserción laboral de las universidades de Andalucía. Seminario Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. León: Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales. Universidad de León; 2003.
4. Álamo G, Soto A. Modelo de desempeño de los egresados en Administración de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Rev Electrónica de Investigación Científica, Humanística y Tecnológica 2001; 2(2).
5. Caballero K. El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. Recfpro. 2002; 6(1-2). [En línea] [fecha de acceso: 20 de abril de 2013]. URL disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
6. Sarella H, Paravic T. Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU). Cienc. Enferm. 2002; 8(2):37-48.
7. Rodríguez E, Silva L. Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México. Gestión y Política Pública 2009; XVIII(1):149-178.

BIBLIOGRAFÍA (CONTINUACIÓN)

8. Sánchez B. Seguimiento de egresados del programa de Psicología y Pedagogía. *Rev. Pedagogía y Saberes* 1998; 11:65-73.
9. Ley 115 de 1994 de Colombia por la cual se expide la Ley General de Educación.
10. Ministerio de Educación Nacional, Colombia Lineamientos para la acreditación de programas. Consejo Nacional de Acreditación. Bogotá: Corcas Editores Ltda; 2003.
11. Argote L, Duque A, González L, Payán A, Payán C, Rojas L, et al. Los egresados y su Desempeño en el medio: Un desafío de las instituciones formadoras del recurso humano en salud. *Rev Colomb Med* 2008; 32(4):169-173.
12. Cogollo Z, Gómez E. Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. *Avances en Enfermería* 2010; 28(1):31-38.
13. Peñaranda M, Montalvo S, Corpas K, Ávila E, Quintana M, Castilla J. Factores asociados a satisfacción laboral en el personal de Enfermería de una Institución de Salud de la Ciudad de Cartagena. Trabajo de Grado (Enfermera). Cartagena: Facultad de Enfermería. Universidad de Cartagena; 2007.
14. Gutiérrez M, Hernández J, Villanueva A. Significado que tienen las condiciones laborales actuales para la calidad de vida como factor de desarrollo humano de la enfermera. Trabajo de Grado (Enfermera). Caldas: Universidad de Caldas. Facultad de Enfermería; 2004.
15. Aguirre D. Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería. Factores que la afectan. Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana. *Rev Haban Cienc Méd* 2009; 8(4). [En línea] [fecha de acceso: 20 de abril de 2013]. URL disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400021&lng=es&nrm=iso
16. Carvallo B. Impacto de las reformas del sector salud público en las condiciones de vida y de trabajo de las enfermeras. Bogotá: ANEC; 2006.
17. Herrera G, Manrique F. Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. *Aquichan* 2009; 8(2):243-246.
18. Briseño CE. Satisfacción laboral en el personal de enfermería del sector público. *Revista Electrónica de Medicina Intensiva REMI* 2005; 5(4). [En línea] [fecha de acceso: 20 de abril de 2013]. URL disponible en: remi.uninet.edu/2005/05/REMIA030.pdf
19. Locke E. La naturaleza y las causas de la satisfacción profesional. En: Dunnette MD (ed.). *Manual de la Psicología Industrial y de organización*. Chicago, IL: Rand McNally; 1983. p. 1297-349.
20. Parra L, Paravic K. Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU). *Rev. Cienc. Enferm.* 2002; 8(2):37-48.