

UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GERENCIA Y GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD

SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR SOBRE LAS
COMPETENCIAS DEL EGRESADO DE ENFERMERÍA
DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA LICENCIADA

Autora : Bach. Sonia Celedonia Huyhua Gutierrez

Asesora : Dra. Sonia Tejada Muñoz

Registro: Nº: 0068

CHACHAPOYAS - PERÚ

2021

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



ESCUELA DE POSGRADO

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GERENCIA Y GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD**

**SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR SOBRE LAS
COMPETENCIAS DEL EGRESADO DE ENFERMERÍA
DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA LICENCIADA**

Autora: Bach. Sonia Celedonia Huyhua Gutierrez

Asesora: Dra. Sonia Tejada Muñoz

Registro N°: 0068

**CHACHAPOYAS – PERÚ
2021**

DEDICATORIA:

A mis padres Jesús, Genara, mi esposo Adán y mis hijos Fabián y Emily, que me dieron fortalezas para seguir adelante, comprendiendo los momentos que tenía que dejar de estar con ellos para culminar mi meta.

AGRADECIMIENTO:

A mi asesora y amiga Dra. Sonia Tejada Muñoz, por su tiempo, paciencia y dedicación en revisar y dar las sugerencias para mejorar el trabajo desde la idea del proyecto hasta la etapa final.

A los empleadores de los diferentes establecimientos de salud, redes y DIRESA - Amazonas, quienes apoyaron de manera desinteresada para la ejecución del presente trabajo.

A los miembros del jurado, por su tiempo, predisposición y voluntad en todas las etapas del trabajo, quienes dieron aportes significativos para la mejora de la presentación.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO
RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS.**

Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI

Rector de la UNTRM

Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN

Vicerrector Académico

Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN

Vicerrectora de Investigación

Dr. RAÚL RABANAL OYARCE

Director (e) de la Escuela de Posgrado

VISTO BUENO DE LA ASESORA DE TESIS

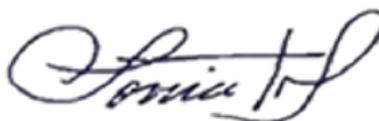
VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (X)/ DOCTOR ()

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR SOBRE LAS COMPETENCIAS DEL EGRESADO DE ENFERMERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA LICENCIADA;

cuyo autor SONIA CELEDONIA HUYHUA GUTIERREZ es estudiante del _____ ciclo/egresado (X) de la Escuela de Posgrado, Maestría (X) / Doctorado () en GERENCIA Y GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD, con correo electrónico institucional sonia.huyhua@untrm.edu.pe.

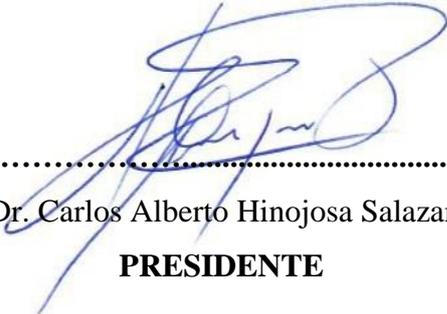
El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 11 de Diciembre de 2020



Firma y nombre completo del Asesor
Dra. Sonia Tejada Muñoz

JURADO EVALUADOR DE TESIS
(Resolución Directoral N° 383-2019-UNTRM/EPG)



.....
Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar
PRESIDENTE



.....
Dra. Hilda Panduro Bazán
SECRETARIA



.....
Mg. Rosa Ydray Negrón Zare
VOCAL

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (X) / DOCTOR ()

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR SOBRE LAS COMPETENCIAS DEL EGRESADO DE
ENFERMERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA LICENCIADA

presentada por el estudiante ()/egresado (X) SONIA CELEDONIA HUYHUA GUTIERREZ
de la Escuela de Posgrado, Maestría (X) / Doctorado () en GERENCIA Y GESTIÓN EN
LOS SERVICIOS DE SALUD

con correo electrónico institucional sonia.huyhua@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 22 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 18 de Diciembre del 2020



SECRETARIO
Dra. Hilda Panduro Bazán



VOCAL
Ms. Rosa Ydray Negrón Zare



PRESIDENTE
Dr. Carlos A. Hinojosa Salazar



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (X) / DOCTOR ()

En la ciudad de Chachapoyas, el día 23 de Diciembre del año 2020 siendo las 17:05 horas, el aspirante Sonia Celedonia Huyhua Gutierrez, defiende en sesión pública presencial () / a distancia (X) la Tesis titulada: SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR SOBRE LAS COMPETENCIAS DEL EGRESADO DE ENFERMERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA LICENCIADA, para obtener el Grado Académico de Maestro (X)/Doctor () en GERENCIA Y GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, conformado por:

Presidente: Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar

Secretario: Dra. Hilda Panduro Bazán

Vocal: Ms. Rosa Ydray Negrón Zare

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis de Maestría (X)/Doctorado (), en términos de:

Aprobado (X)

Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 18:10 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro (X)/Doctor ().



SECRETARIO



VOCAL



PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....
.....

ÍNDICE

Carátula	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	v
Visto Bueno del Asesor de Tesis	vi
Jurado Evaluador de la Tesis	vii
Constancia de Originalidad de la Tesis	viii
Acta de Sustentación de la Tesis	ix
Índice	x
Índice de Tablas	xi
Índice de Figuras	xii
Índice de Anexos	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
II. MATERIAL Y MÉTODOS	19
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Caracterización de la población de estudio	27

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020	26
Figura 2. Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería, según dimensiones. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020.	28

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Encuesta de satisfacción del empleador	44
Anexo 2. Evaluación de la validez del instrumento de medición	49
Anexo 3. Confiabilidad del instrumento de medición	51
Anexo 4. Esquema de enfoque de procesos	52
Anexo 5. Propuesta de modelo de procesos para la formación académica de enfermería	53

RESUMEN

El objetivo fue evaluar la satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; el diseño de investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, prospectivo, de corte transversal, teniendo como muestra 74 empleadores; el método fue hipotético - deductivo, técnica encuesta y el instrumento fue el cuestionario cuya validez se realizó a través de juicio de expertos obteniendo 8.881784 (adecuado) y confiabilidad a través de alfa de Cronbach obteniendo 0.954 (fuerte confiabilidad), se aplicó a través del formulario de Google. En los resultados se encontró que 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). Se concluye que el mayor porcentaje de los empleadores se encuentran medianamente satisfechos. 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.

Palabras claves: satisfacción, empleador, competencia, egresado, enfermería

ABSTRACT

The objective was to evaluate the satisfaction of the employer on the competences of the nursing graduate from the National University Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; The research design was of a quantitative approach, descriptive, prospective, cross-sectional level, having as a sample 74 employers; The method was hypothetical - deductive, survey technique and the instrument was the questionnaire whose validity was carried out through expert judgment obtaining 8.881784 (adequate) and reliability through Cronbach's alpha obtaining 0.954 (strong reliability), it was applied through the Google form. In the results it was found that 59.5% of the employers are moderately satisfied, 32.4% are satisfied and 8.1% are dissatisfied; 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). It is concluded that the highest percentage of employers are moderately satisfied. Five educational objectives are proposed to be included in the competency training curriculum and that allow clarifying goals for continuous improvement of Higher Education in Nursing.

Keywords: *satisfaction, employer, competence, graduate, nursing*

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se está inmerso a constantes cambios tanto en la parte económica, tecnológica, social y cultural a nivel mundial, lo que genera nuevos desafíos para todos. Siendo importante las adaptaciones y asumir nuevos retos en las universidades quienes tienen la función de formar profesionales con calidad para el bienestar de las personas; lo cual uno de los desafíos que se tiene es medir de manera permanente el impacto que existe de los procesos académicos (en este caso el producto de la formación académica, que son los egresados) en la sociedad (Martinez Royert et al., 2018).

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 evaluada, 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 empleadores (Martinez Royert et al., 2018).

Las carreras profesionales dependen de la demanda que existe y de sus egresados, quienes han adquirido las competencias durante su etapa de estudiante universitario, las mismas que no deben ser ajenas a la realidad que van a desarrollar en su ejercicio profesional (Cora Izquierdo & Aponte Correa, 2016). La naturaleza de las disciplinas son diferentes y depende del sector sobre su actuación, es así que las competencias que brindan los docentes pueden enfocarse diferente a las demandas del empleador (PUCP, 2019), por tal motivo es importante incorporar la perspectiva de los empleadores para contrastar con los demás involucrados en el proceso de formación y de esta manera reducir las brechas que pueden existir entre los dos escenarios (Cora-Izquierdo et al., 2018) y así la carrera encontrarse acorde a las necesidades emergentes de la población (Puente, 2019) y a partir de ello realizar ajustes a los programas de estudio (Salas & Aldapa, 2019).

Al respecto Sención en España determinó que existe una brecha entre lo que se transmite en el claustro universitario con las expectativas y lo que realmente se necesita durante el desempeño de sus funciones como egresado (Sención Dines, 2019); sin embargo varios estudios realizados en Ecuador, Colombia y Perú, se

encontró en mayor porcentaje satisfacción de los empleadores respecto a los egresados de enfermería (Roque H et al., 2018; Cando Yupanqui & Llumiguano Rea, 2018; Martínez Royert et al., 2018; Anaya Pinto, 2017; Peterson & Roca, 2016; Felipe Figueroa, 2015).

Durante el 2018 el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) diseñó y aplicó un sistema para realizar el monitoreo de los egresados en 10 Instituciones de Educación Superior ubicadas en Lima, Ancash, La Libertad, Jaén- Cajamarca, Ica, Piura y Junín, donde se tuvo un total de 2336 egresados de los años 2011 al 2015, encontrando que un grupo de empleadores evalúa positivamente a los egresados destacando que muestran características deseables como proactividad, capacidad de “proyectarse” a la comunidad, el que sean autodidactas, emprendedores, dominan procesos del ejercicio de la profesión así como tener cualidades personales, emocionales y sociales que complementen la labor (Procalidad, 2018).

Según el Ministerio de Educación en el Perú, la dificultad primordial de la enseñanza universitaria es el distanciamiento entre la demanda laboral, la oferta educativa y la formación académica. Estos problemas subsisten, según el propio sector, debido a las siguientes causas: falta de seguimiento a los egresados así como su satisfacción y del empleador; con esta información se tomaría acertadas decisiones para mejorar la calidad y pertinencia educativa (Soto, 2016).

El seguimiento de egresados permite determinar entre otras cosas la satisfacción que tienen empleadores respecto de la “utilidad” de lo aprendido y las demandas laborales. Esta información representa un referente para evaluar cuán pertinentes y relevantes son los planes de estudio a lo que se espera desde los empleadores, asimismo es importante ya que es un requisito que establece SINEACE para obtener la acreditación institucional, lo cual se encuentra estipulado dentro del estándar 34 de acreditación correspondiente al Factor 12 de la Dimensión 4 de acreditación (Procalidad, 2018).

El perfil del egresado de enfermería de la universidad (UNTRM, 2020), enfoca el logro que se espera tener al finalizar la parte académica universitaria, por lo cual se debe evaluar desde dos ángulos: del egresado y del beneficiado, que es el empleador, con la finalidad de ver su pertinencia acorde a la realidad social.

Por todo lo manifestado se planteó el siguiente problema: ¿Cuál es la satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de la

Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas?; teniendo como objetivo general: Evaluar la satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, y como objetivos específicos: caracterizar la muestra de estudio; determinar la satisfacción del empleador según las dimensiones (Responsabilidad social, investigación, asistencial y gerencial), sobre las competencias del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas y finalmente proponer objetivos educacionales en base a los resultados encontrados. Teniendo como hipótesis de investigación que el empleador se encuentra satisfecho de forma mediana acerca de las competencias del egresado de enfermería de esta universidad peruana.

Los resultados encontrados aportan al estándar 34, brindando información relevante, lo cual a partir de ello se podrá implementar el proceso de evaluación de todos los documentos de gestión, así como 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.

Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo, donde se aplicó un cuestionario de satisfacción online (a través del formulario de Google) a 74 empleadores, encontrando que el 59.5% presenta satisfacción de forma mediana similar en las cuatro dimensiones, en base a los resultados y las sugerencias de los empleadores se propuso cinco competencias genéricas y objetivos educacionales.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño prospectivo, transversal (Sampieri R. H., 2018).

El diagrama fue el siguiente:

Esquema :

M ← 0

En donde:

M: Empleadores

0: Satisfacción

Población y muestra

- **Población:** La población fueron todos los empleadores de la Región Amazonas (se consideró al jefe inmediato), en donde se encuentren laborando los enfermeros que recibieron su formación de pregrado en la universidad, teniendo un total de 100 (Fuente: Oficina de RRHH Diresa 2019/ Oficina de RRHH DREA 2019).

- **Muestra:** La muestra fueron 74 empleadores de egresados de enfermería de la UNTRM, que cumplieron las características requeridas para ingresar al estudio (criterios).
 - **Criterios de inclusión:**
 - Empleadores (jefe del servicio, Jefatura de enfermería, Directores, Coordinadores) que tengan egresados de enfermería de la UNTRM, con más de tres meses trabajando en su institución.
 - Empleadores que marcaron en el instrumento su consentimiento informado.

 - **Criterios de exclusión:**
 - Empleadores (coordinadores, directores, jefes, etc.) que sean egresados de enfermería de la UNTRM.

➤ Empleadores que al momento de recolectar la información estén de comisión de servicio, vacaciones, licencia u otro.

- **Muestreo:** El muestreo utilizado fue no probabilístico (Hernández y Carpio, 2019).

- **Unidades muestrales:** fueron identificadas a través del muestreo no probabilístico por conveniencia (Hernández y Carpio, 2019).

6.2. Variable de estudio

a. Monovariante: Satisfacción del empleador.

b. Operacionalización de la variable:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Categoría de la variable	Escala
Satisfacción del empleador	Es la sensación subjetiva del empleador de cómo se siente, a cerca del desempeño del egresado en enfermería, sobre las funciones que ejecuta en una institución de salud donde se encuentra laborando (Felipe Figueroa, 2015)	Es la sensación subjetiva percibida por el empleador (jefe directo) acerca de las competencias del egresado de enfermería, el cual será medido a través de una escala tipo Likert.	Responsabilidad Social	- Necesidades sociales. - Proyectos de responsabilidad social.	1, 2, 3	Satisfecho: 74- 100 puntos Medianamente satisfecho: 47-73 puntos Insatisfecho: 20-46 puntos	Variable: Ordinal <u>Items:</u> Tipo Likert Nunca: 1 A veces: 2 Frecuentemente: 3 Muy frecuentemente: 4 Siempre: 5
			Investigación	- Características de la población. - Bases conceptuales y epidemiológicas. - Factores acordes a la salud e inconvenientes en el entorno. - Metodologías de investigación. - Resultados de investigación.	4, 5, 6, 7, 8		
			Asistencial	- Valora el estado de salud - Diagnostica el estado	9, 10, 11, 12, 13, 14,		

				<p>de salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planifica el cuidado que se realiza de enfermería. - Promociona el cuidado que se ejecuta en enfermería. - Previene riesgos de las enfermedades. - Promueve la recuperación del estado de salud. - Promueve la rehabilitación del estado de salud. - Diagnostica las necesidades de reinserción de las personas. 	15, 16		
--	--	--	--	--	--------	--	--

			Gerencial	<ul style="list-style-type: none"> - Planifica y ejecuta las actividades administrativas. - Lidera y trabaja en equipo. - Monitorea, supervisa y evalúa las actividades ejecutadas. - Gerencia los servicios de salud y enfermería. 	17, 18, 19, 20		
--	--	--	-----------	---	----------------	--	--

6.3. Métodos:

- **Método:** Hipotético – deductivo (Montiel, Cabrera, Urgiles y Centeno, 2018)

- **Técnica:** Encuesta (Sampieri, 2018).

- **Instrumento:**

Se utilizó el cuestionario tipo Likert de Satisfacción del empleador (Anexo 1) que se elaboró teniendo en cuenta la realidad de la carrera, se realizó la validez por juicio de expertos (se tuvo en cuenta 05 expertos: 01 metodólogo, 01 especialista, 02 magister y 01 doctor en Ciencias de la Salud) obteniendo una validez de 8.881784 (adecuado) (Anexo 2); la confiabilidad se realizó a través de alfa de Cronbach, con la aplicación de la prueba piloto a 8 empleadores (10% muestra) 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) (Anexo 3).

El Instrumento contó de tres partes:

- Datos generales
- Cuenta con veinte ítems que engloban las competencias del egresado de enfermería.
- Preguntas abiertas de aporte del empleador hacia la carrera profesional de enfermería.

Categorización de la variable:

Satisfacción del empleador:

- Satisfecho : 74- 100 puntos
- Medianamente satisfecho : 47-73puntos
- Insatisfecho : 20-46 puntos

Categorización de las dimensiones:

a. Responsabilidad Social (Ítems: 1, 2, 3)

- Satisfecho : 13-15
- Medianamente satisfecho : 8- 12
- Insatisfecho : 3 -7

b. Investigación (Ítems: 4, 5, 6, 7, 8)

- Satisfecho : 19- 25
- Medianamente satisfecho : 12- 18

- Insatisfecho : 5- 11

c. Asistencial

(Ítems: 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16)

- Satisfecho : 30 - 40
- Medianamente satisfecho : 19 - 29
- Insatisfecho : 8 - 18

d. Gerencial (Ítems: 17, 18, 19, 20).

- Satisfecho : 16-20
- Medianamente satisfecho :10-15
- Insatisfecho : 4-9

- Procedimiento:

- a. Se realizó la validez y confiabilidad del instrumento.
- b. Seguidamente el instrumento se aplicó vía online a través del formulario de Google Forms.
- c. Posteriormente se coordinó vía telefónica con los jefes inmediatos de los egresados para que puedan participar del instrumento (virtual). La aplicación del instrumento tuvo una duración aproximada de 15 minutos por empleador. Se realizó de lunes a sábado según disponibilidad del empleador.
- d. Finalmente se realizó el control de calidad antes de procesar los resultados de la encuesta.

6.4. Análisis de datos

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. Se presentaron los resultados a través de tablas simples y se utilizó figuras de barras.

III. RESULTADOS

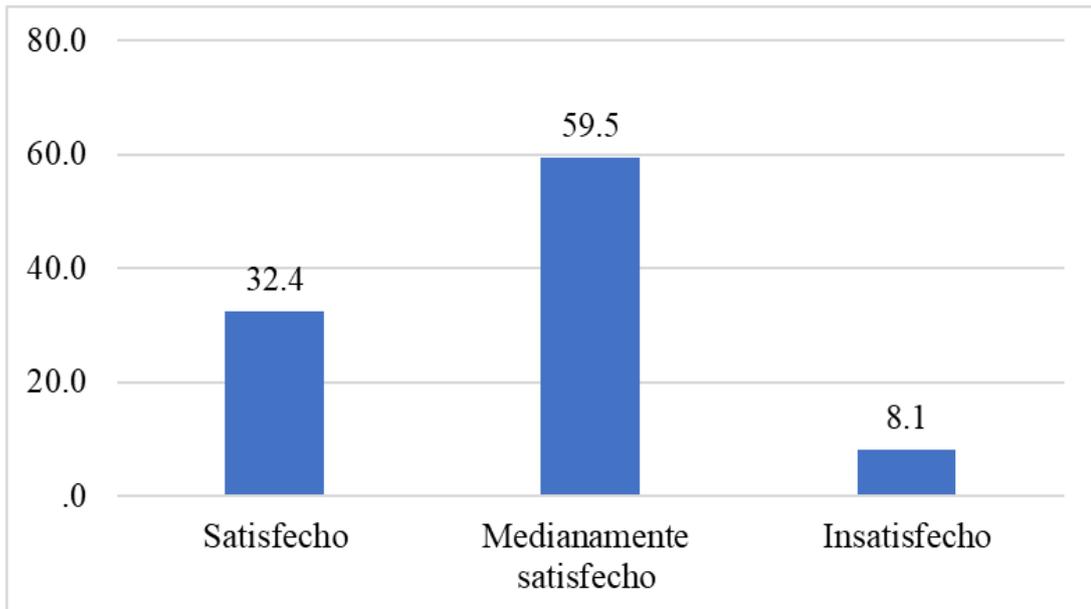


Figura 1: Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020.

Descripción:

En la figura adjunta se puede observar 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.

Tabla 1. *Caracterización de la población de estudio*

Variable	N (%)
Lugar de trabajo de los empleadores entrevistados	
Instituto/ Universidad	2(2.7)
Hospitales	9(12.2)
Diresa	4(5.4)
Redes de salud	16(21.6)
Microredes de salud	42(56.8)
SAMU	1(1.4)
Cargo de los empleadores entrevistados	
Director (a)	9(12.2)
Jefe (a)/coordinador (a)	65(87.8)

Descripción:

En la tabla 1 se puede observar que el 56.8% de los empleadores son de las microredes de salud, el 21.6% son de las redes de salud, el 12.2% son de los hospitales, el 5.4% son del área gerencial (DIRESA), el 2.7% son de institutos y universidad y el 1.4% es del SAMU. Asimismo, el 87.8% de los encuestados ocupaban cargos de jefe o coordinador en las instituciones y el 12.2% fueron de los cargos de director (a).

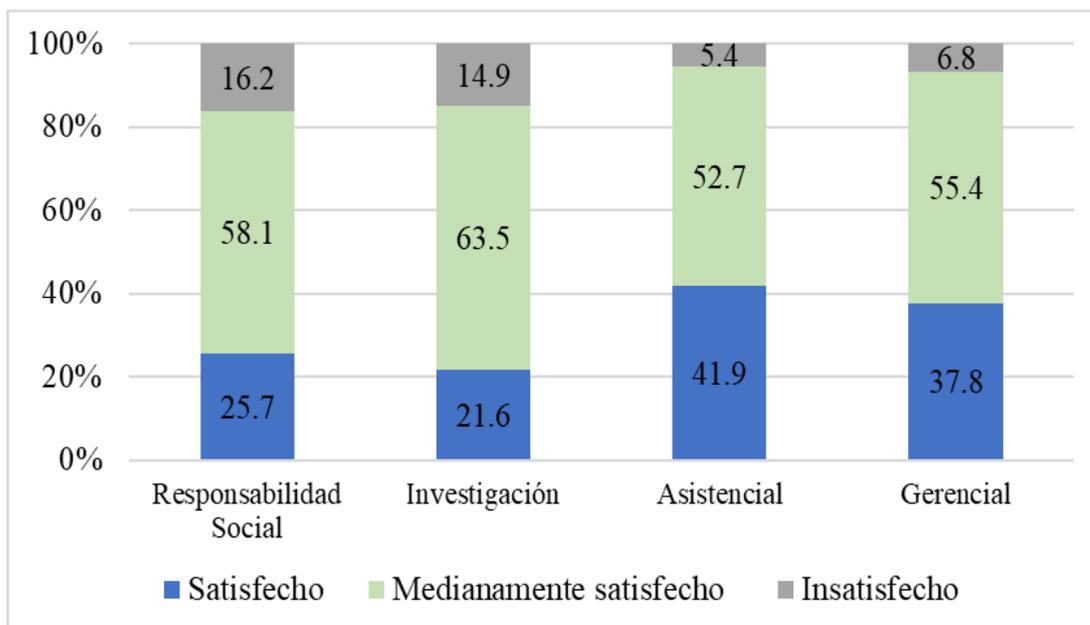


Figura 2. Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería, según dimensiones. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020.

Descripción:

En la figura 2 se observa 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.

IV. DISCUSIÓN

La universidad tiene como propósito de formar profesionales estimulando su actualización y logrando las competencias acordes sobre todo a lo que requiere la sociedad (Ley Universitaria N° 30220, 2014) (Cora Izquierdo & Aponte Correa, 2016), 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 evaluar, realimentar y reorientar tanto los planes de estudios, competencias y los perfiles de egresos (Canales & Rodríguez, 2020) (Carlosama Andrade & Colimba Terán, 2017).

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 (SINEACE, 2018) quienes los tienen a su cargo, con la finalidad de adecuar los objetivos educacionales, mejorar los planes de estudios y el currículum (Ley Universitaria N° 30220, 2014), porque al revisar periódicamente la finalidad de la carrera en la formación del egreso y teniendo en consideración un determinado periodo de adaptación en su trabajo se está en constante búsqueda de la calidad académica, 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.

La satisfacción está definida como: “la acción y efecto de satisfacerse, cumplimiento del deseo o del gusto” (p. s/n) (ASALE & RAE, 2019), y relacionando los resultados de la encuesta donde se pudo encontrar 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 (Figura 1); similares resultados encontraron en Ecuador, Colombia, México y Perú donde la mayoría siente satisfacción respecto al servicio, los logros y desempeño en el desarrollo de las actividades asistenciales de los enfermeros egresados de las universidades (Roque H et al., 2018; Cando Yupanqui & Llumiguano Rea, 2018; Anaya Pinto, 2017; Peterson & Roca, 2016; Burbano T & Paredes P, 2017; Martinez Royert et al., 2018; Felipe Figueroa, 2015). Existen pocos estudios de los empleadores a nivel nacional, sin

embargo proporcionan información relevante (Felipe Figueroa, 2015) 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 acreditación (SINEACE, 2018) se tendría un mediano logro de las competencias siendo necesario revisar los documentos de gestión que están relacionados con la formación de profesionales 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.

Al egresado de enfermería de la UNTRM se le brinda una formación integral para el cuidado de la persona (en las diferentes etapas de vida), la familia (en el contexto socio económico que se desarrolla) y la comunidad (según las características que tiene), por lo cual si se observa que 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; se debe revertir dicho porcentaje, ya que el profesional de enfermería al ser uno de los profesionales de la salud que 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 dicho cuidado debe ser de calidad teniendo en cuenta los estándares de eficacia (Luengo-Martínez et al., 2017), midiéndose esto a través del impacto social y académico desde la apreciación de los empleadores (Burbano T & Paredes P, 2017).

Los resultados difieren con la investigación de Sención en España, donde los que contratan a los egresados refieren que la manera de formar profesionales en las aulas universitarias es de poca ayuda para el logro de competencias que tienen los egresados de enfermería (Sención Dines, 2019), esto no se observa en el estudio, sin embargo se debe prevenir dicha situación y enfocar más la calidad educativa y adecuar los objetivos educacionales (competencias) de manera que se logre la satisfacción plena en los empleadores, incluyendo actualizaciones científicas que se encuentren a la par con los cambios en la sociedad del conocimiento así como la incorporación de nuevos paradigmas educacionales (Caligiore Corrales, 2016).

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 estas áreas; en la investigación realizada se puede visualizar que el 56.8% de los empleadores corresponden a la microredes de salud de la Región Amazonas, eso no significa que la mayor cantidad de los egresados se encuentren laborando en el primer nivel de atención, al contrario según el Informe de seguimiento a los egresados se observa que la mayor cantidad de los egresados en la región Amazonas se encuentran laborando en el segundo nivel de atención (categorías II-1 y II-2), encontrándose en mayor porcentaje satisfechos en el lugar de trabajo, sin embargo existe cierta contradicción con la apreciación de los empleadores, quienes tienen mediana satisfacción sobre las competencias del egresado.

Lo anterior se podría deber a que las competencias que se tienen establecidas del perfil de graduado no están muy acorde a las necesidades de la sociedad, por tanto se debe formularlas considerando la participación de las personas que son claves, tales como los grupos de interés, la sociedad civil y los empleadores, quienes evaluarían el Plan de estudios actual y de esta manera se podría realizar ajustes al mismo, para lograr la plena satisfacción del empleador; asimismo considerando la actual misión que se tiene en la carrera (UNTRM, 2020), se debe reevaluar de manera integral los documentos de gestión que están relacionados con el egresado, ya que la búsqueda de la calidad en la formación de los futuros profesionales es de manera continua.

Al analizar los resultados encontrados en la investigación de acuerdo a las dimensiones: responsabilidad social, investigación, asistencia y gerencial los empleadores se encuentran medianamente satisfechos (58.1%, 63.5%, 52.7% y 55.4%, respectivamente), además se observó que existe un menor porcentaje pero significativo que tanto en la dimensión responsabilidad social e investigación (16.2% y 14.9%, respectivamente) se observa insatisfacción de los empleadores, lo cual es similar con la investigación realizada en Colombia (2018) donde concluyeron que el 84% dijeron que los egresados de enfermería tienen una sobresaliente competencia en la atención integral que brindan, sin embargo existe un déficit de investigación (Martinez Royert et al., 2018) (Luengo-Martínez et al., 2017) al igual que lo encontrado en Ecuador donde existieron algunas actividades que los egresados de enfermería realizaban en menos escala, resaltando la investigación y dirección en salud (Roque H et al., 2018), conocer todas las competencias que predominantemente realizan los egresados es importante ya que a partir de ello se realizaran estrategias de abordaje para su mejora (Luengo-Martínez et al., 2017) porque las competencias que se quieren lograr son parte

fundamental para el proceso continuo que se tiene de enseñanza aprendizaje durante la formación del estudiante hasta su egreso (Sención Dines, 2019).

Sin embargo difiere en parte con la investigación de Cando y Llumiguano quienes llegaron a la conclusión que el 73% al 100% de los empleadores están satisfechos en las: competencias asistenciales, competencias de docencia, competencias administrativas, competencias de investigación (Cando Yupanqui & Llumiguano Rea, 2018), asimismo lo investigado por Sención donde los empleadores fueron los que estuvieron menos satisfechos sobre todo en las competencias de Gestión y evaluación y calidad (Sención Dines, 2019), al comparar los resultados de dichas investigaciones se analiza que es importante reevaluar con mayor énfasis las competencias de responsabilidad social así como la competencia de investigación (UNTRM, 2020) que actualmente se tienen, ya que son las dos competencias que se observa un mayor porcentaje de menos satisfacción de parte del empleador.

Dichos resultados tiene 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%) (Anexo 3), 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, amerita reevaluar los documentos de formación del estudiante de manera integral, para que así esto se vea reflejado en el que hacer del enfermero/ enfermera y por ende en la satisfacción de la sociedad (empleador, usuario), ya que se estaría enfocando más a las necesidades sociales actuales de la región Amazonas.

Es importante considerar las sugerencias del empleador sobre la formación del futuro profesional de enfermería, en los diferentes sectores (público y privado) y niveles de atención (Peterson & Roca, 2016), con la finalidad de enlazar la formación con las necesidades sociales actuales y establecer así la coherencia armónica e integral que debe existir entre ambos sectores (laboral y educativo). Cabe mencionar además que frente a los resultados, es necesario la capacitación a los docentes en las tecnologías actuales (plataformas digitales), así como en la pedagogía para una enseñanza adecuada (Tejada et al., 2019) y acorde a los tiempos actuales, las cuales son indispensables en la

formación de los estudiantes y de esta manera la enseñanza sea de manera significativa para el logro de las competencias, por ende, el producto final (egresado) se encuentre acorde a las necesidades crecientes y actuales de la sociedad.

Al analizar la misión actual de la carrera profesional de enfermería de la universidad (UNTRM, 2020), según los resultados encontrados y las sugerencias de los empleadores, se debería en mejorar sobre todo en cinco aspectos: 1) Fortalecer competencias en salud pública e investigación; 2) Realizar más actividades en el primer nivel de atención; 3) Fomentar el liderazgo, similar a lo encontrado en Colombia (Martinez Royert et al., 2018); 4) Lograr el manejo de sistemas informáticos y 5) Fortalecer el trabajo con comunidades nativas; para de esta manera se tenga coherencia entre lo que se transmite en el claustro universitario con las expectativas y lo que realmente se necesita durante el desempeño de sus funciones como egresado.

Asimismo, en base a los resultados encontrados en la investigación, donde se observa un porcentaje mayor en satisfacción media de los empleadores, se debe involucrar más a los empleadores para garantizar la coherencia entre el proceso de enseñanza con las necesidades de la sociedad.

Finalmente para mejorar la coherencia entre lo enseñando en el claustro universitario y las necesidades de la sociedad, y teniendo en cuenta que la calidad y la innovación son aspectos medulares para el éxito sostenido de las organizaciones (Jaya Escobar et al., 2017) y para garantizar la pertinencia de la formación académica de futuros profesionales de enfermería (Caligiore Corrales, 2016) por ser una fuerza transformadora y cumplir un papel relevante en la contribución de los cambios estratégicos (Puente, 2019), teniendo en cuenta el enfoque socioformativo y lo manifestado por Tobón (2015) sobre las características de las competencias y considerando las sugerencias de los empleadores respecto a la formación en las competencias que deben tener los egresados: “Potenciar habilidades y liderazgo”; “Fortalecer capacidades no solamente asistenciales sino también la parte de salud pública e investigación”; “...No solo que estén preparados para la atención de pacientes, sino en las actividades fundamentales del primer nivel de atención y algo más adicional la investigación...”; “Rol de enfermería en proceso salud-enfermedad, aspectos éticos legal y deontológico”; “Mejorar las habilidades y su ética”; “Actualización de sistema de información de acorde que se trabaja en MINSA”; “Manejo de herramientas virtuales y plataformas”; “Manejo de sistemas informáticos”; “Iniciativa y propuestas innovadoras”; “Marketing e innovación en las comunidades para satisfacer las

necesidades”; “Compromiso, responsabilidad, empatía”; “Asertividad, empatía, capacidad de liderazgo, principios éticos, innovadores, abiertos al cambio, gestores”; además teniendo en cuenta el enfoque de procesos del SINEACE, donde se enfoca las necesidades y los resultados que se espera lograr al finalizar la educación superior (Anexo 5) y teniendo en cuenta la forma de redactar las competencias considerando el verbo de acción observable (de preferencia las habilidades cognitivas de orden superior) y que en su estructura se encuentre: el verbo, el contexto y la condición, generando competencias que revelen un control general de una situación (Laspau, 2020), en base a todo esto se propone cinco competencias genéricas para la carrera profesional de enfermería de la UNTRM:

1. Desarrollar proyectos de responsabilidad social, demostrando solidaridad, humanización, respeto y compromiso social, priorizando a la población más vulnerable.
2. Formular investigaciones prioritarias, considerando los criterios éticos y bioéticos, demostrando el manejo de base de datos, análisis de la información y la difusión de los resultados, teniendo en cuenta la realidad problemática actual.
3. Desarrollar un cuidado integral de enfermería a las personas y sus familias en las diferentes etapas de la vida y los diferentes niveles de atención, considerando los determinantes sociales, enfoque de derecho y género, fomentando la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud, teniendo en cuenta los principios bioéticos y utilizando el PAE.
4. Gerenciar los servicios de salud aplicando el liderazgo innovador, demostrando una comunicación asertiva, proactividad, trabajo en equipo y empatía, haciendo uso de herramientas informáticas e innovadoras para la solución de problemas sanitarios.
5. Innovar en la formación del talento humano de enfermería en los diferentes niveles académicos, implementando programas de educación continua utilizando las TICs actuales.

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 calidad (Arizabaleta Domínguez & Ochoa Cubillos, 2016). Asimismo mejorar las competencias que deben tener también los docentes, no solo en el aspecto pedagógico, sino además en el uso adecuado de la tecnología, enfocándose a las

necesidades que exige la sociedad y los tiempos modernos (Tejada et al., 2019), es así que es necesario las capacitaciones constantes de manera programada y que no interfiera en las clases brindadas en pregrado así como respetando los días no laborables de 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 durante el acompañamiento que se realiza hacia los beneficiarios directos (estudiantes) para su formación, fortaleciendo aún más las competencias; ya que el cuidado de enfermería que realizan los egresados siempre deben estar en mejoras de la calidad hacia los dos tipos de usuarios (internos y externos) de la institución donde laboran.

Teniendo en cuenta que la carrera de enfermería no solo debe monitorear a los estudiantes, sino velar y hacer un seguimiento de sus egresados; y en base a las expectativas manifestadas por los empleadores, la misión de la carrera de enfermería, el perfil de egreso de enfermería, las competencias genéricas y específicas de la carrera de enfermería de la UNTRM y el perfil de competencias esenciales que orientan la formación del profesional de enfermería del Ministerio de Salud (MINSA, 2019), enlazando desde el inicio del ingreso a la carrera universitaria de enfermería (Anexo 6), se propone cinco objetivos educacionales, los cuales se espera alcanzar al cabo de tres años de egresado de la universidad y que se encuentre ejerciendo su labor en los diferentes ámbitos de la profesión de enfermería respondiendo a las necesidades de la sociedad; siendo los siguientes:

1. 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.
2. 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 P.A.E., respetando su género, cultura y demostrando principios éticos durante su actuar, en los diferentes ámbitos y niveles de atención.
3. 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.

4. 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.
5. 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.

Siendo necesario su implementación en la carrera de enfermería de la UNTRM, con la finalidad de encaminar las acciones a realizar durante la formación universitaria y que los egresados sean lo que la sociedad necesita y espera.

V. CONCLUSIONES

- El 59.5% de los empleadores se encuentran satisfechos de manera mediana referente a las competencias del egresado de enfermería
- En todas las dimensiones (responsabilidad social, investigación, asistencia y gerencial) correspondientes a las competencias de los egresados, los empleadores se encuentran medianamente satisfechos (58.1%, 63.5%, 52.7% y 55.4%, respectivamente).
- Se propone cinco objetivos educacionales para implementar en el currículo por competencias en la carrera de Enfermería y consolidar la acreditación y certificación en formación de profesionales del cuidado por excelencia.

VI. RECOMENDACIONES

- Involucrar más a los empleadores, a través de la participación en talleres de evaluación de los documentos de gestión de la carrera, para de esta manera evitar la brecha que pueda existir entre la formación del futuro profesional y las necesidades de la sociedad.
- Actualizar el aplicativo de seguimiento a los egresados, a través de una encuesta aplicada por la Dirección de Calidad Académica de la UNTRM, con la finalidad de medir la satisfacción del egresado referente a su labor como profesional de enfermería en su lugar de trabajo.
- Reformular el perfil del egresado teniendo en cuenta las competencias genéricas propuestas.
- Revertir las debilidades encontradas en el estudio, enfatizando las competencias de investigación y responsabilidad social en los cursos de formación disciplinaria.
- Fomentar el liderazgo personal y organizacional en los estudiantes a través de la implementación de talleres vivenciales que se puede reforzar en los diferentes cursos.
- Realizar otras investigaciones cuantitativas relacionando la satisfacción de los empleadores o jefes inmediatos y la satisfacción de los egresados en su centro de trabajo; así como investigaciones cualitativas con entrevistas a profundidad a través de grupos focales.
- Realizar una investigación en los estudiantes de pre grado, usando el Tuning (Figuroa Saez, 2018), por niveles: básico (finalizó el III ciclo), intermedio (finalizó el VII ciclo) y avanzado (finalizó el X ciclo), con la finalidad de realizar un seguimiento más minucioso a los estudiantes, ya que el Tuning es una metodología implementada a nivel de Latinoamérica la cual permite evaluar el avance de la formación en los estudiantes.
- Seguir realizando capacitaciones a los docentes, sobre uso de las TICs, pero de manera más ordenada, que no interfiera con los horarios de clases de los estudiantes de pregrado y los días no laborables de los docentes, evitando la saturación, lo cual es perjudicial ya que se les estaría generando problemas de salud adquiridas en el trabajo y la universidad no estaría cuidando a su recurso humano.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anaya Pinto, L. E. (2017). *Impacto de los egresados en el medio del programa de enfermería de la Universidad de Santander 2011-2015* [B.S. thesis, Universidad de Santander]. <https://udes-dspace.metabiblioteca.com/handle/001/81>.
- Arizabaleta Domínguez, S. L., & Ochoa Cubillos, A. F. (2016). Hacia una educación superior inclusiva en Colombia. *Pedagogía y saberes*, 45, 41–52.
- ASALE, R.-, & RAE. (2019). *Diccionario de la lengua española | Edición del Tricentenario*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/>
- Burbano T, B. B., & Paredes P, G. A. P. (2017). Impacto en el medio social y académico de los egresados del Programa de Enfermería. *Revista UNIMAR*, 35(1), 129–149.
- Caligiore Corrales, I. (2016). Pertinencia de la formación académica de la carrera de enfermería. *Educare - Investigación arbitraria*, 54, 211-219.
- Canales, A. B. A., & Rodríguez, I. I. B. (2020). Percepción del empleador sobre el perfil de egreso 2013 en pasantes de la Licenciatura en Enfermería. *Praxis Educativa ReDIE*, 22, 205-2020.
- Cando Yupanqui, D. P., & Llumiguano Rea, D. M. (2018). *Satisfacción de empleadores en relación al desempeño de los graduados, carrera de Enfermería, Universidad Estatal de Bolívar, Zona 5, 2016–2018* [B.S. thesis, Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser]. <http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/2843/1/correccionn%20tesis%20final%2017-11-18.pdf>
- Carlosama Andrade, C. P., & Colimba Terán, J. G. (2017). *Percepción de empleadores sobre roles, funciones y competencias del profesional de Enfermería Universidad Técnica del Norte 2015-2016*. [B.S. thesis, U. Técnica del Norte]. <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/6185/1/06%20ENF%20699%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
- Cora Izquierdo, G., & Aponte Correa, M. (2016). Estudio sobre la relevancia de las competencias del profesional de la enfermería desde la perspectiva estudiantil. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 7(1), 162-173.
- Cora-Izquierdo, G. L., Rodríguez-Sabiote, C., & Álvarez-Rodríguez, J. (2018). 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*, 19, 375-380. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.06.005>
- Felipe Figueroa, L. Y. (2015). *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* [B.S. thesis, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/595/SATISFACCION_EMPLEADOR_FELIPE_FIGUEROA_LIZET_YAQUELINE%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Figueroa Saez, C. L. (2018). *Autopercepción del logro de competencias genéricas de Tuning por internos de Enfermería de una universidad pública. 2018* [B.S. thesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10334>
- Hernández, C. E., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Jaya Escobar, A. I. J., Quizhpe Baculima, Vã. H. Q., & Guerra Breña, R. M. G. (2017). Gestionando La Calidad En La Educaciã “N Superior. *Revista Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 80. <http://www.eumed.net/rev/atlante/2017/02/calidad.html>
- Laspau. (2020). *Competencias – Laspau Co-Lab*. Perú: Programa de innovación de enseñanza y aprendizaje. <https://colab.laspau.org/es/courses/peru-ruta-150-programa-de-innovacion-de-ensenanza-y-aprendizaje/>
- Luengo-Martínez, C., Paravic-Klijn, T., & Burgos-Moreno, M. (2017). Profesionalismo en enfermería: Una revisión de la literatura. *Enfermería Universitaria*, 14(2), 131-142. <https://doi.org/10.1016/j.reu.2017.02.001>
- Martinez Royert, J. C., Vergara Arroyo, V. M., Jaramillo Quintero, N. Y., Suarez Támara, D. C., Miranda Mellado, C., & Pereira Peñate, M. (2018). Opinión de los empleadores sobre el desempeño de egresados del Programa de Enfermería de la Universidad de Sucre. Colombia. *Espacios*, 3(29), 1-7.
- MINSA. (2019). *Perfil de competencias esenciales que orientan la formación de los profesionales de la salud: Médico y enfermero peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/360894-1081-2019-minsa>

- Montiel, R. R. R., Cabrera, G. E. C., Urgiles, C. D. U., & Centeno, F. E. J. (2018). Aspectos metodológicos de la investigación. *RECIAMUC*, 2(3), 194–211.
- Peterson, A. J., & Roca, D. S. (2016). Percepción del empleador: Competencias del egresado de Enfermería de la Universidad Popular del César. *Advocatus*, 26, 227–237.
- Procalidad. (2018). *Diseño de un sistema de seguimiento de egresados y una estrategia para la implementación de dicho sistema* (Primera Edición). Enacción SAC. <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>
- PUCP. (2019). *Diálogo sobre seguimiento de egresados*. Observatorio de Innovación Educativa. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/dialogo-sobre-seguimiento-de-egresados>
- Puente, A. C. (2019). Procesos de evaluación institucional en servicios de Educación Superior. Aprendizajes en una Facultad de Enfermería. *Revista Chilena de Enfermería*, 1(1), 53–81.
- Roque H, Gafas Gonzáles, Herrera Molina, Salazar Granizo, Betancourt Jimbo, & Figueredo Villa. (2018). Pertinencia de la formación académica de enfermería. Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador. *Revista Educación Médica*, 19(2), 73-78. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.04.010>
- Salas, B. M., & Aldapa, A. A. (2019). 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*, 1-13.
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México. <https://www.iberlibro.com/Metodolog%C3%ADa-investigaci%C3%B3n-rutas-cuantitativa-cualitativa-mixta/30039131736/bd>
- Sampieri R. H. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta de Hernández Sampieri, Roberto. Mendoza Torres, Christian Paulina: Nuevo (2018) / Vuestros Libros*. <https://www.iberlibro.com/Metodolog%C3%ADa-investigaci%C3%B3n-rutas-cuantitativa-cualitativa-mixta/30039131736/bd>

- Sención Dines, A. (2019). *Las competencias del Grado de Enfermería: Estudio desde el punto de vista de los grupos de interés* [Tesis doctoral, Universidad de Extremadura]. <http://dehesa.unex.es/handle/10662/9339>
- SINEACE. (2018). Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios de educación superior universitaria. En *Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa—SINEACE*. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE. <http://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio///handle/sineace/5490>
- Soto Huayta. (2016). *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*. <https://slideplayer.es/slide/11721567/>
- Tejada, S., Ramírez, E. J., Díaz, R. J., & Huyhua, S. C. (2019). Práctica pedagógica en la formación para el cuidado de enfermería. *Enfermería universitaria*, 16(1), 41–51.
- Tobón, S. T. (2015). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. (4ta ed.). Editorial ECOE. https://www.researchgate.net/profile/Sergio_Tobon4/publication/319310793_Formacion_integral_y_competencias_Pensamiento_complejo_curriculo_didactica_y_evaluacion/links/59a2edd9a6fdcc1a315f565d/Formacion-integral-y-competencias-Pensamiento-complejo-curriculo-didactica-y-evaluacion.pdf
- Ley Universitaria N° 30220, n.º 30220, 31 9 (2014). http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf
- UNTRM. (2020). *Perfil del Graduado de Enfermería- UNTRM* [Institucional]. Página Institucional de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. <https://www.untrm.edu.pe/es/facultades/ciencias-de-la-salud/98-posgrado/enfermeria/951-perfil-del-graduado.html>

ANEXOS



ANEXO 1



ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdRGZbyWg2URDCYUmUr6ZZmINLuJyTnfvruXe9o9fYkqalZBQ/viewform?usp=sf link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdRGZbyWg2URDCYUmUr6ZZmINLuJyTnfvruXe9o9fYkqalZBQ/viewform?usp=sf_link)

Presentación

Estimado participante (empleador) buenos días, actualmente se está ejecutando el trabajo de investigación titulado Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de una Universidad Pública Licenciada, que tiene por objetivo: Evaluar el nivel de satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de la UNTRM, con la finalidad de proponer objetivos educacionales acorde a las necesidades actuales según la perspectiva del empleador.

Instrucciones:

La encuesta es anónima, se le insta en llenar con total veracidad los espacios en blanco y marcar con un aspa (X) según su criterio como empleador.

I. Datos generales:

1. Nombre de la Institución/ Dirección o Servicio

2. Cargo que desempeña usted en la institución:

3. La mayor parte de los /as egresados/as de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza que trabajan en su institución están contratados de forma permanente ___ forma temporal ___

4. La mayor parte de los egresados/as de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza que trabaja en su Institución desempeñan cargos de nivel:
Profesional ___ Directivo medio ___ Directivo superior ___

5. Los/as egresados /as de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza que trabajan en su Institución realizan trabajos predominantemente de tipo:
Asistencial ___ Investigativo ___ Gerencial ___ Docencia ___
Otro ___ Cuál:.....

6. La mayor parte del profesional contratado en su organización/ servicio/ programa/ dirección u otro, tienen estudios de:
Pregrado ___
Postgrado ___ Cuál o Cuáles?: Especialización ___ Maestría ___
Doctorado ___ Educación continua (diplomados) ___

II. Marque con un aspa (X) el criterio según el ítem seleccionado por usted.

N°	Competencias	Nunca (1)	Algunas veces (2)	Frecuentemente (3)	Muy frecuentemente (4)	Siempre (5)
1	Identifica necesidades sociales de la persona o familia.					
2	Planifica proyectos de responsabilidad social.					
3	Ejecuta actividades de responsabilidad social.					
4	Analiza cuantitativamente las características de las poblaciones sujetas del cuidado de enfermería.					
5	Identifica las bases conceptuales, filosóficas y epistemológicas de la enfermería como ciencia.					
6	Identifica los factores relacionados con la salud y los problemas del entorno para atender a las personas en situaciones de salud y enfermedad como integrantes de una comunidad.					
7	Aplica metodología de investigación en la elaboración de ensayos, monografías y proyectos de investigación.					
8	Informa resultados de investigación cualitativa y cuantitativa.					
9	Valora el estado de salud de las personas.					
10	Diagnostica el estado de salud para priorizar el cuidado de enfermería.					
11	Planificar el cuidado de las personas,					

	familias y comunidades.					
12	Promociona el cuidado de la salud de las personas, familias y comunidades.					
13	Previene riesgos de enfermedades en personas, familias y comunidades.					
14	Promueve la recuperación del estado de la salud de las personas, familias y comunidades.					
15	Promueve la rehabilitación del estado de salud de las personas y familias.					
16	Diagnostica las necesidades de reinserción de las personas, familias y comunidades a las condiciones de bienestar.					
17	Planifica y ejecuta de manera secuencial y oportuna las actividades administrativas para la mejora de la salud de la persona, familia o comunidad, optimizando los recursos existentes en la institución donde labora.					
18	Lidera y trabaja en equipo garantizando la calidad de los cuidados a las personas, familias, comunidad y grupos, optimizando los recursos existentes en la institución donde labora.					
19	Monitorea, Supervisa y Evalúa de manera oportuna las actividades ejecutadas para la mejora de la salud					

	de la persona, familia, comunidad y grupos, según el nivel que se encuentra (P.S., C.S, Hospital, Red, Diresa, Clínica, consultorio).					
20	Gerencia los servicios en salud y enfermería aplicando la normatividad vigente, optimizando los recursos existentes en la institución donde labora.					

III. Responda según su criterio como empleador, jefe, director o coordinador

Señale dos o más **fortalezas** destacables de la mayoría de los egresados/as en cuanto a sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Indique dos o más eventuales **debilidades** que usted reconoce en la mayoría de los egresados/as en cuanto a sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Considera usted que las organizaciones en salud y de educación emplean o emplearían a los egresados de la Escuela de Enfermería de la UNTRM. ¿Por qué?

Sugerencias que usted como empleador considera respecto a la formación en las competencias que deben tener los egresados.

¿Qué habilidades en el egresado son las requeridas por su organización teniendo en cuenta el área o servicio de desempeño del Enfermero (a)?

MUCHAS GRACIAS

ANEXO 2

Evaluación de la validez del instrumento de medición

Matriz de respuestas de los profesionales consultados sobre los instrumentos de medición (juicio de expertos)

Ítem	Experto*					Total
	1	2	3	4	5	
01	1	1	1	1	1	5
02	1	1	1	1	1	5
03	1	1	1	1	1	5
04	1	1	1	1	1	5
05	1	1	1	1	1	5
06	1	1	1	1	1	5
07	1	1	1	1	1	5
08	1	1	1	1	1	5
09	1	1	1	1	1	5
10	1	1	1	1	1	5

*Respuestas de los profesionales; 1=si, 0=no

Decisión estadística

Ítem evaluado	Jueces expertos				p valor < α	Significancia estadística
	Adecuado	%	Inadecuado	%		
1	5	100	0	0	0.03125	*
2	5	100	0	0	0.03125	*
3	5	100	0	0	0.03125	*
4	5	100	0	0	0.03125	*
5	5	100	0	0	0.03125	*
6	5	100	0	0	0.03125	*
7	5	100	0	0	0.03125	*
8	5	100	0	0	0.03125	*
9	5	100	0	0	0.03125	*
10	5	100	0	0	0.03125	*
TOTAL	50		0	0	8.881784	

*: Significativa ($P < 0.05$)

Conclusión: El resultado obtenido fue $8.881784 > 1.64$, por tanto, el instrumento es **adecuado**.

ANEXO 3

Confiabilidad del instrumento de medición

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	8	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	8	100,0

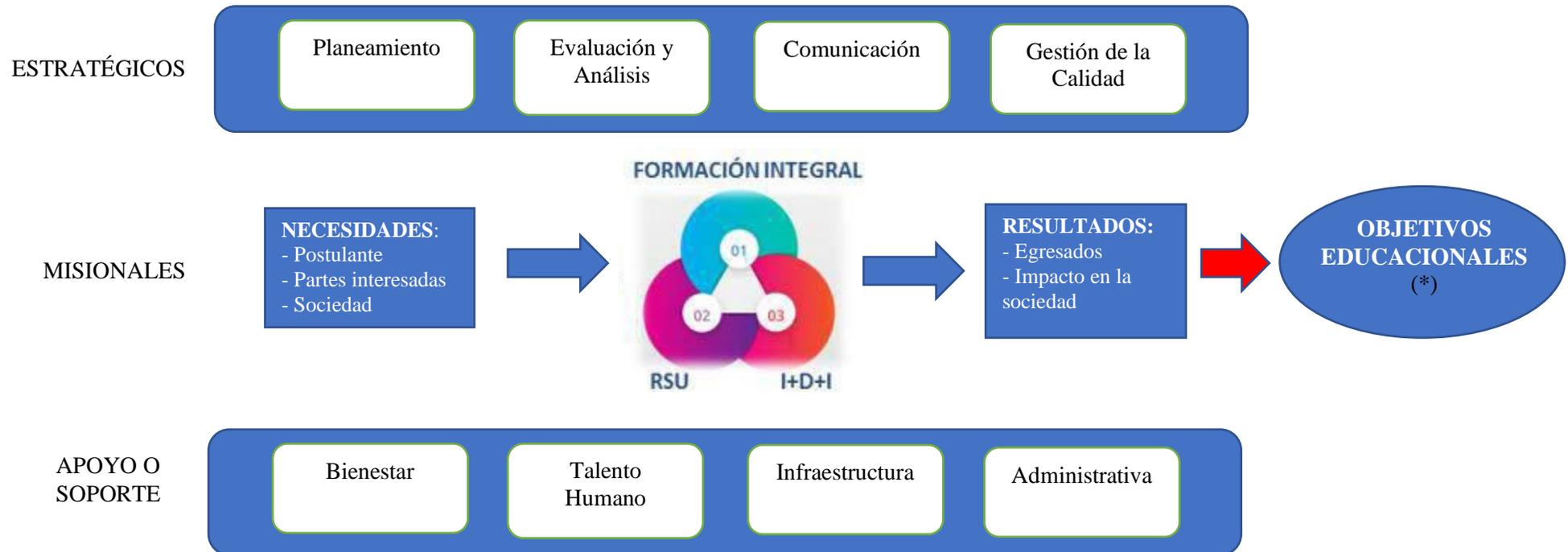
Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,954	,944	20

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
P1	2,88	,835	8
P2	2,00	,535	8
P3	2,13	,835	8
P4	2,63	1,061	8
P5	2,63	1,188	8
P6	2,88	,991	8
P7	1,63	,744	8
P8	1,25	,463	8
P9	3,00	,926	8
P10	2,75	1,165	8
P11	3,13	,991	8
P12	2,88	,991	8
P13	2,88	,991	8
P14	2,75	,886	8
P15	2,25	,707	8
P16	2,13	,641	8
P17	2,88	,354	8
P18	2,50	,756	8
P19	2,88	,991	8
P20	3,13	,991	8

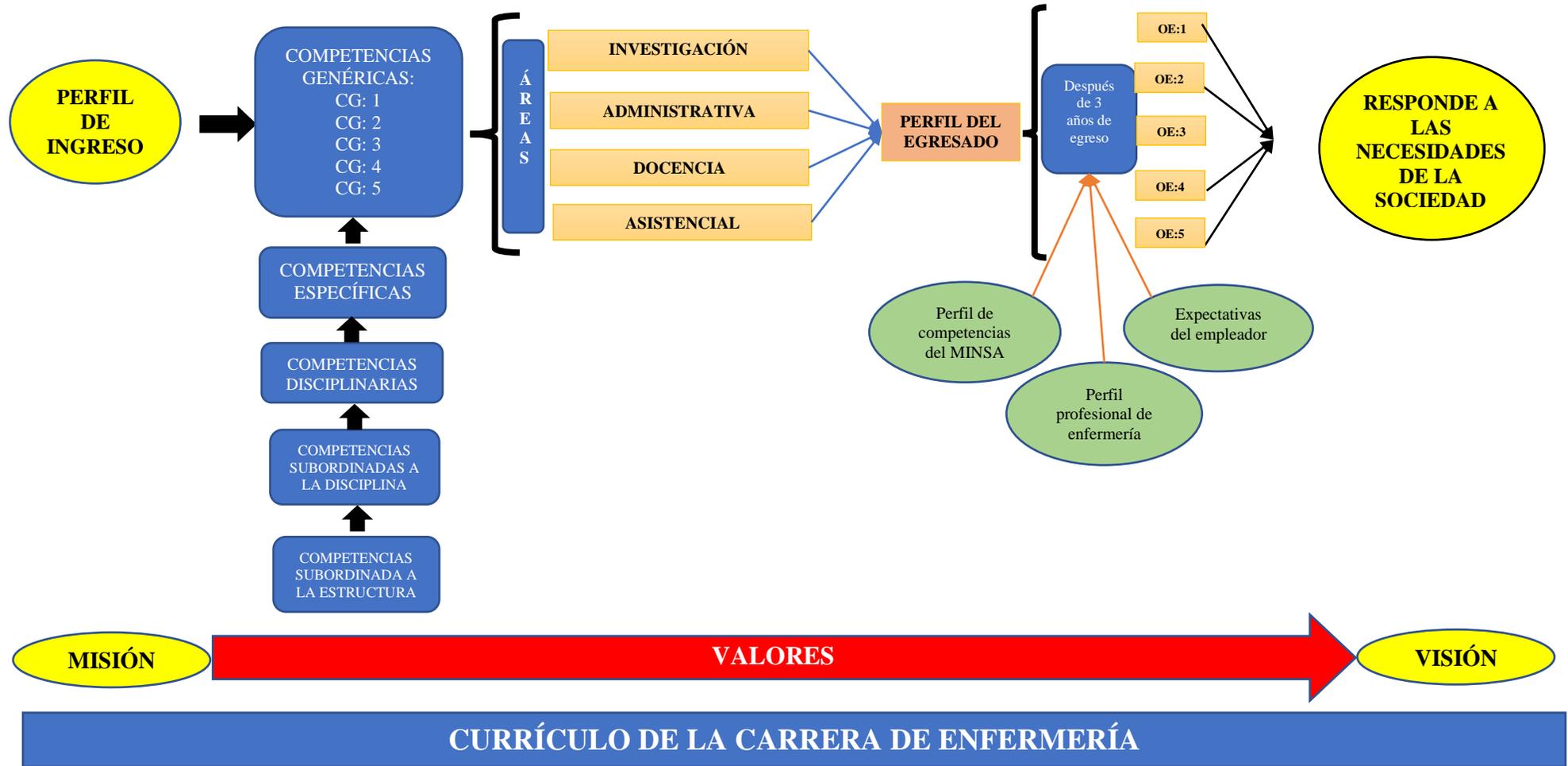
ANEXO 4
ESQUEMA DE ENFOQUE DE PROCESOS



(*) Modificado de: Enfoque de procesos de SINEACE: Gestión de Calidad: Saltando tu propia valla.

ANEXO 5

PROPUESTA DE MODELO DE PROCESOS PARA LA FORMACIÓN ACADÉMICA DE ENFERMERÍA (*)



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

CG: Competencia Genérica

OE: Objetivo Educativo