

Artículo de investigación científica y tecnológica

Cómo citar: Vaca Auz, J., Jaramillo Jácome, K., Cárdenas-Robles, D., & Pineda-Gómez, T. (2023). Más allá de la formación: La percepción de los graduados y empleadores de enfermería, Imbabura-Ecuador. *Estrategia y Gestión Universitaria*, 11(2), 1-9. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8145100>

Recibido: 02/05/2023

Aceptado: 28/06/2023

Publicado: 13/09/2023

Autor para correspondencia:

[ajvaca@utn.edu.ec](mailto:ajvaca@utn.edu.ec)

**Conflicto de intereses:** los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses, que puedan haber influido en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas.

Janet Vaca Auz <sup>1</sup>

Universidad Técnica del Norte

<https://orcid.org/0000-0001-8862-0252> 

[ajvaca@utn.edu.ec](mailto:ajvaca@utn.edu.ec)

Ecuador

Karen Jaramillo Jácome <sup>2</sup>

Universidad Técnica del Norte

<https://orcid.org/0000-0001-8669-3319> 

[kvjaramilloj@utn.edu.ec](mailto:kvjaramilloj@utn.edu.ec)

Ecuador

Daniel Cárdenas-Robles <sup>3</sup>

Universidad Técnica del Norte


<https://orcid.org/0000-0003-4002-6013> 

[edcardenasr@utn.edu.ec](mailto:edcardenasr@utn.edu.ec)

Ecuador

Tania Pineda-Gómez <sup>4</sup>

Universidad Técnica del Norte

<https://orcid.org/0000-0002-2614-5270> 

[tapinedag@utn.edu.ec](mailto:tapinedag@utn.edu.ec)

Ecuador

## Más allá de la formación: La percepción de los graduados y empleadores de enfermería, Imbabura-Ecuador

Beyond training: The perception of nursing graduates and employers, Imbabura-Ecuador

Além da formação: a percepção dos graduados em enfermagem e dos empregadores, Imbabura-Ecuador

### Resumen

**Introducción:** las Instituciones de Educación Superior requieren garantizar la pertinencia y relevancia de su oferta académica y de las competencias que desarrollan los graduados, para convertirse en profesionales competitivos en un mercado caracterizado por cambios constantes, donde la educación superior cumple una función social significativa. **Objetivo:** determinar la satisfacción de graduados y empleadores en relación con la formación de Enfermería en una Institución de Educación Superior Ecuatoriana. **Método:** el estudio tuvo enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo, transeccional, en una muestra no probabilística por conveniencia, de 128 profesionales de enfermería y 27 empleadores. **Resultados:** se obtuvo que la población de estudio se caracteriza por ser adulta joven, de sexo femenino en el 72,6% de graduados y el 77,8% en empleadores. Un 78,7% de graduados se encuentra altamente satisfecho de las competencias de formación y su pertinencia en el desempeño profesional, a diferencia de los empleadores en donde un 50,2% se encuentra satisfecho. **Conclusión:** se determina que el aseguramiento continuo de la calidad de la formación en enfermería, requerirá una retroalimentación permanente de sus graduados y de los empleadores, como un mecanismo de buenas prácticas para el perfeccionamiento de los diferentes procesos sustantivos de las Institución Superior.

**Palabras clave:** competencias, educación, enfermería, empleadores, graduados, satisfacción

### Abstract

**Introduction:** Higher Education Institutions need to ensure the relevance and significance of their academic offerings and the competencies developed by graduates to become competitive professionals in a constantly changing market, where higher education plays a significant social role.



**Objective:** to determine the satisfaction of graduates and employers regarding the Nursing training at an Ecuadorian Higher Education Institution. **Method:** the study had a quantitative approach, with a descriptive, cross-sectional scope, in a non-probabilistic convenience sample of 128 nursing professionals and 27 employers. **Results:** the study population is characterized as young adults, 72.6% female among graduates and 77.8% among employers. A total of 78.7% of graduates are highly satisfied with the training competencies and their relevance to professional performance, compared to 50.2% of satisfied employers. **Conclusion:** it is determined that the continuous quality assurance of nursing training will require permanent feedback from graduates and employers as a good practice mechanism for improving the various substantive processes of the Higher Education Institution.

**Keywords:** skills, education, nursing, employers, graduates, satisfaction

## Resumo

**Introdução:** as Instituições de Educação Superior precisam garantir a relevância e a significância de sua oferta acadêmica e das competências desenvolvidas pelos graduados, para se tornarem profissionais competitivos em um mercado caracterizado por mudanças constantes, onde a educação superior desempenha uma função social significativa. **Objetivo:** determinar a satisfação de graduados e empregadores em relação à formação em Enfermagem em uma Instituição de Educação Superior Equatoriana. **Método:** o estudo teve abordagem quantitativa, com alcance descritivo, transversal, em uma amostra não probabilística por conveniência, de 128 profissionais de enfermagem e 27 empregadores. **Resultados:** a população do estudo se caracteriza como adultos jovens, sendo 72,6% do sexo feminino entre os graduados e 77,8% entre os empregadores. Um total de 78,7% dos graduados está altamente satisfeito com as competências de formação e sua relevância no desempenho profissional, em comparação com 50,2% de empregadores satisfeitos. **Conclusão:** determina-se que a garantia contínua da qualidade da formação em enfermagem exigirá um feedback permanente de seus graduados e dos empregadores como um mecanismo de boas práticas para o aperfeiçoamento dos diferentes processos substantivos da Instituição de Educação Superior.

**Palavras-chave:** habilidades, educação, enfermagem, empregadores, graduados, satisfação

## Introducción

Las dinámicas de cambio que se producen en el mundo, plantean grandes retos de calidad y pertinencia a la formación de profesionales de las distintas áreas del conocimiento y de forma particular en el área sanitaria, como es enfermería.

En este sentido, los estudios de satisfacción, adquieren gran importancia, en tanto representa un indicador significativo de resultado de las formas de trabajar y de los comportamientos de graduados en sus áreas de desempeño laboral. Coligiendo que los resultados encontrados, contribuirán en el fortalecimiento de las políticas curriculares, las acciones pedagógicas y didácticas, el desarrollo de proyectos, entre otras iniciativas que involucren a los graduados (Becerra et al., 2008, p. 64).

Puede argumentarse, que el término satisfacción, es multidimensional y complejo, y se ha tratado desde diferentes perspectivas y planos de análisis (Ebner & Gegenfurtner, 2019; Ruggeri et al., 2020; Kar, 2021; bin Abdullah, 2021). Para (Davis y Newstrom, 2012), se constituye un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables, un juicio evaluativo sobre el trabajo que desempeñan. La satisfacción con respecto a un bien o un servicio, es un elemento clave de la gestión de la calidad, su medición permite una alternativa eficaz para mejorar el desempeño (Mejía y Martínez, 2009).

Lo anterior, permite reflexionar sobre el escaso tratamiento que se ha otorgado a los estudios de graduados en las Instituciones de Educación Superior (IES), en particular por el escaso vínculo en la relación universidad - sociedad (Campion, 1988) (Pujol y Dabos, 2018).

Para Sánchez (2014), la realización de estos estudios, sirven como un sistema de alarma sobre la eficiencia del graduado en su desempeño profesional. Asimismo, posibilita contar con un diagnóstico actualizado de las demandas de los distintos escenarios profesionales, constituyéndose en insumos valiosos para la retroalimentación de la gestión de los procesos sustantivos de las IES (Ramírez et al., 2017).

Desde otra perspectiva, varios autores aportan interesantes reflexiones sobre su papel en la identificación de las tendencias del mercado ocupacional, salario, tiempo que se tardan en insertarse, requisitos de exigibilidad para el desempeño laboral y otras demandas emergentes del mercado laboral (Gómez y Molina et al., 2019).

Al respecto, en la Conferencia Regional de la Educación Superior (CRES-2018), se exhorta a las IES de la Región, acrecienten sus estrategias para atender las necesidades de los estudiantes y el entorno social en el que se desempeñan (Unesco - IESALC, 2018).

Autores como Ramírez et al. (2017) y Martín et al. (2017), explican que la dinámica de transformación de la educación superior, han motivado para que las IES, desarrollen diversas iniciativas encaminadas garantizar que se cumpla la formación profesional de acuerdo a los fines y objetivos de la educación superior.

En el Ecuador, el Consejo de Aseguramiento de la Calidad (CACES), ha propuesto criterios e indicadores de evaluación específicos de calidad, de los cuales forma parte la pertinencia la empleabilidad de los graduados. Es decir, el cumplimiento del deber ser de las IES con la sociedad en sus procesos sustantivos y en sus vínculos con el mundo del trabajo.

No obstante, las IES, que han realizado estudios de seguimiento de graduados, muestran un mayor énfasis en la empleabilidad, siendo frecuente observar insuficiencias en el vínculo con la satisfacción y el desempeño de los graduados. Desde esta perspectiva, estos estudios en el ámbito de las Carrera de Enfermería, contribuyen en el diseño de estrategias de retroalimentación de la gestión académica y mecanismo de garantía de la calidad en la formación de talento humano para la provisión de atención y cuidado de la salud humana (Espinosa et al., 2017) (CACES, 2022).

Por otro lado, se registran escasas investigaciones empíricas en el ámbito local sobre la satisfacción de los graduados, observándose una gran dispersión teórica y metodológica en el abordaje de las investigaciones realizadas. Ante esta situación, el estudio pretende, determinar la satisfacción de graduados y empleadores en relación con la formación de Enfermería en una Universidad Ecuatoriana; lo cual contribuirá a trazar estrategias de mejoramiento de la pertinencia como atributo de la calidad educativa.

## **Materiales y métodos**

Se realizó un estudio cuantitativo, no experimental; con un diseño de alcance descriptivo, transeccional. La muestra estuvo representada por 128 graduados de la carrera de Enfermería de las promociones 2018-2021 y 27 empleadores encargados de los procesos operativos de enfermería de los establecimientos de salud del Ministerio de Salud Pública.

La selección de la muestra se obtuvo mediante muestreo no probabilístico seleccionada con criterio de conveniencia, debido a que se seleccionaron los graduados con los criterios de accesibilidad y participación voluntaria.

Se aplicó una encuesta analítica con tres dimensiones: desempeño, satisfacción y calidad. Este instrumento constó de 31 preguntas con opciones de respuesta tipo Likert (1-5). El cuestionario fue elaborado en el software de encuestas QuestionPro; al mismo que se adjunta la solicitud del consentimiento. Todos los registros fueron manejados con criterios de confidencialidad y seguridad.

Para garantizar la calidad del instrumento realizo un análisis de fiabilidad; es decir la capacidad del instrumento para medir de forma consistente, precisa la característica que se desea medir (Pardo Merino & Ruiz Díaz, 2005); obteniéndose un Alfa de Cronbach de 0.95. Según (González-Chordá & Maciá-Soler, 2015) correlaciones situadas entre el intervalo 0,8 y 1 podríamos considerarlas de muy altas y, en consecuencia, denota alta fiabilidad.

La recolección de la información, se realizó a través de una base de datos, donde se consignaron las variables de interés, para el procesamiento de datos se utilizó el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 21. El análisis de

las variables categóricas, utilizando medidas de tendencia central (medidas de posición y dispersión). El estudio fue revisado y aprobado por el comité de ética de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Institución de Educación Superior.

## Resultados y discusión

De los participantes incluidos, la cantidad total fue de 128 graduados y 27 empleadores, con una tasa de participación del 85,16% hasta enero de 2023. De estos, si analizamos la variable edad, los graduados son adultos jóvenes, con una media de edad de 27 años y predominio del género femenino. Prevalece la auto identificación étnica mestiza y el estado civil soltero.

En cuanto a los empleadores, el 63% (n=27), el 77,80% de representantes pertenecen al género femenino el 62,9%, con un rango de edad entre los 25 a 35 años, con predominio del estado civil casados, el 59,30% y con auto identificación étnica mestiza, el 85,20% de los encuestados.

**Tabla 1**

*Proporción de graduados y empleadores de Enfermeras/os en la Provincia de Imbabura*

		Graduados		Empleadores	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Género	Hombre	20	15,6%	6	22,20%
	Mujer	107	83,6%	21	77,80%
	LGBTIQ+	1	0,8%	0	0,0%
Edad	21-30	93	72,65%	17	62,9%
	31-40	28	21,87%	7	25,9%
	43-57	7	5,48%	3	11,1%
Estado civil	Soltero	84	65,6%	10	37,00%
	Casado	34	26,6%	16	59,30%
	Unión libre	0	0,0%	1	3,70%
Etnia	Mestiza	117	91,4%	23	85,20%
	Indígena	9	7%	2	7,40%
	Afrodescendiente	2	1,6%	2	7,40%

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, la inserción al empleo del recurso humano en enfermería, es heterogéneo, persisten algunas dificultades para el cumplimiento de requisitos de ingreso y atraer profesionales a las áreas rurales. Las condiciones laborales en el país, afectan en el reclutamiento de personal, incrementándose las brechas de profesionales en las áreas geográficas con mayor necesidad.

En orden decreciente, los requisitos de mayor exigencia para acceder al empleo son: el título profesional 60,9% (n=116 ); la experiencia laboral previa 32,8% (n=66), Los exámenes de selección 28,6% (n=55 ) seguido de los resultados del examen de habilitación profesional (EHEP) 23,3% (n=54) , para el este último,

considerado por el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior del Ecuador (CACES, 2022) como un instrumento de evaluación de alto impacto y gran escala que contiene preguntas o ítems en función de las cuales se verifican los dominios específicos del área de conocimiento.

Asimismo, un trabajo realizado por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE-Perú), a diferencia de este estudio, los empleadores, consideran como competencias necesarias del profesional: la proactividad, capacidad de “proyectarse” a la comunidad, el que sean autodidactas, emprendedores, que dominen procesos del ejercicio de la profesión, así como tener cualidades personales, emocionales y sociales que complementen la labor (Mori et al., 2018). Otra investigación llevada a cabo en Ecuador, señala que los aspectos esenciales para el desempeño profesional son la iniciativa, la adaptabilidad, la lealtad e integridad, la tolerancia, la capacidad de apreciar los diferentes puntos de vista, la capacidad de liderazgo y la disposición para asumir responsabilidades y tomar decisiones (Mieles et al., 2019).

De esta manera, varios estudios realizados en América Latina, muestran que gran parte de la práctica de enfermería se relaciona con los conocimientos científicos. En este sentido, los aspectos regulatorios, implementados en varios países de la región, como los procesos de acreditación y certificación, han empezado a constituirse un requisito cada vez más importante (Malvárez & Castrillón, 2006).

**Tabla 2**

*Requisitos formales para conseguir el primer empleo*

	GRADUADOS		EMPLEADORES	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Título profesional afín al cargo	26	34,2%	90	26,7%
Demostrar experiencia laboral	13	17,1%	53	15,7%
Certificado del Examen de Habilitación del Ejercicio Profesional	12	15,8%	42	12,5%
Aprobar examen de selección	12	15,8%	43	12,8%
Cumplir las exigencias de un entrevistador	5	6,6%	26	7,7%
Demostrar conocimiento de herramientas informáticas	5	6,6%	17	5,0%

Fuente: Elaboración propia.

El nivel de desempeño de los graduados es valorado en función de la calidad del cuidado que brinda el profesional de enfermería en los contextos ocupacionales. Al respecto, en la dimensión desempeño laboral, el 77,3% de los graduados

autopercibe un buen desempeño laboral, con una media de 3,88 (DS+ 0,76). En relación con los empleadores, el 70,3% valoran al desempeño con una media de 3,65 (DS+ 0,72).

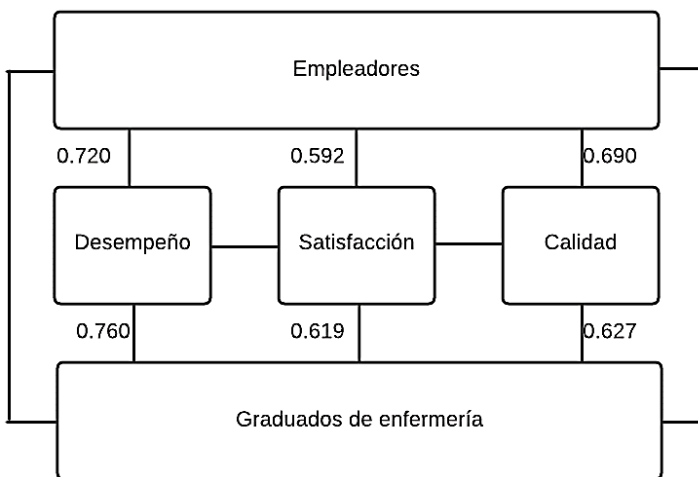
En cuanto a la dimensión de la formación académica, el estudio determina que el 57,4% de graduados presenta niveles altos de satisfacción de desempeño, con una media de 3,56 y una desviación estándar de 0,61, estos valores permiten, además, afirmar que este grupo de individuos tienen homogeneidad en su percepción de una alta capacidad de resolución; situación que contrasta con los empleadores, en donde, el 50,2%, valora medianamente su formación académica, asociada a su desempeño, con una desviación estándar de 0,59. Las principales fortalezas atañen a la planificación curricular: actualidad, secuencia, pertinencia de los contenidos de los sílabos académicos y las competencias requeridas para el desempeño profesional.

La calidad profesional, es autopercibida por el 56,20% de los graduados en un nivel alto; llama la atención que la percepción de los empleadores sobre la calidad del profesional es del 65,8%, es decir 0,7 puntos por encima de la autoperccepción de los graduados.

Los resultados de un estudio realizado en Colombia, concluyó que existe una alta correspondencia entre el perfil laboral requerido y el desarrollo de competencias generales y específicas durante la formación de enfermeros (Muñoz et al., 2013). Por otro lado, los resultados del estudio son positivos en comparación con los hallazgos de Tejada Muñoz en 2020, en los que el 59.5% de los empleadores se encuentran medianamente satisfechos, el 32.4% se encuentra satisfecho y el 8.1% está insatisfecho.

**Figura 1**

*Dimensiones percibidas sobre la formación y desempeño de los graduados de la Carrera*



Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, las carreras profesionales, durante la formación universitaria, desarrollan un conjunto de competencias cognitivas, procedimentales, actitudinales y valóricas, las mismas que se van a demostrar en su ejercicio profesional. De los resultados obtenidos se observa algunas insuficiencias de formación que son requeridas para el desempeño, entre las más relevantes se encuentran los conocimientos en las disciplinas básicas, como farmacología (26,1 %), la formulación de proyectos de innovación en la gestión de los servicios de salud (67,4 %) y el fortalecimiento del liderazgo el (8%).

Por lo mencionado, se puede deducir que las competencias durante su formación universitaria, no deben ser ajenas a la realidad de su ejercicio profesional, además es importante tomar en cuenta las peticiones que exigen los empleadores acordes a la perspectiva contextual, multidimensional y dinámica de los servicios de salud (Cora-Izquierdo et al., 2018).

Huyhua Gutierrez y Tejada Muñoz (2020) y Rogan y Reynolds (2015) plantean que para direccionar mejor las políticas de egresados se debe direccionar los cambios en los procesos de formación desde las preferencias del empleador y demandas de competencias del campo laboral (Rogan & Reynolds, 2015).

Lo anterior, pone en evidencia en el desempeño profesional, la calidad de formación e imagen institucional de la universidad que lo formó; mientras su empleador es quien juzga la pertinencia y actualidad de la formación académica universitaria en la práctica laboral (López, 2017). Asimismo, pueden ser insumos para el rediseño de la carrera, sus planes de estudio, la innovación pedagógica en campos emergentes de la disciplina profesional y la proyección de requerimiento de recursos, equipos, infraestructura y otros.

En los resultados de la investigación se aprecia un nivel alto en satisfacción con respecto al estudio realizado en Colombia que muestra, una articulación dinámica de los conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, con el desempeño profesional (Martínez & Pereira, 2018).

## Conclusiones

Este estudio representa un esfuerzo importante para la Carrera, para cumplir con el encargo social de formar profesionales que atienda con calidad y pertinencia las problemáticas del campo específico de desempeño laboral, por lo que la opinión de los graduados y empleadores se constituyen en una vía estratégica para fortalecer la gestión de los procesos académicos sustantivos de la educación superior.

Las nuevas dinámicas del campo laboral plantean a las IES, demandas emergentes en algunas competencias profesionales, como requisitos indispensables para mejorar su inserción y desempeño profesional, donde puedan demostrar los dominios científicos de la disciplina, las destrezas procedimentales y actitudes del graduado en el desempeño laboral.

Los resultados de este estudio permitirán avanzar hacia las políticas de fortalecimiento académico, con énfasis en aquellas áreas críticas identificadas, como la mayor vinculación de los contenidos teóricos con los programas y estrategias



del modelo de atención de salud, el desarrollo de destrezas en ciertas áreas de desempeño y las capacidades de gestión, e innovación de la práctica sustentada en la investigación. Finalmente, no se debe descartar realizar otros estudios que analicen y estimen, con un nivel mayor de desagregación de los datos, por distribución geográfica, nivel de atención en salud, la composición del perfil profesional de enfermería.

## Referencias

- (CACES). (2022). Modelo de evaluación del entorno de aprendizaje de las carreras de enfermería en proceso de acreditación.
- bin Abdullah, A. S. (2021). Leadership, Task Load And Job Satisfaction: A Review Of Special Education Teachers Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5300-5306. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i11.6753>
- CACES. (2022). Examen-de-habilitacion-profesional - Caces.
- Campion, M. A. (1988). Interdisciplinary Approaches to Job Design: A Constructive Replication With Extensions. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 467-480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.3.467>
- Cora-Izquierdo, G. L., Rodríguez-Sabiote, C., & Álvarez-Rodríguez, J. (2018). Study of competencies for the Nursing programs of National University College of Puerto Rico from the perspective of students, teachers and employers. *Educacion Medica*, 19, 375-380. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.06.005>
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2003). *El comportamiento humano en el trabajo*. Comportamiento Organizacional.
- de Becerra, G. M. A., González, F. A. M., Reyes, J. E. A., Camargo, F. J. S., & Alfonso, Á. R. O. (2008). Seguimiento a egresados: Su importancia para las instituciones de educación superior. *Teoría y praxis investigativa*, 3(2), 61-65. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3701001>
- Ebner, C., & Gegenfurtner, A. (2019). Learning and satisfaction in webinar, online, and face-to-face instruction: a meta-analysis. In *Frontiers in Education* (Vol. 4, p. 92). Frontiers Media SA. <https://doi.org/10.3389/feduc.2019.00092>
- Espinosa, V., De La Torre, D., Acuña, C., & Cadena, C. (2017). Los recursos humanos en salud según el nuevo modelo de atención en Ecuador. *American Journal of Public Health*, 41, 1-5. <https://doi.org/10.26633/rpsp.2017.52>
- Gómez-Molina, S., Palacios-Moya, L., Berrio-Calle, J. E., Gaviria-Zapata, S., Quiceno-Merino, L. M., & Figueroa-Álvarez, P. (2019). Modelo de satisfacción de egresados universitarios: un estudio de caso (College Graduate Satisfaction Model: A Case Study). *Journal of Marketing Research*, 24(4), 432-437. <https://doi.org/10.1177/002224378702400412>
- González-Chordá, V. M., & Maciá-Soler, M. L. (2015). Evaluation of the quality of the

- teaching-learning process in undergraduate courses in nursing. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(4), 700-707. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0393.2606>
- Huyhua Gutierrez, S. C., & Tejada Muñoz, S. (2020). Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de una universidad pública licenciada. *ACC CIETNA: Revista de La Escuela de Enfermería*, 7(2), 93-101. <https://doi.org/10.35383/cietna.v7i2.513>
- Kar, A. K. (2021). What affects usage satisfaction in mobile payments? Modelling user generated content to develop the “digital service usage satisfaction model”. *Information Systems Frontiers*, 23(5), 1341-1361. <https://doi.org/10.1007/s10796-020-10045-0>
- López, Z. (2017). Satisfacción de empleadores por el cumplimiento del encargo social de los egresados de maestrías de amplio acceso. In *Humanidades Médicas* (Vol. 17, Issue 2).
- Malvárez, S. M., & Castrillón, M. C. (2006). Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina. Primera parte. *Rev Enferm IMSS*, 14(2), 101-116.
- Martínez, C., & Pereira, M. (2018). Opinión de los empleadores sobre el desempeño de egresados del Programa de Enfermería de la Universidad de Sucre. Colombia. *Revista Espacios*, 39(29). <http://www.ifac.portafolio.revistaespacios.com/a18v39n29/18392905.html>
- Mieles, M. A. T., Vélez, F. M. C., Chóez, L. S., Villao, J. Y. R., Chaves, C. G., & Benítez, S. P. (2019). Empleabilidad, educación permanente, la inserción laboral y las necesidades profesionales de los graduados de la carrera de enfermería. Un estudio de caso. Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador.
- Mori, J., Sempé, L., Colquehuanca, R., Guerrero, L., Andrade, P., Gargurevich, J., & Silva, J. (2018). Diseño de un sistema de seguimiento de egresados y una estrategia para la implementación de dicho sistema. In *Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE]*.
- Muñoz, M. N., Rodríguez, P., Hincapié, J., Agudelo, A. M., & Ramírez, R. (2013). Percepción de empleadores sobre las competencias de graduados del Programa de Enfermería de la Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira (Colombia). *Cultura Del Cuidado*, 9(2), 22-38. <http://unilibrepereira.edu.co/publicaciones/index.php/cultura/article/view/77>
- Pardo Merino, A., & Ruiz Díaz, M. Á. (2005). *Análisis de datos con SPSS 13 Base*. McGraw-Hill/Interamericana. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=570214&info=resumen&idoma=SPA>
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Job satisfaction: A literature review of its main antecedents. In *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18).

<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

- Ramirez, M., Resendiz, M., & Resendiz, M. (2017). Metodología de seguimiento de egresados para fortalecer la vinculación de la universidad con la sociedad. *Revista Global de Negocios*, 5(3), 99-111. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2195346>
- Rogan, M., & Reynolds, J. (2015). Institute of Social and Economic Research Schooling inequality, higher education and the labour market: evidence from a graduate tracer study in the Eastern Cape, South Africa CORE View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk provided by South.
- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S., & Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health and quality of life outcomes*, 18, 1-16. <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y>
- Sánchez, J. (2014). Y Acreditación De Programas Universitarios En Administración. *Estudios Gerenciales*, 30(133), 419-429. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.06.002>
- Unesco-IESALC. (2018). Declaración de la CRES 2018. *Revista Universidad de La Salle*, 0, 24.

## **Sobre el autor principal**

Janet Vaca Auz. Docente investigador principal de la Universidad Técnica del Norte-Ibarra, Ecuador. Licenciado en enfermería, diplomado superior en gestión académica universitaria y metodología de la investigación. Máster en docencia universitaria e investigación educativa. Doctor en Ciencias de la Educación -PhD- Universidad de la Habana Cuba.

## **Declaración de responsabilidad autoral**

Janet Vaca Auz 1: Conceptualización, Curación de datos, Análisis formal, Investigación, Metodología, Recursos, software, Supervisión, Validación/ Verificación, Visualización, Redacción/ borrador original, y Redacción, revisión y edición.

Karen Jaramillo Jácome 2: Metodología, Recursos, software, Supervisión, Validación/ Verificación, Visualización, Redacción/ borrador original, y Redacción, revisión y edición.

Daniel Cárdenas-Robles 3: Visualización, Redacción/ borrador original, y Redacción, revisión y edición.

Tania Pineda-Gómez 4: Visualización, Redacción/ borrador original, y Redacción, revisión y edición.

## **Financiación**

Esta investigación se llevó a cabo mediante recursos propios.