

El logro del perfil de egreso de la Escuela Profesional de Enfermería y su impacto en la acreditación

The achievement of the graduate profile of the Professional School of Nursing and its impact on accreditation

América Odar Rosario

Universidad Nacional del Santa, Perú
<https://orcid.org/0000-0002-1805-2007>
aodar_5@hotmail.com

Julio Antonio Lecca Vergara

Universidad Nacional del Santa, Perú
<https://orcid.org/0000-0001-5402-8453>

Teodoro Moore Flores

Universidad Nacional del Santa, Perú
<https://orcid.org/0000-0002-1755-3459>

Pedro Gustavo Reyes Carrera

Universidad Nacional del Santa, Perú
<https://orcid.org/0000-0003-4854-2952>

Información del artículo

Recibido 31 octubre 2018
Recibido revisado 20 enero 2019
Aceptado 31 enero 2019
Disponible online 20 marzo 2019

Palabras clave

Enfermería
Internado
Perfil profesional
Impacto
Acreditación

Resumen

El objetivo de este fue evaluar el logro del perfil de egreso de la Escuela de Enfermería y su impacto en el proceso de acreditación de la carrera. La investigación se ubica entre los estudios documentales y de campo, de tipo descriptivo. Se trabajó con una muestra de 90 egresados, que realizaron el internado en instituciones de salud con las que se tiene convenios de colaboración institucional; y con el total de 13 docentes de la especialidad y 14 profesionales de Enfermería. El Perfil Profesional de Enfermería está diseñado en base a cuatro tipos de capacidades: de administración y gestión, competencias específicas, vocacionales, y de liderazgo. Los grupos de consulta otorgaron diferente valoración al perfil profesional, aunque coincidieron en señalar que éste ha tenido impacto en la acreditación de la carrera.

Keywords

Nursing
Internship
Professional profile
Impact
Accreditation


Abstract

The objective of this study was to evaluate the achievement of the discharge profile of the School of Nursing and its impact on the accreditation process of the career. The research is located between the documentary and field studies, of descriptive type. We worked with a sample of 90 graduates, who made the internship in health institutions with which there are agreements of institutional

collaboration; and with the total of 13 teachers of the specialty and 14 Nursing professionals. The professional profile of Nursing is designed based on four types of abilities: administration and management, specific competencies, vocational skills, and leadership. The consultation groups gave a different assessment to the professional profile, although they agreed that it has had an impact on the accreditation of the career.

DOI:

© 2019 Instituto Magister de Estudios para el Desarrollo, Magister SAC.

 Este es un artículo de acceso abierto bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional.

Introducción

Las universidades tienen el compromiso de retribuir la confianza que la sociedad ha depositado en la formación académica que proveen. Esa confianza se identifica, primero, en los mismos estudiantes, que son quienes buscan y acceden a una carrera profesional para abrirse puertas en el mercado laboral; en segundo lugar, los padres de familia, que son quienes en muchos casos asumen los costos que implica acceder a estudios superiores (Koljatic, 1997); en tercer lugar, los empleadores, que son los receptores del trabajador que ofrecen las universidades al mercado laboral (Macías y Pedroza, 2012), y en ese sentido evalúan el producto que aquéllas proporcionan (Galvis, 2015); y finalmente, la comunidad en general (Grimaldo, 2018), que es la que pone sus miras en las capacidades de quienes pasaron por la universidad para responder eficazmente a la diversa problemática que afecta a la sociedad en su conjunto. Por ello, en consonancia con un criterio formativo en Educación Superior que ubica al estudiante universitario y a la sociedad como receptores mediato y final del servicio que ofrece una universidad (Koljatic, 1997; Korswagen et al., 2005), ésta no puede eludir la necesidad de enfocar su atención en el *egresado*, en tanto producto del proceso de enseñanza – aprendizaje que se desarrolla en la universidad.

Pero la noción de *egresado* no puede existir por sí misma, porque, por definición, implica la participación previa de una o más personas en un proceso social más o menos formalizado y sistemático, con propósitos predefinidos. En ese sentido, el *egresado* se constituye en referencia a un sustrato concreto que lo define: el *perfil de egreso*.

Aunque varios autores han ensayado una definición propia en torno al *perfil de egreso*, en realidad, hay notorio consenso en lo que refieren. Aquí se presenta un breve recuento secuencial de algunas de las concepciones que se han dado en Latinoamérica al respecto. Así, Echevarría (2000) lo entiende como un compromiso, una promesa ante la sociedad y, por ello, una transferencia de poder a la misma, que adquiere condiciones para demandar su cumplimiento. Por su parte, Hawes (2010) lo define como una declaración formal que hace la institución frente a la sociedad y frente a sí misma, en la cual compromete la formación de una identidad profesional dada, señalando con claridad los compromisos formativos que contrae y que constituyen el carácter identitario de la profesión en el marco de la institución. Urra (2012) lo entiende como una declaración que hace la institución respecto de los resultados que se espera alcanzar en la formación de los egresados de una carrera o programa profesional con el objeto de que puedan desempeñarse eficazmente en el mercado laboral, en correspondencia con los propósitos para los cuales fueron formados. Y la Universidad de Las Américas (2015) lo define como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que se espera que el estudiante adquiera luego de haber cursado todas las asignaturas de la malla curricular de su carrera.

Por su parte, Martínez (2015) agrega que una carrera profesional se define en función de la delimitación que señala el *perfil de egreso*, y por ello, declara el objeto de la profesión; en ese sentido, constituye un sistema que contiene una parte de la realidad objetiva, cuya base reposa en el grupo de problemas que en ese perfil se manifiestan y que requieren la acción de un solo tipo de profesional para resolverlos.

En consecuencia, se puede señalar que el *perfil de egreso* de una carrera universitaria lleva implícito un compromiso institucional con la sociedad, como indicador de calidad del servicio académico que ofrece a lo largo de la formación profesional de los estudiantes; en síntesis, refiere la correspondencia entre las competencias profesionales pensadas y declaradas a priori, y las que efectivamente se forman en el egresado. En consecuencia, hablar del perfil de egreso, implica necesariamente la intención de conocer hasta qué punto esa correspondencia entre lo pensado y lo realizado efectivamente se da o no; en otras palabras, implica la necesidad de evaluar el *perfil de egreso* de una carrera profesional.

Al respecto, León (2013) sostiene que una estrategia importante en este sentido la constituye el análisis de las opiniones de quienes se han distanciado de la institución debido a la culminación de sus estudios. Por su parte, Martínez (2015) y León (2014) coinciden en señalar que para efectos de evaluación del perfil de egreso debe convocarse tanto a estudiantes, profesores, expertos, egresados y empleadores.

Detrás de esa evaluación subyace la intención de conocer si el egresado realmente cuenta con un bagaje cognitivo, actitudinal y valórico pertinente, que le permita desempeñarse con éxito en su desarrollo profesional (Möller y Gómez, 2014). De esa manera, se puede valorar si el *perfil de egreso* que se declara, y que sirve de base para la elaboración del *currículo profesional*, se refleja en el nivel de logro alcanzado por el egresado al concluir sus estudios universitarios. Esa valoración permite también inferir el impacto del *perfil de egreso* no sólo en los estudiantes, sino en la institución y en la sociedad toda.

Pero más allá de la sola intención y declaración institucional acerca de sus logros en cuanto a concreción del perfil profesional, desde hace casi dos décadas en el Perú se empezó a abrir las instituciones al entonces recién venido concepto de *acreditación*, introducido en el país por la Asamblea Nacional de Rectores (1998), y secundado posteriormente por varias universidades del país (Korswagen et al., 2005). En ese marco, por Ley N°28740, se creó el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), como un organismo técnico especializado que ofreciera a la sociedad la garantía de que las instituciones educativas del sector público provean un servicio de calidad, a fin de que los trabajadores pudieran alcanzar una alta calificación en las labores para las cuales se les estaba formando.

En ese sentido, en lo que concierne a educación superior, la *acreditación* reconoce formal y públicamente que una carrera profesional cumple con el *perfil de egreso* mínimo, y con los criterios y estándares definidos en el Modelo de Acreditación del SINEACE, lo cual garantiza a los estudiantes una formación acorde a los requerimientos de la sociedad, de modo que le sea posible afrontar con éxito las exigencias de su carrera profesional.

Con ese telón de fondo, la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa, ubicada en la región Ancash, hacia la zona norcentral oeste del Perú, que inició sus actividades académicas en el año 1990, se insertó en este proceso. En ese sentido, Alvarado, Audibert, Cifuentes, Gómez, Mella y Román (2018) señalan que la carrera de Enfermería reconoce como procedimientos para evaluar el *perfil de egreso*, las asignaturas claves o

integradoras del plan de estudios, las signaturas críticas (alta reprobación), y realiza el seguimiento de tasas de aprobación, deserción y titulación. Se realiza, además, un análisis semestral por asignatura y nivel, y anualmente se realiza el Examen de Título y sistema de evaluación (Alvarado et al., 2018). Es más, los estudiantes del último año participan en el examen nacional de enfermería, ACHEEN (Alvarado et al., 2018).

En contexto, a lo largo de los años, la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa no sólo ha alcanzado una posición importante en el ámbito laboral de la región y del país, sino que, como resultado del trabajo desarrollado por docentes, estudiantes, autoridades y personal administrativo, consiguió acreditarse el 2014 por un período de tres años. Eso significa que, a la fecha, debe someterse a un nuevo proceso de acreditación, pero esta vez ya no con los criterios iniciales que se habían superado, sino bajo el nuevo modelo de acreditación aprobado por el SINEACE.

Precisamente por ello, es importante conocer las implicaciones del *perfil de egreso* en los procesos de acreditación de la carrera profesional de Enfermería en la Universidad. De aquí que se haya planteado como objetivo evaluar el logro del *perfil de egreso* de la carrera de Enfermería y su impacto en la acreditación de la carrera, en la percepción de egresados, docentes y profesionales del área.

Método

Estudio mixto en la modalidad de estudio documental y de campo (Muñoz, 2011), con diseño transversal descriptivo.

La población estuvo conformada por 811 titulados, egresados de la carrera de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa; 13 docentes universitarios de la especialidad de Enfermería; y 14 profesionales de Enfermería, que trabajan en las instituciones de salud con las cuales la Universidad ha suscrito convenios de colaboración institucional. Se trabajó con una muestra no probabilística de 90 egresados.

En la parte documental, se realizó un análisis documental sobre tres tipos de fuentes: currículo, documentos de gestión, e informe de acreditación de la carrera. En la parte de campo, se utilizó un cuestionario con escalamiento Likert de cinco alternativas (1 a 5), que se aplicó por medio de correo electrónico individual. Se utilizó también la entrevista estructurada, en correspondencia con los objetivos del estudio, la que se aplicó a la Directora de Escuela Profesional. Los instrumentos recogen información sobre las competencias generales y competencias específicas de la carrera, actitudes y valores, y habilidades y conocimientos requeridos según tipo de informante.

Para el análisis de datos, se utilizó el software estadístico SPSS versión 24.0. Se realizó un análisis descriptivo mediante gráficos y medidas de tendencia central y de dispersión, en el caso de las variables cuantitativas; y frecuencias absolutas y relativas (expresadas como porcentajes), en el caso de las variables cualitativas.

Resultados

Perfil Profesional de la (el) Enfermera(o) de la Universidad Nacional del Santa

En el Currículo de la Escuela Académico Profesional de Enfermería, del año 2004 se define el *perfil profesional*, en vez del *perfil de egreso*, de la siguiente forma:

La (el) enfermera(o) que egresa de la Escuela Académico Profesional de Enfermería tendrá capacidad de:

- Gestionar, planear, normatizar, organizar, implementar, ejecutar y evaluar el cuidado en los diferentes niveles de atención de salud, liderando en forma sistemática con calidad y eficiencia programas de atención en el ámbito hospitalario, familiar y comunitario, y en cualquier espacio de su desempeño profesional.
- Manejar competencias en la ejecución de procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación del sujeto de atención en los diferentes campos de salud, desempeñándose en las áreas asistencial, administrativa, docente y de investigación.
- Demostrar vocación para brindar el cuidado de Enfermería desde una perspectiva integral a la persona, familia, comunidad y entorno, con fundamentos científicos, tecnológicos, humanísticos y éticos para la optimización de la calidad del cuidado profesional.
- Ejercer liderazgo con principios éticos, deontológicos, bioéticos y legales respecto a la persona, la sociedad y la profesión.

Evaluación del logro del Perfil de Egreso de la Carrera de Enfermería

Desde una perspectiva interna, en la evaluación del logro del perfil de egreso, se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

- Rendimiento académico de los estudiantes en la Práctica Pre Profesional correspondiente a los Internados I y II, que se realizan en instituciones de salud, como Hospitales de EsSalud y del Ministerio de Salud (MINSA), y en la Redes de Salud (Centros y Puestos de Salud).
- Tasas de titulación de los estudiantes de Enfermería.
- Consulta a egresados, docentes y profesionales de Enfermería que terminaron en otras universidades, con el fin de conocer qué otros factores se asocian al logro del perfil profesional de Enfermería.
- Consulta a la Dirección de la Escuela Profesional de Enfermería, como responsable de la administración de la carrera de Enfermería.

Desde una perspectiva externa, se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

- Informe de Autoevaluación de la Carrera de Enfermería 2014.
- Examen Nacional de Enfermería.

En la evaluación del logro del *perfil de egreso*, siguiendo a Hawes (2010), también se consideraron los siguientes criterios de evaluación:

- Grado de coherencia respecto de las propuestas institucionales, en cuanto a misión, visión, valores institucionales y la propuesta formativa institucional. Este criterio está presente en el Modelo de Acreditación de Programas de Estudios en Educación Universitaria establecida por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (CONEAU); y fue el criterio en función del cual se acreditó la carrera de Enfermería de la Universidad.
- Pertinencia, que da cuenta de la relación entre las demandas al currículo, ya sean internas o externas. Este criterio requiere que el *perfil de egreso* responda no sólo a las exigencias de los empleadores, sino a las demandas sociales de la profesión.

Rendimiento académico de los estudiantes en Internado I e Internado II

El Internado tiene como propósito brindar oportunidades para la integración, profundización y aplicación de todos los conocimientos cognitivos, procedimentales y actitudinales adquiridos, al asumir responsabilidades como enfermera general en los diferentes servicios de salud y en la comunidad. También facilita la transición entre la vida estudiantil y la profesional. Se realiza en cuatro meses, en modalidad intrahospitalaria, con rotaciones a través de los diferentes servicios (Medicina, Emergencia, Gineco – Obstétrica, Neonatología, y Pediatría); y cuatro meses en los establecimientos de salud periféricos, donde se desarrolla atención a la familia y comunidad.

En cuanto a rendimiento académico, el promedio en Internado I e Internado II no presenta diferencia significativa; y se observa la misma tendencia en cuanto a variabilidad en la práctica pre profesional (Figura 1 y Tabla 1).

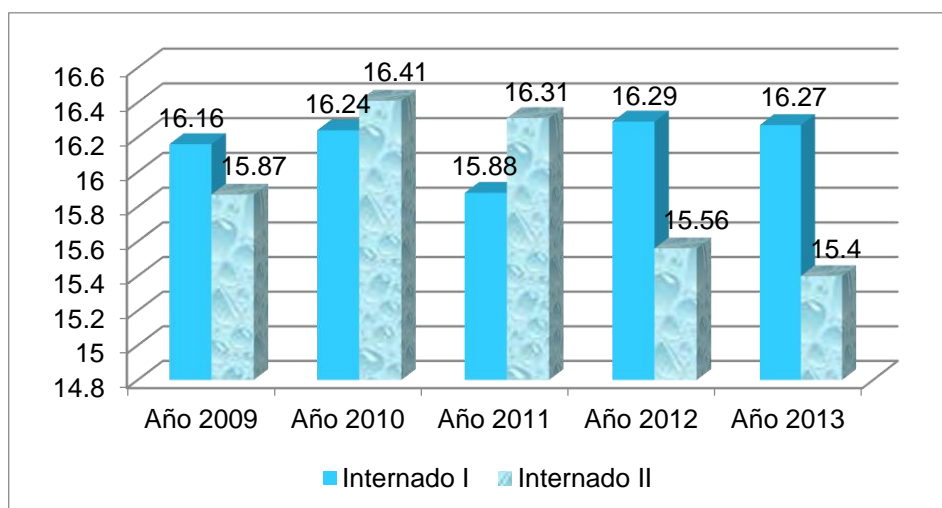


Figura 1. Rendimiento Académico de los estudiantes de Enfermería en el Internado I y II. UNS. 2009 – 2013

Tabla 1. Medidas descriptivas de Internado I e Internado II. 2009 – 2013

| Práctica Pre Profesional | \bar{X} | S | CV % | Mínimo - Máximo |
|--------------------------|-----------|-------|------|-----------------|
| Internado I | 16.14 | 1.171 | 7.25 | 12 – 19 |
| Internado II | 15.90 | 1.303 | 8.19 | 11 – 18 |

Con respecto al Internado, en el informe de autoevaluación se señala que las coordinadoras de prácticas preprofesionales del nivel IV, durante los internados I y II, informaron que los estudiantes cumplen con el *perfil del egresado*, lo que se evidencia en el informe de la Comisión de Currículo.

Tasa de titulación

Las tasas de titulación de los últimos cinco años anteriores al año en que se acreditó la carrera varían entre 0.10 y 0.28 (Figura 2).

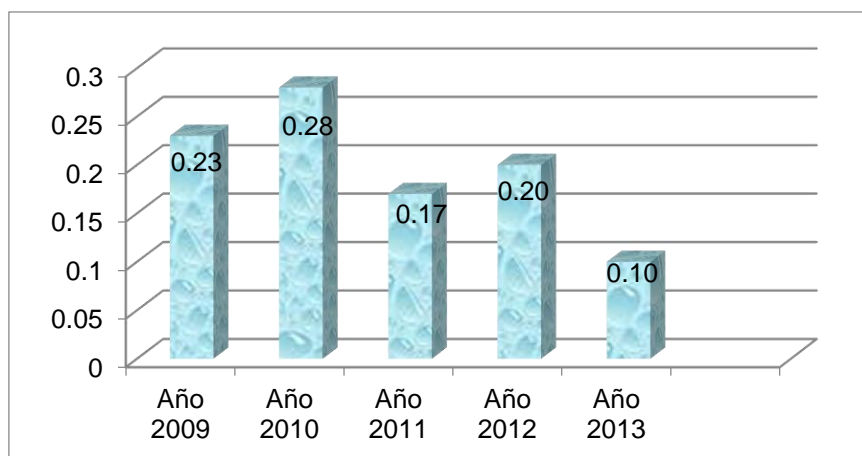


Figura 2. Tasa de titulación respecto de la población en tiempo de optar el título profesional

Consulta a los titulados, docentes y profesionales de la especialidad egresados de otras universidades

Al analizar la valoración que los titulados, docentes y profesionales otorgan al *perfil profesional* de Enfermería, se encontró que los docentes, en mayor porcentaje, otorgaron bajas valoraciones a las capacidades de gestión, planeación y evaluación, a diferencia de los titulados y profesionales, que otorgaron calificaciones altas y muy altas a esas capacidades (Tabla 2). Las capacidades de normatización, organización, implementación, y ejecución fueron calificadas como altas y muy altas por un porcentaje significativo de titulados, docentes y profesionales (Tabla 2).

Tabla 2. Evaluación de las Capacidades del Perfil Profesional de Enfermería. 2018. En porcentaje

| Capacidades del perfil profesional de Enfermería | Bajo | | | Alto | | | Muy alto | | |
|--|------|------|------|------|------|------|----------|------|----|
| | T | D | P | T | D | P | T | D | P |
| La Enfermera (o) que egresa de la EAP de Enfermería, tendrá capacidad de gestionar el cuidado en los diferentes niveles de atención de salud liderando en forma sistemática con calidad y eficiencia programas de atención en el ámbito hospitalario, familiar y comunitario, y en cualquier espacio de su desempeño profesional | 15.0 | 30.8 | 7.1 | 60.0 | 46.2 | 92.9 | 25.0 | 21.3 | -- |
| La Enfermera (o) que egresa de la EAP de Enfermería, tendrá capacidad de planear el cuidado en los diferentes niveles de atención de salud liderando en forma sistemática con calidad y eficiencia programas de atención en el ámbito hospitalario, familiar y comunitario, y en cualquier espacio de su desempeño profesional | 5.0 | 38.5 | 14.2 | 65.0 | 30.8 | 85.7 | 30.0 | 30.8 | -- |
| La Enfermera (o) que egresa de la EAP de Enfermería, tendrá capacidad de normatizar el cuidado en los diferentes niveles de atención de salud liderando en forma sistemática con calidad y eficiencia programas de atención en el ámbito hospitalario, familiar y comunitario, y en cualquier espacio de su desempeño profesional | 18.4 | 23.1 | 28.5 | 63.3 | 53.8 | 71.4 | 18.3 | 23.1 | -- |
| La Enfermera (o) que egresa de la EAP de Enfermería, tendrá capacidad de organizar el cuidado en los diferentes niveles de atención de salud liderando en forma sistemática con calidad y eficiencia programas de atención en el ámbito hospitalario, familiar y comunitario, y en cualquier espacio de su desempeño profesional | 5.0 | 15.1 | 7.1 | 55.0 | 46.2 | 92.9 | 40.0 | 38.5 | -- |

| | | | | | | | | | |
|---|-----|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| La Enfermera (o) que egresa de la EAP de Enfermería, tendrá capacidad de implementar el cuidado en los diferentes niveles de atención de salud liderando en forma sistemática con calidad y eficiencia programas de atención en el ámbito hospitalario, familiar y comunitario, y en cualquier espacio de su desempeño profesional | 6.7 | 15.4 | 21.3 | 65.0 | 46.2 | 78.6 | 28.3 | 38.5 | -- |
| La Enfermera (o) que egresa de la EAP de Enfermería, tendrá capacidad de ejecutar el cuidado en los diferentes niveles de atención de salud liderando en forma sistemática con calidad y eficiencia programas de atención en el ámbito hospitalario, familiar y comunitario, y en cualquier espacio de su desempeño profesional | 3.3 | 7.1 | 14.2 | 53.4 | 46.2 | 78.6 | 43.3 | 46.2 | 7.1 |
| La Enfermera (o) que egresa de la EAP de Enfermería, tendrá capacidad de evaluar el cuidado en los diferentes niveles de atención de salud liderando en forma sistemática con calidad y eficiencia programas de atención en el ámbito hospitalario, familiar y comunitario, y en cualquier espacio de su desempeño profesional | 8.4 | 46.2 | 21.4 | 56.7 | 30.8 | 71.4 | 35.0 | 23.1 | 7.1 |

T: Titulados UNS; D: Docentes UNS; P: Profesionales de Enfermería de otras universidades

Por otro lado, los docentes, titulados y profesionales, consideran que se debe reforzar la capacidad de gestión; y en el caso de titulados y docentes, consideran que se debe reforzar la capacidad de normatización (Tabla 3).

Tabla 3. Capacidades del Perfil Profesional de Enfermería que deben ser reforzadas

| Capacidades | Titulados % | Docentes % | Profesionales % |
|-------------|-------------|------------|-----------------|
| Gestionar | 53.3 | 46.2 | 50.0 |
| Planear | 15.0 | 15.4 | 21.4 |
| Normatizar | 40.7 | 46.2 | 21.4 |
| Organizar | 18.3 | 7.1 | 28.6 |
| Implementar | 28.3 | 30.8 | 35.7 |
| Ejecutar | 15.0 | 15.4 | 28.6 |
| Evaluar | 16.7 | 23.1 | 14.3 |

Asimismo, los titulados, docentes y profesionales calificaron todas las competencias en los niveles alto y muy alto, con porcentajes significativos (Tabla 4).

Tabla 4. Evaluación de los Fundamentos del Perfil Profesional de Enfermería

| Fundamentos del Perfil Profesional | Bajo % | | | Alto % | | | Muy alto % | | |
|---|--------|-----|------|--------|------|------|------------|------|------|
| | T | D | P | T | D | P | T | D | P |
| Demostrar vocación para brindar el cuidado de Enfermería desde una perspectiva integral a la persona, familia, comunidad y entorno, con fundamentos científicos, para la optimización de la calidad del cuidado profesional. | 8.3 | -- | 21.4 | 55.0 | 53.9 | 57.1 | 36.7 | 46.2 | 21.4 |
| Demostrar vocación para brindar el cuidado de Enfermería desde una perspectiva integral a la persona, familia, comunidad y entorno, con fundamentos tecnológicos, para la optimización de la calidad del cuidado profesional. | 10.0 | -- | 35.7 | 63.3 | 53.9 | 57.1 | 26.7 | 46.2 | 7.1 |
| Demostrar vocación para brindar el cuidado de Enfermería desde una perspectiva integral a la persona, familia, comunidad y entorno, con fundamentos humanísticos para la | 10.0 | 7.7 | 21.3 | 40.0 | 46.2 | 57.1 | 50.0 | 46.2 | 21.4 |

| | | | | | | | | | |
|--|------|-----|------|------|------|------|------|------|------|
| optimización de la calidad del cuidado profesional. | | | | | | | | | |
| Demostrar vocación para brindar el cuidado de Enfermería desde una perspectiva integral a la persona, familia, comunidad y entorno, con fundamentos éticos para la optimización de la calidad del cuidado profesional. | 11.7 | 7.7 | 28.5 | 48.3 | 53.9 | 40.0 | 50.0 | 38.5 | 21.4 |

T: Titulados UNS; D: Docentes UNS; P: Profesionales de Enfermería de otras universidades

Por otra parte, los titulados, docentes y profesionales coinciden en la necesidad de reforzar las competencias de promoción y prevención, en porcentajes significativos. Sin embargo, titulados y docentes consideran también importante reforzar la competencia de rehabilitación, mientras que los profesionales señalan que debe ser reforzada la competencia de recuperación (Tabla 5).

Tabla 5. Competencias del Perfil Profesional de Enfermería que necesitan ser reforzadas

| Competencias | Titulados % | Docentes % | Profesionales % |
|----------------|-------------|------------|-----------------|
| Promoción | 45.0 | 38.5 | 57.1 |
| Prevención | 41.7 | 30.8 | 35.7 |
| Recuperación | 30.0 | 7.7 | 71.1 |
| Rehabilitación | 41.7 | 30.8 | 28.6 |

Respecto de la evaluación de los *fundamentos del perfil profesional* de Enfermería, los titulados, docentes y profesionales calificaron los fundamentos científicos y humanísticos en los niveles alto y muy alto, con altos porcentajes (Tabla 6). En contraste, los profesionales calificaron los fundamentos tecnológicos y éticos en el nivel bajo.

Tabla 6. Evaluación de los Fundamentos del Perfil Profesional de Enfermería

| Fundamentos del Perfil Profesional | Bajo % | | | Alto % | | | Muy alto % | | |
|---|--------|-----|------|--------|------|------|------------|------|------|
| | T | D | P | T | D | P | T | D | P |
| Demostrar vocación para brindar el cuidado de Enfermería desde una perspectiva integral a la persona, familia, comunidad y entorno, con fundamentos científicos, para la optimización de la calidad del cuidado profesional. | 8.3 | -- | 21.4 | 55.0 | 53.9 | 57.1 | 6.7 | 46.2 | 21.4 |
| Demostrar vocación para brindar el cuidado de Enfermería desde una perspectiva integral a la persona, familia, comunidad y entorno, con fundamentos tecnológicos, para la optimización de la calidad del cuidado profesional. | 10.0 | -- | 35.7 | 63.3 | 53.9 | 57.1 | 26.7 | 46.2 | 7.1 |
| Demostrar vocación para brindar el cuidado de Enfermería desde una perspectiva integral a la persona, familia, comunidad y entorno, con fundamentos humanísticos para la optimización de la calidad del cuidado profesional. | 10.0 | 7.7 | 21.3 | 40.0 | 46.2 | 57.1 | 50.0 | 46.2 | 21.4 |
| Demostrar vocación para brindar el cuidado de Enfermería desde una perspectiva integral a la persona, familia, comunidad y entorno, con fundamentos éticos para la optimización de la calidad del cuidado profesional. | 11.7 | 7.7 | 28.5 | 48.3 | 53.9 | 40.0 | 50.0 | 38.5 | 21.4 |

T: Titulados UNS; D: Docentes UNS; P: Profesionales de Enfermería de otras universidades

En cuanto a los fundamentos que deben ser reforzados, los docentes y profesionales, en porcentajes significativamente altos, señalan los fundamentos éticos y humanísticos; los titulados, por su parte, consideran que, en su formación, deben ser reforzados los

fundamentos tecnológicos, aunque, en similar porcentaje, también los fundamentos humanísticos y éticos (Tabla 7).

Tabla 7. Fundamentos del perfil profesional de Enfermería a ser reforzados

| Fundamentos | Titulados % | Docentes % | Profesionales % |
|--------------|-------------|------------|-----------------|
| Científicos | 28.3 | 7.7 | 35.7 |
| Tecnológicos | 50.0 | 7.7 | 28.6 |
| Humanísticos | 36.7 | 30.8 | 57.1 |
| Éticos | 36.7 | 61.5 | 64.3 |

En cuanto a los *principios del perfil profesional* de Enfermería, se encontró la misma tendencia en la evaluación efectuada por los titulados, docentes y profesionales, en porcentajes similares: calificación en los niveles alto y muy alto (Tabla 8).

Tabla 8. Evaluación de los Principios del Perfil Profesional de Enfermería

| Principios del perfil profesional de Enfermería | Bajo % | | | Alto % | | | Muy alto % | | |
|--|--------|------|------|--------|------|------|------------|------|------|
| | T | D | P | T | D | P | T | D | P |
| Ejercer liderazgo con principios éticos respecto a la persona, la sociedad y la profesión | 11.7 | 15.4 | 21.4 | 58.3 | 53.9 | 64.3 | 30.0 | 30.8 | 14.3 |
| Ejercer liderazgo con principios deontológicos respecto a la persona, la sociedad y la profesión | 11.6 | 15.4 | 21.4 | 56.7 | 53.9 | 71.5 | 31.7 | 30.8 | 7.1 |
| Ejercer liderazgo con principios bioéticos respecto a la persona, la sociedad y la profesión | 11.7 | 15.4 | 21.4 | 58.3 | 53.9 | 78.6 | 56.6 | 30.8 | -- |
| Ejercer liderazgo con principios legales respecto a la persona, la sociedad y la profesión | 20.0 | 23.1 | 28.6 | 56.6 | 53.9 | 71.4 | 23.3 | 23.1 | -- |

T: Titulados UNS; D: Docentes UNS; P: Profesionales de Enfermería de otras universidades

Respecto del impacto del *logro del perfil profesional* de Enfermería en la acreditación de la carrera, los resultados son disímiles. Entre los titulados, 46.7 % señalan que el perfil profesional ha impactado en gran medida en la acreditación de la carrera, mientras que 40% consideran que ha habido un impacto total. Por su parte, los docentes, en porcentaje significativo, consideran que el impacto ha sido total. Y los profesionales señalan que el perfil profesional ha influido en gran medida en el proceso de acreditación (Tabla 9).

Tabla 9. Impacto del logro del Perfil Profesional en la acreditación de la carrera

| Nivel de impacto | Titulados UNS % | Docentes % | Profesionales % |
|------------------|-----------------|------------|-----------------|
| Medianamente | 13.3 | 15.4 | 14.3 |
| En gran medida | 46.7 | 23.1 | 71.4 |
| Totalmente | 40.0 | 61.5 | 14.3 |

Otro aspecto que se analizó es el significado atribuido a la acreditación de la carrera de Enfermería para los diferentes actores. Para los titulados, docentes y profesionales, en porcentajes significativos, la acreditación de la carrera de Enfermería de la Universidad, ha significado liderazgo, entre las carreras de Enfermería de las diferentes universidades de la región. En menores porcentajes, reconocieron un significado de orgullo (Tabla 10).

Tabla 10. Significado de la Acreditación de la Carrera de Enfermería de la UNS

| Significado de acreditación de carrera de Enfermería | Titulados % | Docentes % | Profesionales % |
|--|-------------|------------|-----------------|
| Orgullo | 56.7 | 38.5 | 35.7 |
| Liderazgo | 73.3 | 69.2 | 57.1 |
| Esfuerzo conjunto y avance en la carrera | 8.3 | 38.5 | 28.6 |

Por otro lado, la acreditación, además de evaluar a una institución, carrera universitaria o programa de estudios en función de sus propósitos declarados, además de un conjunto de estándares definidos en el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, permite a las universidades acceder a diferentes beneficios, como el respaldo económico que Pro Calidad otorga para el mejoramiento continuo de las carreras acreditadas. Esto se hace sobre la base de la presentación, evaluación y aprobación de los planes de mejora que presentan las instituciones. Considerando este aspecto, se consultó qué beneficios trajo consigo la acreditación de la carrera de Enfermería para la Universidad Nacional del Santa.

Los resultados muestran que tanto titulados como docentes y profesionales reconocen que el beneficio más importante de la acreditación ha sido potenciar el prestigio de la carrera que ofrece la Universidad Nacional del Santa, por cuanto fue la primera carrera de Enfermería en lograr su acreditación, entre las universidades públicas del país (Tabla 11). Se reconoce también mejoramiento continuo y ordenamiento normativo en la institución. Por su parte, los docentes también destacaron que la acreditación trajo consigo mejoras en el equipamiento de la carrera e incremento de la capacitación docente, tanto en el país como en otros países.

Tabla 11. Beneficios de la Acreditación de la Carrera de Enfermería de la UNS

| Beneficios de la acreditación | Titulados % | Docentes % | Profesionales % |
|--|-------------|------------|-----------------|
| Prestigio | 76.7 | 69.2 | 71.4 |
| Equipamiento, capacitación docente | -- | 53.8 | -- |
| Incidencia en el mercado laboral | 25.0 | -- | -- |
| Conocimiento de fortalezas y debilidades | 6.7 | 15.4 | 7.1 |
| Mejoramiento continuo y ordenamiento normativo | 36.7 | 61.5 | 50.0 |

Consulta a la Directora de la Escuela Profesional de Enfermería como responsable de la administración de la carrera de Enfermería

Pregunta 1: ¿La Escuela de Enfermería tiene claramente definidas las actividades curriculares concretas en el proceso formativo, que se orienten al cumplimiento de las competencias definidas en el currículo de la carrera?

Respuesta: El Currículo de la Escuela Profesional de Enfermería sí tiene definidas las características del perfil profesional, las que definen las competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales del egresado.

Pregunta 2: ¿Cómo se han operativizado las competencias del perfil profesional del enfermero?

Respuesta: Las competencias se han operativizado a través de las siguientes áreas de formación profesional: básica, salud del adulto, salud de la mujer y niño, salud familiar y comunitaria; siendo éstas, las que definen las competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales expresadas en los sílabos (teoría y práctica).

Pregunta 3: ¿Se cuenta con mecanismos y/ procedimientos para evaluar el *perfil de egreso*? Precise cuáles son esos mecanismos.

Respuesta: La Dirección de Escuela de Enfermería y la Comisión de Currículo utiliza las opiniones de los profesionales tutores durante la última practica pre profesional (Internado II), de acuerdo con el desempeño durante el desarrollo del internado, el rendimiento académico (promedio ponderado), los resultados del Examen Nacional de Estudiantes de Enfermería (ENAE) y los resultados del examen de fin de carrera que se aplica a los estudiantes del X ciclo.

Pregunta 4: ¿Se realiza periódicamente consultas a docentes, estudiantes y egresados sobre el cumplimiento del logro del *perfil de egreso*?

Respuesta: Sí, la Dirección de Escuela y la Comisión de Currículo utilizan las opiniones de los profesionales tutores durante la última praática pre profesional (Internado II), de acuerdo al desempeño de los estudiantes durante el desarrollo del internado, adoptándose las medidas de realimentación y corrección pertinentes.

Informe de Autoevaluación de la Carrera de Enfermería

Según el Informe de Autoevaluación de la Carrera de Enfermería, el proceso de autoevaluación con fines de acreditación de la carrera de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa, ha seguido las tres etapas sugeridas en la Guía para la Acreditación de las Carreras Profesionales Universitarias. La primera corresponde a la génesis de la información; la segunda, a la generación de la información; y la tercera, a la elaboración del informe final. Se contó para ello con la asesoría de la Comisión de Gestión de la Calidad de la Oficina Central de Evaluación de la Calidad Académica.

El Comité Interno de Autoevaluación de la carrera profesional de Enfermería elaboró el informe final de autoevaluación con fines de acreditación, el que reúne y analiza la información sobre la carrera profesional (Oficina Central de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2014), contrastándola con sus propósitos declarados y con el Modelo de Calidad proporcionado por el CONEAU. Este es un documento que contiene la información del proceso de autoevaluación y de sus resultados, así como de las respectivas fuentes de verificación que sustentan la calificación de los estándares.

El proceso de autoevaluación de la carrera profesional de Enfermería, se ha desarrollado con la participación de autoridades, docentes, estudiantes, administrativos, egresados y grupos de interés; y se entiende como una experiencia valiosa y enriquecedora, que servirá de base para continuar la mejora en la calidad y acreditación educativa.

Grado de coherencia respecto de las propuestas institucionales, Misión, Visión, Valores Institucionales y Propuesta Formativa Institucional.

Misión de la Carrera de Enfermería

La Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa forma profesionales competentes, creativos, gestores que respondan a las exigencias de la sociedad, y brindan cuidado de enfermería a la persona, familia, comunidad y entorno, a través de la creación y transmisión del conocimiento basado en la investigación científica, tecnológica, humanística, realización de extensión universitaria y proyección social en el ámbito nacional e internacional, con responsabilidad social y valores éticos.

Visión de la carrera de Enfermería

En el año 2017, la Escuela Académico Profesional de Enfermería se constituye en una Unidad Académica acreditada, líder en la formación de profesionales de Enfermería, con capacidad de gestión, investigación científica, tecnológica, humanística e innovadora en el cuidado de enfermería, con lo cual contribuye al desarrollo sostenible y sustentable del país; con docentes, estudiantes, egresados y administrativos, comprometidos con la calidad académica que desarrollan investigación, proyección social y extensión universitaria, y practican la movilidad académica nacional e internacional.

El Informe de Autoevaluación, en el Estándar 2, Factor 1: Planificación, Organización, Dirección y Control de la Dimensión: Gestión de la carrera, precisa lo siguiente:

La misión de la carrera de Enfermería, con la Misión Institucional, son altamente coherentes porque ambas proponen la formación de un profesional competente, con sentido humano, a través de la creación y trasmisión de conocimientos basados en la investigación científica, en actividades de extensión universitaria y proyección social, comprometido con el desarrollo del país; determinando como campo de acción de la carrera: asistencial, administración, educación e investigación (Oficina Central de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2014).

En ese sentido, se señala el cumplimiento de este estándar y, en consecuencia, se corrobora el grado de coherencia respecto de las propuestas institucionales, así como respecto de la misión, visión y valores institucionales y propuesta formativa institucional.

Pertinencia de la relación entre demandas al currículo, internas o externas.

Este criterio requiere que el *perfil de egreso* responda no sólo a las exigencias de los empleadores, sino también a las demandas sociales de la profesión.

La Directora de la Escuela Profesional de Enfermería y responsable de la administración de la carrera de Enfermería en el período de acreditación de la carrera, con respecto a la pertinencia que debe tener el perfil profesional de la carrera, con las demandas al currículo, ya sean internas o externas, ha precisado que el perfil profesional, elaborado por la Comisión del Currículo, contó con la participación de todos los grupos de interés. En ese sentido, el currículo responde a las exigencias de los empleadores y a las demandas sociales de la profesión.

Es importante destacar que el *perfil de egreso* es evaluado periódicamente por la Comisión Permanente de Currículo, lo cual se evidencia en los informes de evaluación de la Comisión en mención quienes concluyeron que los egresados de la carrera profesional demuestran una adecuada capacidad cognitiva. Sin embargo, reconocen también que, después de la evaluación para mejorar el nivel de desempeño del egresado, en concordancia con las exigencias de los cambios científicos y tecnológicos en ciencias de la salud, se necesita fortalecer el área mujer-niño en la que se observa debilidades. Con el objeto de superar este desempeño, han propuesto y operativizado un Plan de Mejora, que se ha traducido en cambios en la metodología de evaluación de la competencias profesionales.

Examen Nacional de Enfermería (ENAE)

El Examen Nacional de Enfermería (ENAE) es realizado por la Asociación Peruana de Facultades de Enfermería (ASPEFEEN). Es una prueba dirigida principalmente a los estudiantes de enfermería que cursan el último año de formación (Internado). El ENAE se ha aplicado ininterrumpidamente desde el año 2009. Superar esta prueba constituye un requisito para postular al Sistema Nacional de Residentado. Actualmente, la nota obtenida

en el ENAE representa un 70% de la calificación utilizada en el proceso de distribución de plazas del Servicio Rural Urbano Marginal de Salud (SERUMS).

El ENAE en el que participa la Universidad Nacional del Santa, desde su implementación, es una prueba escrita, en la modalidad de prueba objetiva, de 200 preguntas con alternativas de respuesta de elección múltiple; se diseñó para medir los conocimientos fundamentales de la aspirante a enfermera general. Las preguntas evalúan las áreas profesionales específicas (Introducción a la Enfermería, Enfermería Fundamental, Enfermería en Salud del Adulto, Enfermería en Salud del niño, adolescente, mujer, Enfermería en Salud familiar y Comunitaria, Investigación, Gerencia), de acuerdo a la tabla de especificaciones del ENAE aprobado. En este examen, los estudiantes lograron, en el último año, un buen rendimiento; y es preciso señalar que en años anteriores el rendimiento fue muy bueno. Los resultados son alcanzados a la Dirección de Escuela de Enfermería, que en base a los mismos pone en marcha acciones de realimentación e introduce cambios, con el fin de mejorar la formación de los estudiantes.

Discusión

La Universidad tiene la responsabilidad de cumplir con lo que propone a sus postulantes y a la comunidad en general, en relación a la formación de un profesional con capacidad para responder a las demandas de la sociedad, en cuanto avance científico, tecnológico e incluso humanístico. Este profesional debe culminar su relación con la Universidad habiendo adquirido las competencias, habilidades y destrezas, actitudes y valores, y conocimientos, declarados en el perfil profesional o perfil de egreso.

Por ello, el perfil profesional requiere ser evaluado periódicamente por los egresados, docentes y profesionales de la carrera profesional. Estos últimos aportaron información importante en la evaluación del perfil profesional de Enfermería, desde la perspectiva de su experiencia profesional.

La evaluación del logro del perfil profesional de Enfermería establecido en el currículo, implica que los diferentes actores evalúen las capacidades, competencias, fundamentos y principios que sostienen la carrera profesional. En este caso, la evaluación fue heterogénea, en cuanto a los grupos evaluadores. En ese sentido, los docentes, como responsables de la implementación y aplicación del currículo, son conscientes de la necesidad de reforzar las capacidades de gestión, normatización y evaluación, con el objeto de mejorar el proceso formativo de los estudiantes. Por otro lado, todos los actores coinciden en identificar como capacidades a reforzar durante la formación profesional la gestión y normatización, pero agregan la implementación.

Por otra parte, si bien las competencias del perfil profesional recibieron una evaluación favorable, se considera de todos modos que todas deben ser reforzadas. Es importante destacar que los egresados recomiendan que se fortalezca la competencia de rehabilitación, mientras que los profesionales señalan la competencia de recuperación.

Con respecto a los fundamentos del perfil profesional de Enfermería de la UNS, los fundamentos científicos y humanísticos fueron calificados por todos los actores en los niveles alto y muy alto en porcentajes significativos. Sin embargo, en opinión de docentes, estudiantes y profesionales de Enfermería, son los fundamentos tecnológicos, humanísticos y éticos que recibieron menor calificación los que deben ser reforzados. Esto es importante, en tanto, Enfermería es una carrera de servicio, cuyos sujetos de atención son personas, en correspondencia con la misión de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la

Universidad. Por ello, los responsables del desarrollo del currículo tienen una importante tarea para atender estas exigencias; en realidad, los fundamentos humanísticos y éticos son importantes en todas las carreras profesionales, pero lo son más en la carrera de Enfermería. Martínez (2015) precisa, en ese sentido, que la existencia de un tipo de profesional se debe a una necesidad social que surge por la manifestación, en parte de la sociedad, de un conjunto de problemas, generales y frecuentes, que deben ser resueltos; precisamente, esa correspondencia da lugar al compromiso social para el cual se requiere determinado tipo de profesional.

Con respecto a los principios del perfil profesional de enfermería, éstos fueron evaluados favorablemente por todos los grupos consultados; esto implica que, en este aspecto, se está trabajando apropiadamente el proceso de formación de los estudiantes.

De forma general, el perfil profesional define y delimita el ámbito de cada carrera profesional; éste constituye un compromiso que asumen las instituciones formadoras ante la sociedad. Una vez dado el perfil, es necesaria la planificación adecuada del currículo; en él se deben recoger las necesidades y expectativas de la sociedad respecto de la formación de un profesional. Este proceso se concreta finalmente en el plan de estudios.

Cabe señalar que, si bien en teoría, gran parte de lo explicado líneas atrás, es correcto y se consideran principios básicos en la propuesta de una carrera profesional, la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa no cuenta con una guía o manual para la evaluación del *perfil de egreso*. Esto se hace, sí, pero por otros medios: indagación de opiniones a profesores tutores respecto de la práctica pre profesional que se realiza en Internado I e Internado II; análisis de los resultados del rendimiento ponderado de los estudiantes; análisis de resultados del examen de fin de carrera y de resultados del ENAE. En ese sentido, estos resultados coinciden con el estudio de Alvarado, Audibert, Cifuentes, Gómez, Mella y Roman (2017) realizado en Chile, quienes también descubrieron la ausencia de un manual o documento similar donde se establecen instancias de evaluación de egreso. Estos autores también mencionan que al final de cada semestre, se realizan evaluaciones del desarrollo de asignaturas, y reuniones de nivel, lo que les permite efectuar ajustes curriculares en forma permanente.

Respecto de la tasa de titulación de la carrera de Enfermería, se encontró que ésta registra una baja tasa de titulación en los últimos cinco años anteriores al año en que se acreditó la carrera (años 2009, 2010, 2011, 2012, 2013). Esta tasa oscila entre 0.10 y 0.28. A pesar del esfuerzo de los docentes para que esta tasa se incremente, es necesario destacar que todas las egresadas optan por la modalidad de titulación mediante la ejecución de un trabajo de investigación denominado *tesis universitaria*.

Por otro lado, los titulados indican que el logro del perfil profesional ha tenido un impacto significativo en la acreditación de la carrera. Por su parte, los docentes refieren que el impacto del logro del perfil en la acreditación de la carrera ha sido total, mientras que los profesionales reconocen una alta influencia en la acreditación de la carrera. Los resultados coinciden con lo reportado por Dooner, Armanet, Busco, d'Alencon y Salomone (2016), quienes señalaron que el perfil de egreso es el aspecto de mayor relevancia en la reflexión interna de las unidades académicas; y también con Martin y Stella (2007), para quienes las temáticas relacionadas con el perfil profesional constituyen si no el eje central del proceso de autoevaluación, sí uno de los aspectos cruciales del mismo, de esa manera, cuando se tiene claramente explicitado y adecuadamente diseñado el perfil profesional, en este caso de

la carrera de Enfermería, esto incide positivamente en el proceso de autoevaluación y acreditación de la carrera profesional.

Finalmente, la acreditación de la carrera de Enfermería en la Universidad Nacional del Santa ha alcanzado un impacto positivo a nivel nacional, pues se constituyó en la primera carrera de Enfermería, entre las universidades públicas del país, en lograr su acreditación. Al realizar la consulta a los grupos con los cuales se trabajó, se encontró que los egresados, docentes y profesionales de Enfermería, consideran que la acreditación de la carrera significó alcanzar una posición de liderazgo en la formación de la profesión, y un motivo de satisfacción a nivel local, regional y nacional. Esto ha traído como consecuencia un mejor posicionamiento de sus egresados en el ámbito laboral, lo cual implica mayores oportunidades de mejora económica. Una de las reflexiones finales respecto de este logro destaca que éste es resultado de un trabajo conjunto de la comunidad universitaria, entre los que se involucran tanto docentes y estudiantes, como trabajadores administrativos y de apoyo, además de los grupos de interés señalados en un principio.

Conclusiones

El perfil profesional de Enfermería está diseñado en base a cuatro capacidades relativas a la administración y gestión, competencias específicas, fundamentos y principios, y responde a las exigencias de los empleadores y las demandas sociales de la profesión.

Los distintos grupos de consulta valoraron de forma distinta al perfil profesional. Sin embargo, muestran coincidencia en señalar que ha tenido impacto significativo en la acreditación de la carrera de Enfermería.

La acreditación de la carrera de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa, ha significado para sus egresados, docentes y profesionales de la carrera, asumir una posición de liderazgo a nivel local y regional, en cuanto a formación profesional. Y se reconoce que el beneficio más importante que ha traído la acreditación ha sido el incremento del prestigio de la carrera de Enfermería de esta Universidad, el mejoramiento continuo y el ordenamiento normativo, así como apoyo económico de algunas entidades, para el equipamiento y capacitación docente, tanto en el país como en otros países.

Referencias

- Alvarado, M., Audibert, M., Cifuentes, C., Gómez, M., Mella, E. & Román, A. (2017). Hitos Evaluativos para evidenciar el logro de los perfiles. En *Evaluación del logro de perfiles de egreso: Experiencias universitarias*. Santiago, Chile: CINDA.
- Asamblea Nacional de Rectores. (1998). *Hacia la modernización y acreditación de las Universidades peruanas. "Áreas o campos de acción"*. Lima: ANR.
- Dooner, C., Armanet, L., Busco, C., d'Alencon, A. & Salomone, A. (2016). Aseguramiento de la Calidad en Educación Superior. Impacto de los procesos de evaluación en la gestión de pregrado y postgrado de la Universidad de Chile (2011 – 2014). *Cuadernos de Investigación N° 2*. Comisión Nacional de Acreditación (CNA- Chile).
- Echevarría, R. (2000). *La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación*. Buenos Aires: Granica.
- Galvis, K.C. (2015). *Retos de la relación entre la universidad-empresa-estado: caso UMNG*. Trabajo de Grado para Optar al Título de Especialista en Alta Gerencia. Dirección de Posgrados, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.
- Grimaldo, H. (Coord.) (2018). *Documento propositivo: El rol de la educación superior de cara a los desafíos sociales de América Latina y el Caribe*. CRES 2018. Córdoba, Argentina: Conferencia Regional de Educación Superior. Recuperado de <http://www.cres2018.org/uploads/Doc.%20propositivo%20Grimaldo%2028mayo.pdf>

- Hawes, G. (2010). *Perfil de egreso*. Santiago de Chile. Universidad de Chile. Recuperado de www.gustavohawes.com/Educacionsuperior/2010perfilegreso.pdf.
- Koljatic, M. (1997). *Universidades modernas: mercado o ineficiencia*. Lima: Asociación de la Educación y la Empresa.
- Korswagen, R. et al. (2005). *Gestión de la calidad para instituciones de educación superior*. Lima: Consorcio de Universidades.
- León, A. (2013). Nivel de logro del Perfil de Egreso de una Escuela Profesional Universitaria. *Pueblo Continente*, 24(1), 267-273.
- León, A. (2014). Características de la autopercepción estudiantil sobre su perfil de egreso, 2010 20-2013 20, de la Escuela de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Privada Antenor Orrego - Campus Trujillo. *Pueblo continente*, 25(2), julio – diciembre, 305-313.
- Macías, L.E. & Pedroza, A.R. (2012). *El reto de las universidades en sus modelos de vinculación universidad – empresa en economías emergentes; del modelo a la realidad. Caso universidad privada*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), Zapopan, Jalisco, México. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/319989909>
- Martin, M. & Stella A. (2007). *External quality assurance in higher education: making choices*. UNESCO. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001520/152045e.pdf>
- Martínez, L. (2015). Evaluación del perfil de egreso: primer paso para la reformulación del currículum. *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*, 21, julio - diciembre.
- Möller, Isabel & Gómez, Héctor. (2014). Coherencia entre perfiles de egreso e instrumentos de evaluación en carreras de educación básica en Chile. *Calidad en la Educación*, 41, diciembre, 17-49.
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. 2ª edición. México: Pearson Educación.
- Oficina Central de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2014). *Informe de Autoevaluación de la Carrera de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa, 2014*. Chimbote, Perú: Universidad Nacional del Santa.
- Universidad de Las Américas. (2015). *Estudios de validación del Perfil de Egreso y Autoevaluación de la carrera*. Dirección de Acreditación y Calidad Académica/Estudios de validación del perfil y autoevaluación. Universidad de las Américas. Recuperado de <http://www.udlaquito.com/pdf/perfil/%20Egreso/PERFILCONSULTORES.com>
- Urra, P. (Coord.) (2012). Capítulo 2. Perfil de egreso. En *Manual de Revisión y Diseño Curricular 2012-2013*. Universidad de Santiago de Chile. Recuperado de <http://www.unie.usach.cl/wp-content/uploads/download-manager-files/II.%20Perfil%20de%20egreso.pdf>

