



Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de una universidad pública licenciada

Huyhua Gutierrez Sonia Celedonia¹, Tejada Muñoz Sonia²

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 20 de septiembre de 2020

Aceptado el 19 de octubre de 2020

Palabras clave:

Satisfacción
Empleador
Competencia
Egresado
Enfermería

RESUMEN

Objetivo: Evaluar la satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. **Método:** El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, prospectivo, transversal, teniendo como muestra 74 empleadores; el método fue hipotético - deductivo, técnica encuesta y el instrumento el cuestionario cuya validez se realizó a través de juicio de expertos obteniendo 8.881784 (adecuado) y confiabilidad a través de alfa de Crombach obteniendo 0.954 (fuerte confiabilidad), se aplicó a través del formulario de Google. **Resultados principales:** El 59.5% de los empleadores se encuentran medianamente satisfechos, el 32.4% se encuentra satisfecho y el 8.1% está insatisfecho; asimismo en las dimensiones de responsabilidad social, investigación, asistencia y gerencial los empleadores se encuentran medianamente satisfechos (58.1%, 63.5%, 52.7% y 55.4%, respectivamente). **Conclusión general:** El mayor porcentaje de los empleadores se encuentran medianamente satisfechos, a partir de ello se propone cinco objetivos educacionales a incluir en el currículo de formación por competencias y que permita clarificar metas de mejora continua de Educación superior en Enfermería.

Employer satisfaction with the competencies of a nursing graduate from a licensed public university

ABSTRACT

Keywords:

Satisfaction
Employer
Competence
Graduate
Nursing

Objective: To evaluate the employer's satisfaction with the competences of the nursing graduate from the Toribio Rodríguez de Mendoza National University in Amazonas. **Method:** The study was of a quantitative approach, descriptive, prospective, sectional design, having as a sample 74 employers; The method was hypothetical - deductive, survey technique and the instrument the questionnaire whose validity was carried out through expert judgment obtaining 8.881784 (adequate) and reliability through Crombach's alpha obtaining 0.954 (strong reliability), it was applied through the form of Google. **Main results:** 59.5% of the employers are moderately satisfied, 32.4% are satisfied and 8.1% are dissatisfied;

¹Licenciada en enfermería. Docente de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas, Perú. Email: sonia.huyhua@untrm.edu.pe. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4823-2778>

²Doctora en Enfermería. Docente de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas, Perú. Email: sonia.tejada@untrm.edu.pe. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1181-8540>

Likewise, in the dimensions of social responsibility, research, assistance and management, employers are moderately satisfied (58.1%, 63.5%, 52.7% and 55.4%, respectively). **General conclusion:** The highest percentage of employers are moderately satisfied, based on this, five educational objectives are proposed to be included in the training curriculum by competencies and that allow clarifying goals of continuous improvement of Higher Education in Nursing.

Introducción

Actualmente a nivel mundial, existe un constante cambio tanto en la parte económica, tecnológica, social y cultural, lo que genera nuevos desafíos para todos. Siendo importante las adaptaciones y asumir nuevos retos en las instituciones de educación superior quienes tienen la función de formar profesionales con calidad acorde a las necesidades de la población y uno de los desafíos es medir de manera permanente el impacto que existe de los procesos académicos considerando el producto de la formación académica, que son los egresados en la sociedad¹.

La relación que existe entre la formación y el trabajo es uno de los aspectos menos estudiado, sin embargo es el más importante ya que se encuentra inmerso con el resultado final de la educación formal de los profesionales egresados de las diversas universidades, y el no investigar al respecto puede ocasionar que una carrera siga sin ser evaluada¹, y si las competencias que se enseñan y con las que salen los egresados son las necesarias para su adecuado desempeño profesional en la sociedad, esto se mide a través de la satisfacción que pueden tener los empleadores².

Las carreras profesionales dependen de la demanda social que existe y de sus egresados, quienes han adquirido las competencias durante su formación universitaria, las mismas que no deben ser ajenas a la realidad que van a desarrollar en su ejercicio profesional³, importa las demandas que exigen los empleadores siendo acorde a la perspectiva contextual, multidimensional y dinámica⁴, ello precisa tenerlos en cuenta para reducir las brechas que puedan existir entre los dos escenarios⁵ y así la carrera se encuentre acorde a las necesidades emergentes de la población⁶ para realizar ajustes pertinentes a los programas de estudio⁷. Existe una brecha entre lo que se transmite en el claustro universitario con lo que realmente se necesita durante el desempeño de sus funciones como egresado⁸; sin embargo, en estudios realizados en Ecuador, Colombia y Perú, se encontró un porcentaje elevado de

satisfacción de los empleadores respecto a los egresados de enfermería^{1,9,10,11,12,13}.

Hace dos años en el Perú el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) diseñó y aplicó un sistema de seguimiento al egresado en 10 Instituciones de Educación Superior del Perú (Lima, Ancash, La Libertad, Jaén-Cajamarca, Ica, Piura y Junín) y de un total de 2336 egresados entre los años 2011 al 2015, un grupo de empleadores realizaron una evaluación de manera positiva a los egresados y destaca las características deseables como proactividad, capacidad de “proyectarse” a la comunidad, el que sean autodidactas, emprendedores, que dominen procesos del ejercicio de la profesión así como tener cualidades personales, emocionales y sociales que complementen la labor¹⁴.

Según el Ministerio de Educación, la dificultad primordial de la educación superior en el Perú es el distanciamiento de la demanda laboral, la oferta educativa y de formación académica. Estos problemas subsisten, según el propio sector, debido a cinco causas y dentro de ellas se encuentra: “...una gestión educativa de las Instituciones de Educación Superior (IES), que no logra identificar sus egresados, su condición laboral, logros, satisfacción de su formación y satisfacción de los empleadores con los egresados...”; con esta información se tomaría acertadas decisiones para mejorar la calidad y pertinencia educativa que realizan las IES¹⁵.

La carrera profesional de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM) tiene como perfil del egresado enmarcado en la responsabilidad social, investigación científica, el cuidado integral de enfermería en los diferentes niveles de atención y gerenciar las unidades de servicios de salud y de enfermería con calidad¹⁶; y precisa su evaluación desde la perspectiva del empleador para ver su pertinencia acorde a la realidad social.

En el marco del proceso de acreditación de esta escuela y las exigencias académico administrativos motivaron a realizar este estudio cuyo objetivo fue evaluar la satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de esta universidad.

Los resultados encontrados aportan al estándar 34 de acreditación de la carrera profesional de enfermería, brinda información relevante y pertinente, lo cual a partir de ello se implementaría el proceso de evaluación del Perfil de Egreso, el Plan de Estudios, el diseño curricular y por ende los objetivos educacionales de enfermería; para poner a disposición de la sociedad profesionales que se encuentran formados según las necesidades actuales y contribuyan de manera positiva al desarrollo de la región y del país.

Metodología

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño prospectivo, transversal¹⁷. La población estuvo constituida por todos los empleadores de la Región Amazonas (se consideró al jefe inmediato), en donde se encuentren laborando los egresados de enfermería de la UNTRM, siendo un total de 74 empleadores (jefe de servicio, Jefatura de enfermería, directores, Coordinadores, Administradores de consultorios particulares) de los egresados de enfermería de la UNTRM, con más de tres meses trabajando en su institución. El muestreo usado fue el no probabilístico por conveniencia¹⁸. El método usado fue el hipotético – deductivo, la técnica fue la encuesta¹⁹ y el Instrumento fue el cuestionario tipo Lickert de Satisfacción del empleador elaborado por las investigadoras, el cual cuenta con 3 partes: datos generales, veinte ítems que engloban las competencias del egresado de enfermería y cinco preguntas abiertas que permite el aporte del empleador hacia la carrera profesional de enfermería. Su validez se realizó a través de juicio de expertos (se tuvo en cuenta 05 expertos: 01 metodólogo, 01 especialista, 02 magister y 01 doctora en Ciencias de la Salud) obteniendo una validez de 8.881784 (adecuado); la confiabilidad se realizó a través de alfa de Crombach, aplicando una prueba piloto al 10% de la muestra (8 empleadores) que fueron de los lugares de Cajamarca, Chiclayo, Trujillo, Lima y Jaén quienes cumplieron con los criterios de homogeneidad con el presente estudio y no formaban parte de la muestra de estudio, obteniendo 0.954 (fuerte confiabilidad). La categorización de la variable fue como sigue: Satisfecho (74- 100 puntos), medianamente satisfecho (47-73puntos) e Insatisfecho (20-46 puntos) y la categorización de las dimensiones de responsabilidad social, investigación,

asistencial y gerencial fueron similares a la variable general, pero con puntajes diferentes. El procedimiento siguió el siguiente flujo: Se realizó la validez y confiabilidad del instrumento, seguidamente el instrumento se aplicó vía online a través del formulario de Google Forms, posteriormente se coordinó vía telefónica con los jefes inmediatos de los egresados para que puedan participar del instrumento (virtual) cuya aplicación tuvo una duración aproximada de 15 minutos por empleador. Se realizó de lunes a sábado según disponibilidad del empleador. Finalmente se realizó el control de calidad antes de procesar los resultados de la encuesta.

Los resultados encontrados fueron procesados y tabulados a través del software SPSSV-24 y con el programa hoja de cálculo Microsoft Excel 2010. Se tuvo en cuenta el análisis estadístico descriptivo, tales como frecuencia, así mismo los resultados se presentaron en figuras de barras.

El estudio tuvo la aprobación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas y se tuvo en cuenta los principios éticos de la investigación según lo estipulado en la Declaración de Helsinki y en el Informe de Belmont²⁰. Además, se protegió el anonimato de cada unidad de análisis, considerándoles solo a aquellos que marcaron el consentimiento informado respectivo.

Resultados, análisis y discusión

En este estudio participaron los empleadores de Dirección Regional de Salud, redes y microrredes, hospitales, institutos y universidad y SAMU de la Región Amazonas, casi el total de los encuestados ocupaban cargos de jefe o coordinador en las respectivas instituciones. Encontrando que el 59.5% de los empleadores se encuentran medianamente satisfechos de las competencias del egresado de enfermería; el 32.4% se encuentra satisfecho y el 8.1% se encuentra insatisfecho. (Fig.1)

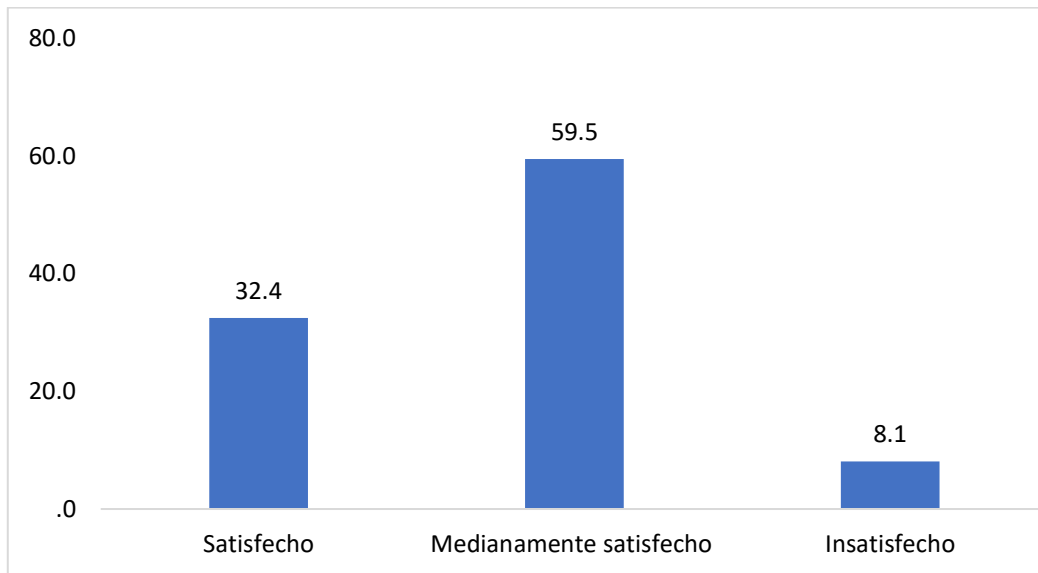


Figura 1. Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020

Asimismo, se encontró que en las dimensiones responsabilidad social, investigación, asistencia y gerencial los empleadores se encuentran medianamente satisfechos (58.1%, 63.5%, 52.7% y 55.4%, respectivamente) referente a las competencias del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. (Fig. 2).

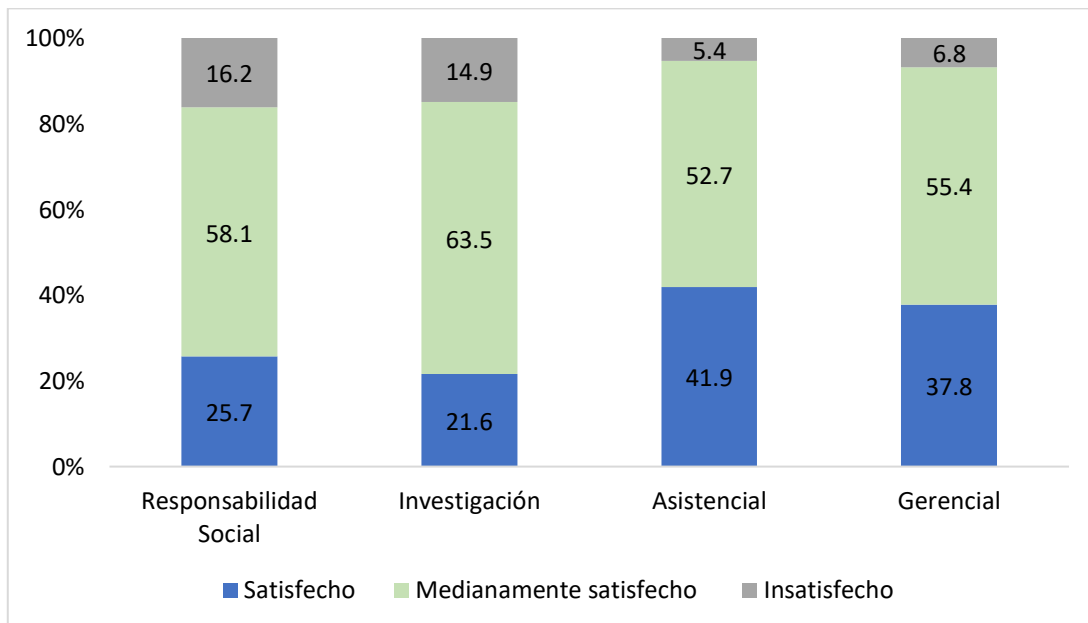


Figura 2. Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería, según dimensiones. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020.

Este estudio ha demostrado que más de la mitad de los empleadores de la Región Amazonas están medianamente satisfechos referente a las competencias del egresado de enfermería, seguido del 32.4% que se encuentran satisfechos (Fig. 1); similares resultados encontraron en Ecuador, Colombia, México y Perú donde la mayoría siente satisfacción respecto al servicio, las competencias asistenciales y el desempeño que tienen los egresados de enfermería ^{1,9,10,11,12,13,21}.

El real propósito de la universidad es formar profesionales estimulando su actualización y desarrollo de las competencias acordes a las necesidades de la sociedad^{3,22}, para que puedan aportar de manera significativa en el país, por eso es necesario evaluar si los perfiles de egreso están acordes a estas necesidades, una de las formas es realizando una investigación evaluativa sobre la satisfacción que tienen los empleadores para tener información confiable y pertinente para reorientar los planes de estudios, competencias y los perfiles de egresados^{23,24}.

Es así que para la carrera profesional de enfermería de la UNTRM, es importante evaluar la repercusión que sus procesos formativos tienen en el campo laboral con el objetivo de asegurar que la formación profesional se encuentre acorde a las necesidades de la población, una forma de evaluar es a través de la satisfacción de los usuarios finales que son los empleadores para de esta manera cumplir con las expectativas que tienen los grupos de interés y responder al entorno socioeconómico²⁴, quienes tienen a su cargo a los egresados de enfermería, con la finalidad de adecuar los objetivos educacionales, mejorar los planes de estudios y el currículum, ya que se debe revisar periódicamente el perfil de egreso, teniendo en consideración un periodo máximo de 3 años²¹ para seguir en mejoras de la calidad educativa, lo cual permitirá una relación estrecha entre los fines de la universidad y las necesidades satisfechas de la sociedad, contribuyendo en asegurar servicios de salud con profesionales de calidad.

Existen pocos estudios de los empleadores a nivel nacional, sin embargo proporcionan información relevante¹³ que no es conocida por la carrera de enfermería ni por los egresados, la cual se pudo identificar la satisfacción del empleador sobre el egresado de enfermería que se encuentra en una satisfacción media lo cual al relacionar con los objetivos educacionales (competencias) como lo refiere el estándar 33 de los estándares de acreditación²⁵ se tendría un mediano logro de las competencias por lo que se necesita redireccionar el Plan de Estudios de la carrera de enfermería para tener una satisfacción plena de los empleadores, siendo traducido esto en un equilibrio entre la formación profesional de los futuros profesionales con las demandas sociales de la Región Amazonas.

El egresado de enfermería de la UNTRM tiene una formación integral para el cuidado de la persona, familia y comunidad en las diferentes etapas de la vida, sin embargo no existe una satisfacción plena en los empleadores e inclusive un mínimo pero significativo porcentaje de insatisfacción (8.1%) de los empleadores referente a los

egresados de enfermería; y esto se debe revertir ya que el profesional de enfermería se encuentra en mayor cercanía con el usuario externo tanto en las IPRESS (Hospitales, Centros de Salud, etc.) como en otras instituciones dentro de las comunidades (Colegios, Institutos, Club de madres, etc.) y el cuidado debe ser de calidad teniendo en cuenta los estándares de eficacia²⁶, midiéndose esto a través del impacto social y académico desde la apreciación de los empleadores²¹.

El egresado de enfermería tiene una formación integral en cuatro áreas: asistencial, docencia, gerencial e investigación, sin embargo, dependiendo del lugar de trabajo va a potenciar más, una de ellas más que las otras. Al analizar los resultados por dimensiones responsabilidad social, investigación, asistencia y gerencial los empleadores se encuentran medianamente satisfechos (58.1%, 63.5%, 52.7% y 55.4%, respectivamente) referente a las competencias del egresado de enfermería de esta universidad sin embargo se pudo observar que existe un menor porcentaje pero significativo tanto en la dimensión responsabilidad social e investigación (16.2% y 14.9%, respectivamente) se observa insatisfacción de los empleadores (Fig. 2). Similares hallazgos se encontraron en Colombia donde el 84% dijeron que los egresados de enfermería tenían sobresaliente competencia en la atención integral que brindan, sin embargo, existe un déficit en investigación^{1,26} al igual que lo encontrado en Ecuador donde la investigación y la dirección en salud resaltaron en menos escala⁹. Tener conocimiento sobre las competencias que predominan en los egresados es importante y a partir de allí, se realizarán estrategias de abordaje para su mejora²⁶, parte fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje del estudiante⁸.

Sin embargo difiere en parte con Cando y Llumiguano quienes concluyeron que el 73% al 100% de los empleadores están satisfechos con las competencias asistenciales, docencia, administración e investigación¹⁰ y con Sención donde los empleadores fueron los que estuvieron menos satisfechos sobre todo en las competencias de gestión y evaluación y calidad⁸; por lo que se infiere que se debe reevaluar con mayor énfasis las competencias de responsabilidad social y de investigación ya que en estos aspectos se encontró un mayor porcentaje de insatisfacción de parte del empleador.

Dichos resultados tienen coherencia con lo referido por los empleadores, a cerca del trabajo que realizan los egresados, siendo esto predominantemente asistencial (67.6%), observando que el 0% realizan trabajos de investigación; también se encontró que los egresados

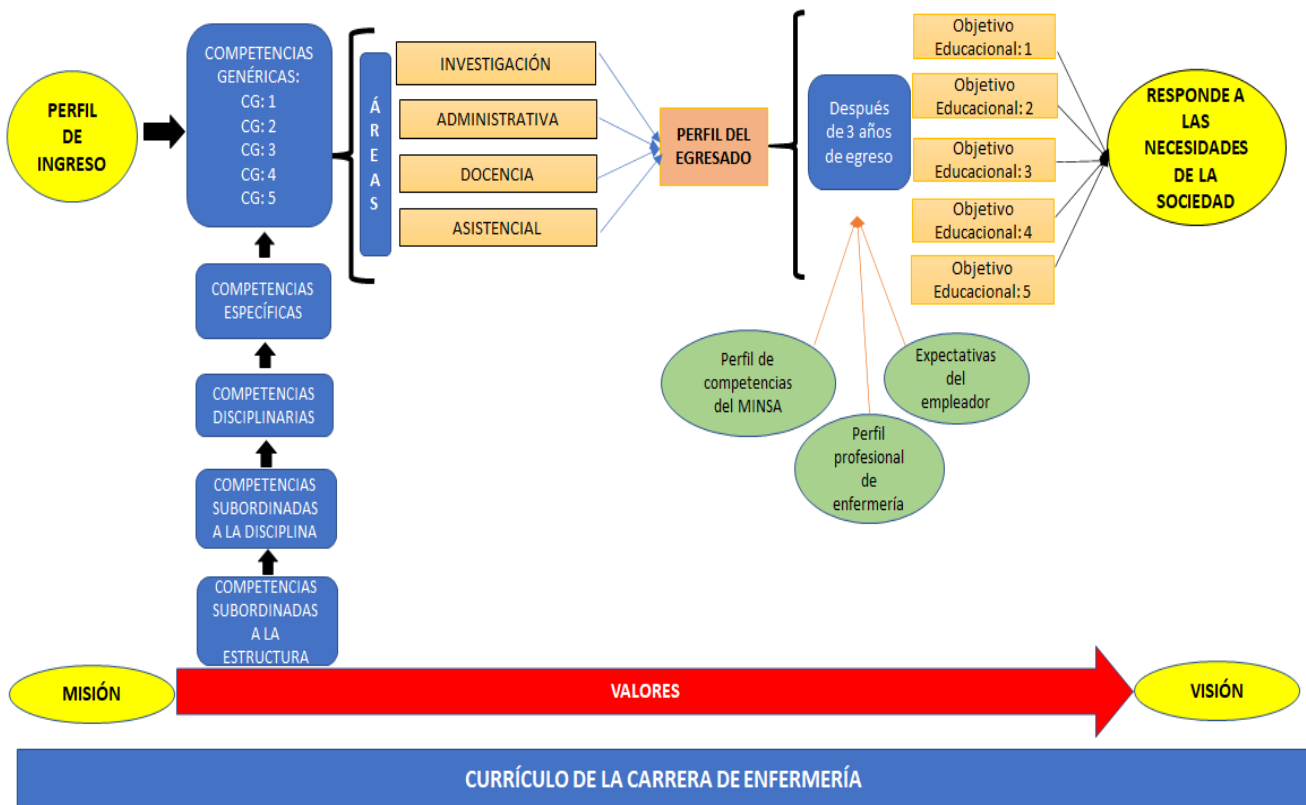
realizan predominantemente actividades profesionales (91.9%), directivo de nivel medio (8.1%) y la mayoría son profesionales de enfermería contratados (54.1%), si bien la formación en pregrado es integral, enmarcado a las cuatro áreas de trabajo (asistencial, docencia, gerencia e investigación) sin embargo existe un predominio del trabajo en el área asistencial (sobre todo a nivel hospitalario) y relacionando con la misión de la carrera.

Al respecto, se debe realizar una evaluación de las competencias genéricas y específicas y en caso amerite el plan de estudios y el rediseño del currículum por competencias de la carrera profesional de enfermería de esta universidad, enfatizando las competencias de investigación y proyección social, para que así esto se vea reflejado en el que hacer del profesional de enfermería y por ende en la satisfacción del empleador, dando prioridad a las necesidades sociales actuales de la región Amazonas.

Es importante considerar las sugerencias del empleador sobre la formación que tiene el profesional de enfermería y el desempeño laboral deseado en los diferentes sectores de salud, tanto público como privado, según los niveles de atención¹², a fin de contrastarlo, con el perfil profesional de egreso y establecer así la coherencia entre los sectores laboral y educativo. Teniendo en cuenta además la inclusión educativa, se podrá reducir las brechas entre los

individuos, poblaciones, regiones e instituciones, enfatizando la educación en las seis características de una educación inclusiva: diversidad, interculturalidad, equidad, pertinencia, participación y calidad²⁷. Asimismo realizar transformaciones, sobre todo en la formación de competencias pedagógico didácticas de los docentes universitarios, con un sistema de valoración objetiva²⁸, es así que es necesario las capacitaciones constantes a los docentes que brindan servicios en la carrera profesional de enfermería de la UNTRM para que promuevan investigaciones, innovaciones sociales, procesos académicos de manera inclusiva y esto se vea reflejado en el proceso de enseñanza – aprendizaje hacia los beneficiarios directos (estudiantes), fortaleciendo aún más las competencias, ya que el cuidado de enfermería que deben impartir los egresados debe ser siempre en mejoras de la calidad y con calidez hacia los usuarios tanto internos como externos de la institución donde laboran

El compromiso de los empleadores a partir de esta investigación precisa evaluar y mejorar el Plan de Estudios, perfil y seguimiento del egresado, así como también la propuesta de objetivos educacionales de esta escuela (Fig.3) y luego extrapolar a otras, garantizando una coherencia entre el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes con las necesidades de la sociedad.



(*) Elaborado por: Huyhua, S.C y Tejada, S (2020)

Figura 3. Propuesta de Modelo de procesos para la formación académica de enfermería.

Teniendo en cuenta la información recolectada y las respuestas de las preguntas abiertas formuladas a los empleadores, así como el análisis respectivo, se propone cinco objetivos educacionales para la Escuela Profesional de Enfermería de la UNTRM: Objetivo Educacional 1 (OE1): Gerenciar los servicios de salud con liderazgo en los consultorios de enfermería, instituciones de salud públicas o privadas y otras instituciones afines, asumiendo un rol transformador y contribuyendo al desarrollo sustentable del país; Objetivo Educacional 2 (OE2): Desarrollar eficientemente los cuidados de enfermería con calidad, calidez y de manera humanística a la persona, familia, comunidad y pares haciendo uso del Proceso de Atención de Enfermería (PAE), respetando su género, cultura y demostrando principios éticos durante su actuar, en los diferentes ámbitos y niveles de atención.; Objetivo Educacional 3 (OE3): Desarrollar actividades de educación y capacitación en salud, dirigido a la formación, capacitación y educación continua en profesionales de enfermería, así como a otro recurso humano de la salud y personas en general, utilizando evidencia científica actualizada y estrategias innovadoras.; Objetivo Educacional 4 (OE4): Diseñar investigaciones, programas y planes de manera multidisciplinaria, haciendo uso de la evidencia científica, tecnológica y sistemática, contribuyendo en la solución de problemas sanitarios y en la toma de decisiones para mejorar el bienestar en las personas y en la sociedad; y Objetivo Educacional 5 (OE5): Formular proyectos de responsabilidad social, demostrando solidaridad, humanización, respeto por su cultura y compromiso social según el contexto socio-cultural, económico, ambiental y político en el que se encuentra, con la finalidad de contribuir en el bienestar de la población, priorizando a la población más vulnerable.

Conclusiones

Los empleadores de la Región Amazonas se encuentran medianamente satisfechos referentes a las competencias del egresado de enfermería.

En todas las dimensiones (responsabilidad social, investigación, asistencia y gerencial) los empleadores se encuentran satisfechos de manera mediana (58.1%, 63.5%, 52.7% y 55.4%, respectivamente) referente a las competencias del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Se propone cinco objetivos educacionales a implementar en el currículo por competencias en la Escuela de Enfermería de esta Universidad y consolidar la acreditación

y certificación en formación de profesionales del cuidado por excelencia.

Bibliografía

1. Martínez JC, Vergara VM, Jaramillo NY, Suarez DC, Miranda C, Pereira M. Opinión de los empleadores sobre el desempeño de egresados del Programa de Enfermería de la Universidad de Sucre. Colombia. Revista Espacios [Internet]. 2018. [citado 16 de octubre de 2020]; 39(29): 1-7 Disponible en: <http://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/1406>
2. Nuñez López S, Ávila Palet J, Olivares Olivares SL. El desarrollo del pensamiento crítico en estudiantes universitarios por medio del Aprendizaje Basado en Problemas. Revista Iberoamericana de Educación Superior [Internet]. 2017. [citado 14 de julio de 2020];3(23):7 Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2991/299152904005/html/index.html>
3. Cora Izquierdo G, Aponte Correa M. Estudio sobre la relevancia de las competencias del profesional de la enfermería desde la perspectiva estudiantil. Journal for Educators, teachers and Trainers [Internet]. 2016 [citado 10 de junio de 2020];7(1):162- 173. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/handle/10481/42995>
4. Rodolfo Silva Í, Costa Mendes IA, Arena Ventura CA. Orientaciones estratégicas para el fortalecimiento de la enfermería y la partería: potencialidades y conexiones desde una perspectiva compleja. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2020 [citado 09 de diciembre de 2020]; 28:1-7. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.4456.3380>
5. Cora-Izquierdo GL, Rodríguez-Sabiote C, Álvarez-Rodríguez J. Estudio de las competencias en el grado de Enfermería del National University College de Puerto Rico desde la perspectiva de los alumnos, docentes y empleadores. Educación Médica [Internet]. 2018. [citado 10 de julio de 2020]; 19(3): 375-380. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181317301213>
6. Puente AC. Procesos de evaluación institucional en servicios de Educación Superior. Aprendizajes en una Facultad de Enfermería. Revista Chilena de Enfermería [Internet]. 2019. [citado 05 de julio de 2020]; 1(1): 53–81. Disponible en: <https://auroradechile.uchile.cl/index.php/RCHE/article/view/55422>
7. Salas BM, Aldapa AA. La mejora en la formación de futuros docentes de la licenciatura en educación

- especial a partir de la opinión de los empleadores y egresados. CONISEN [Internet]. 2019. [citado 15 de mayo de 2020]; 1-13. Disponible en: <http://www.conisen.mx/memorias2019/memorias/1/P383.pdf>
8. Sención Dines A. Las competencias del Grado de Enfermería: estudio desde el punto de vista de los grupos de interés [Internet] [Tesis Doctoral]. España: Universidad de Extremadura; 2019 [citado 13 de octubre de 2020]. Disponible en: <http://dehesa.unex.es/handle/10662/9339>
 9. Roque H, Gafas Gonzáles, Herrera Molina, Salazar Granizo, Betancourt Jimbo, Figueredo Villa. Pertinencia de la formación académica de enfermería. Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador. Educación Médica [Internet]. 2018. [citado 10 de setiembre de 2020]; 19(2): 73-78. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181317301079>
 10. Cando Yupanqui DP, Llumiguano Rea DM. Satisfacción de empleadores en relación al desempeño de los graduados, carrera de Enfermería, Universidad Estatal de Bolívar, Zona 5, 2016–2018 [Internet] [B.S. thesis]. Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser; 2018 [citado 10 de junio de 2019]. Disponible en: <http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/2843/1/correccionn%20tesis%20final%2017-11-18.pdf>
 11. Anaya Pinto LE. Impacto de los egresados en el medio del programa de enfermería de la Universidad de Santander 2011-2015 [Internet] [B.S. thesis]. [Colombia]: Universidad de Santander; 2017 [citado 24 de enero de 2020]. Disponible en: <https://udspace.metabiblioteca.com/handle/001/81>
 12. Peterson AJ, Roca DS. Percepción del empleador: competencias del egresado de Enfermería de la Universidad Popular del César. *Advocatus* [Internet]. 2016 [citado 14 de marzo de 2020]; 26:227–237. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5621425>
 13. Felipe Figueroa LY. Satisfacción del empleador con relación al desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería de la Uladech Católica en las instituciones de salud de Chimbote, 2015 [Internet] [B.S. thesis]. [Perú]: Universidad Católica Los Ángeles Chimbote; 2015 [citado 13 de noviembre de 2019]. Disponible en: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/595/SATISFACCION_EMPLEADOR_FELIP
 14. Procalidad. Diseño de un sistema de seguimiento de egresados y una estrategia para la implementación de dicho sistema [Internet]. Primera Edición. Lima: En acción SAC; 2018. 127 p. Disponible en: <http://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/bitstream/handle/sineace/5807/Dise%C3%B1o%20de%20un%20sistema%20de%20seguimiento%20de%20egresados.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 15. Soto Huayta. Exposición de motivos del Proyecto de Ley N° 4670-2015-PE sobre la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y la carrera pública de sus docentes [Internet]. 2016 [citado 28 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://slideplayer.es/slide/11721567/>
 16. UNTRM. Perfil del Graduado de Enfermería- UNTRM [Internet]. Página Institucional de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. 2020 [citado 13 de septiembre de 2020]. Disponible en: <https://www.untrm.edu.pe/es/facultades/ciencias-de-la-salud/98-posgrado/enfermeria/951-perfil-del-graduado.html>
 17. Sampieri R. H. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta de Hernández Sampieri, Roberto. Mendoza Torres, Christian Paulina: Nuevo (2018) | Vuestros Libros [Internet]. 2018 [citado 28 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://www.iberlibro.com/Metodolog%C3%ADa-investigaci%C3%B3n-rutas-cuantitativa-cualitativa-mixta/30039131736/bd>
 18. Montiel RRR, Cabrera GEC, Urgiles CDU, Centeno FEJ. Aspectos metodológicos de la investigación. RECIAMUC [Internet]. 2018 [citado 28 de julio de 2020]; 2(3): 195–211. Disponible en: <http://www.reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/111>
 19. Sampieri RH. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. McGraw Hill México; 2018 [citado 6 de noviembre de 2019]. Disponible en: <https://www.iberlibro.com/Metodolog%C3%ADa-investigaci%C3%B3n-rutas-cuantitativa-cualitativa-mixta/30039131736/bd>
 20. Navarrete JM, Navarrete JM. Sociedad, individualismo y modernidad en el Perú. *Sociologías* [Internet]. 2019 [citado: 09 diciembre 2020]; 21(50): 260-85. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-45222019000100260&script=sci_arttext&tling=es

21. Burbano T BB, Paredes P GAP. Impacto en el medio social y académico de los egresados del Programa de Enfermería. *Revista UNIMAR* [Internet]. 2017 [citado 11 de agosto de 2019]; 35(1): 129–149. Disponible en: <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/unimar/article/view/1828>
22. Universitaria L. Ley Universitaria N° 30220 [Internet]. 30220 2014 p. 9. Disponible en: http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf
23. Canales ABA, Rodríguez IIB. Percepción del empleador sobre el perfil de egreso 2013 en pasantes de la Licenciatura en Enfermería. *ReDIE* [Internet]. 2020. [citado 11 de agosto de 2019]; 12(22): 205-238. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Vanessa_De_Alba_Villasenor/publication/341913881_CIENCIA_ESCOLAR_MEDIANTE_LA_METODOLOGIA_DE_MODEL_O_COGNITIVO_DE_CIENCIA_MCC_EN_EL_AULA_PRE_ESCOLAR/links/5ed93d20299bf1c67d3c9998/CIENCIA-ESCOLAR-MEDIANTE-LA-METODOLOGIA-DE-MODELO-COGNITIVO-DE-CIENCIA-MCC-EN-EL-AULA-PREESCOLAR.pdf#page=205
24. Carlosama Andrade CP, Colimba Terán JG. Percepción de empleadores sobre roles, funciones y competencias del profesional de Enfermería Universidad Técnica del Norte 2015-2016. [Internet] [B.S. thesis]. [Ecuador]: Universidad Técnica del Norte; 2017. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/6185/1/06%20ENF%20699%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
25. SINEACE. Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria [Internet]. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE; 2018 [citado 12 de septiembre de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio///handle/sineace/5490>
26. Luengo-Martínez C, Paravic-Klijn T, Burgos-Moreno M. Profesionalismo en enfermería: una revisión de la literatura. *Enfermería Universitaria* [Internet]. 2017 [citado 11 de agosto de 2019];14(2):131-42. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632017000200131&script=sci_arttext
27. Arizabaleta Domínguez SL, Ochoa Cubillos AF. Hacia una educación superior inclusiva en Colombia. *Pedagogía y saberes*. 2016 [citado 1 de julio de 2019];(45):41–52. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-24942016000200005&script=sci_abstract&lng=pt
28. Tejada S, Ramirez EJ, Díaz RJ, Huyhua SC. Práctica pedagógica en la formación para el cuidado de enfermería. *Enfermería universitaria* [Internet]. 2019 [citado 13 de abril de 2019]; 16(1): 41–51. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632019000100041&script=sci_arttext