

# Percepción del empleador:

competencias del egresado de Enfermería  
de la Universidad Popular del Cesar

## *Perception of employer:*

*competence of nursing graduate of the people's University of Cesar*

### Resumen

El escenario de la investigación fue la Universidad Popular del Cesar. El presente trabajo es de tipo descriptivo, prospectivo, con el cual se pretende describir a través de la percepción del empleador, las competencias que se deben reforzar en el proceso de formación del egresado. La población estuvo conformada por la totalidad de los empleadores (173) de las instituciones donde labora el egresado del programa de Enfermería durante el período 2007-2014-I, ubicados en los departamentos del Cesar y La Guajira, a los cuales se les aplicó encuesta. Los resultados arrojan que están capacitados en habilidades y competencias básicas, pero aún se deben reforzar algunas áreas para cumplir con altos estándares de calidad.

**Palabras clave:** Empleadores, Competencias, Proceso de formación, Egresado de Enfermería.

### Abstract

The stage of the investigation was the Popular University of Cesar. This work is descriptive, prospective with which it is intended to describe the perception through the powers of the employer, should be strengthened in the process of formation of the graduate. The population consisted of all employers (173) of the institutions where they work the nursing graduate program during the period 2007 to 2014-I, located in the department of Cesar and La Guajira, in which we applied survey. The results show that they are trained in basic skills and competencies, but still some areas to be strengthened to meet high quality standards.

**Keywords:** Employers, Skills, Training process, A nursing graduate.

### Aleydis Julio Peterson

**Universidad Popular del Cesar,  
Colombia**

*Enfermera, Especialista en Gerencia de Servicios de Salud, Diseño y Evaluación de Proyectos, Epidemiología, Magister en Enfermería, Doctora en Ciencias Gerenciales, Docente de Carrera Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Popular del Cesar.*  
[aleydisjulio@unicesar.edu.co](mailto:aleydisjulio@unicesar.edu.co)

### Delfina Sánchez Roca

**Universidad Popular del Cesar,  
Colombia**

*Enfermera, Especialista en Gerencia de Servicios de Salud, Diseño y Evaluación de Proyectos, Magister en Enfermería, Docente de Carrera Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Popular del Cesar.*  
[delfinasanchezroca@yahoo.com.co](mailto:delfinasanchezroca@yahoo.com.co)

### Recibido:

6 de mayo de 2015

### Aceptado:

20 de octubre de 2015

## INTRODUCCIÓN

La educación superior en Colombia enfrenta un escenario de competencia mundial, lo que conlleva a la necesidad de plantear programas educativos que desarrollen una educación de calidad con pertinencia social y equidad y que respondan a las necesidades del sector laboral de las instituciones prestadoras de servicios de salud de los sectores públicos y privados de diferentes niveles de complejidad. Es ahí donde adquiere una gran relevancia el desempeño de los egresados para dichas instituciones.

En la última década se ha vuelto la mirada hacia el egresado como agente participativo en el desarrollo de las instituciones educativas y se le otorga reconocimiento social. Este constituye un soporte importante en el desarrollo de la institución, y mucho más, si se tiene en cuenta que quien la representa es precisamente el profesional formado en la universidad. Por ello, una de sus razones de ser son sus egresados, ya que se les considera parte integral de la comunidad.

La percepción del empleador acerca de la preparación que demuestra el profesional de Enfermería en relación con el desempeño laboral deseado en los sectores de salud público y privado en los diversos niveles de atención, es de suma valía para los programas de Enfermería a fin de contrastarlo, con el perfil profesional de egreso que plantean dichos programas y establecer así la coherencia entre los sectores laboral y educativo.

Los estudios que se dirijan a captar la opinión

de los empleadores en relación con el desempeño laboral de los profesionales en el mercado de trabajo, son uno de los posibles acercamientos al complejo tema de las relaciones entre educación y trabajo.

Con el desarrollo del estudio se contará con información que permita tomar decisiones académicas, dando lugar a una reorientación institucional más dinámica y de esta forma, responder a cada una de las exigencias o necesidades que requiere el contexto, pudiendo ofrecer profesionales con un perfil idóneo para su desempeño.

La percepción del empleador sobre las competencias que se deben reforzar en el proceso de formación del egresado es importante para el programa de Enfermería, en virtud de que puede realizar un replanteamiento del proceso de formación, cónsono con las competencias ocupacionales de un entorno dinámico y exigente, orientado hacia la calidad tanto de la formación como del desempeño.

## I. EVALUACIÓN

La percepción es la imagen mental que se forma por experiencias y necesidades, y es resultado de un proceso de selección, interpretación y sensaciones. Es además, la instancia a partir de la cual el individuo hace de ese estímulo, señal o sensación algo consciente y transformable.

Este proceso que se da en la percepción es el que desarrolla cuando el empleador desde su perspectiva evalúa el desempeño del egresado

y describe sus competencias, señalando qué debe reforzar durante su proceso de formación.

La evaluación del desempeño de egresado permitirá optimizar la planeación en la educación superior, evaluar las políticas educativas actuales y proponer acciones que mejoren la calidad de la formación educativa superior. Asimismo servirá para coadyuvar en la rendición de cuentas cuando se hace uso de recursos públicos, impulsar la optimización y la calidad de la formación del estudiante y personal docente (Bedoya Hernández & Chávez Benítez, 2010).

El primer escalón a evaluar desde la percepción de los empleadores son las competencias laborales y de formación. Al referirse a estas, la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hacen alusión a un modo de operar en la gestión de los recursos humanos que permite una mejor articulación entre los conceptos de trabajo, educación formal y capacitación (Muñoz, Rodríguez, Hincapié, Agudelo & Ramírez, s.a.).

Las investigadoras infieren que la evaluación es un proceso que permite a las organizaciones afrontar una situación hacia la búsqueda de la mejor solución, ya sea para el mantenimiento de las fortalezas existentes y la consecución de otras para disminuir las amenazas o para la eliminación de las debilidades, sin dejar por fuera el aprovechamiento de las oportunidades.

Con base en estas premisas, la evaluación de desempeño se orienta a un replanteamiento del proceso de formación donde interactúan ejes como el egresado, el empleador, el programa de Enfermería para el caso de este estudio, y la Institución de Educación Superior (IES), dicho de otra manera, los sectores productivo y educativo inmersos en una sociedad.

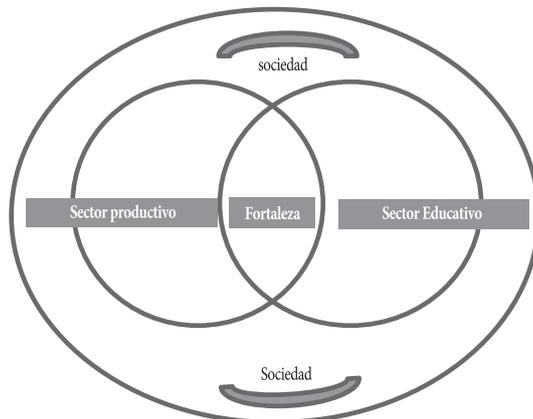
## II. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona por el jefe o empleador, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo". De esto se puede observar que el desempeño de cada funcionario o trabajador se mide de acuerdo con las aptitudes, habilidades y conocimientos que este posea según las tareas que lleve a cabo en el cargo, por medio de las cuales se obtiene información sobre la actuación laboral del trabajador (Chiavenato, 2002).

Al respecto, la evaluación del desempeño del egresado debe entenderse como un proceso dinámico y permanente por medio del cual las instituciones educativas se autoanalizan en conexión con el entorno laboral, con la finalidad de identificar logros, pero también estados de cosas no deseados o problemáticos para, de acuerdo con los recursos y medios disponibles, estimular que la propia organización diseñe y ponga en marcha acciones que corrijan o al menos minimicen problemas detectados en el desempeño del egresado o en su proceso de formación. Trata de un proceso continuo de conocimiento, análisis y correc-

ción, por lo cual la evaluación es también una actividad sistemática y permanente que deberá aclarar el grado de éxito alcanzado por los profesionales, las modificaciones a realizar en la estructura normativa, curriculares y las políticas necesarias para incrementar eficacia y eficiencia de la educación.

Es por ello que la educación superior tiene como reto atender las demandas sociales: “se puede afirmar que el mercado de trabajo profesional es imperfecto, ya que la formación que se genera en el nivel superior es un proceso lento e independiente del mundo laboral” (Mungray, 2001).



**Figura 1. Relación de sectores**

Fuente: Elaboración propia

Las investigadores opinan que Mungray (2001) tiene razón, sin embargo, en la actualidad, las instituciones de educación superior se han enfrentado al reto de atender las demandas sociales, trabajando en interacción mercado laboral-educación, con el fin de conocer las expectativas y necesidades de la comunidad para ofertar todo aquello que contribuya a satisfacer estas demandas.

De tal manera que ha iniciado con estudios de investigación, orientados a la búsqueda del profesional que va a responder a estos requerimientos, por ejemplo la percepción del empleador, del usuario y del mismo egresado.

“Egresado, es aquel sujeto que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica, normalmente de rango universitario, el cual está comprometido con el desarrollo social, consciente de su identidad y constructor de su integridad, una persona con el espíritu crítico y el respaldo moral necesarios para enfrentar los desafíos del desarrollo” (Stock & Alston, s.a.p.).

Posee sentido de pertenencia con visión sistémica, es capaz de comprometerse en proyectos específicos, integrar sus esfuerzos en pos de aspiraciones más amplias, reconocer los diferentes valores puestos en juego, articular con distintos actores y promover alianzas estratégicas; proporciona a la universidad un beneficio, permaneciendo en contacto con su cultura institucional y mejorando el prestigio de la universidad en el medio.

Al respecto, en el proceso de evaluación el egresado se constituye en un factor fundamental para la sociedad y el empleador en un eslabón que fusiona los diferentes sectores con el fin de concluir en una fortaleza para las IES y las Instituciones de Salud, cuyo resultado final recae en una sociedad atendida con calidad.

Parece ser que la educación superior no responde a las demandas de los empleadores, ya

que antes era prioridad la exigencia del conocimiento y ahora se busca mayor énfasis en un perfil de aptitudes y de empleabilidad (Valenzuela & Ponce, 2006).

De igual manera, continúa planteando el autor, que las IES con el afán de establecer esa consonancia entre los sectores educativo y productivo, probablemente pueden llegar a descuidar el conocimiento, de allí que en este estudio se mira la percepción del empleador en relación con las competencias que se deben reforzar en el egresado.

En consecuencia, las IES en este camino buscan la pertinencia social de los programas, formulando estrategias como el seguimiento a egresados y actualización con el fin de mantenerlos a la vanguardia de los adelantos técnicos, científicos y tecnológicos. Así mismo se involucra al empleador para que desde su percepción, emita sus opiniones sobre las competencias del egresado. Por otro lado se realizarán los estudios de mercado para conocer cuál es su posicionamiento en el mercado y cuál es la dinámica del entorno. En relación con las competencias, es importante acotar que para el caso de Enfermería se han abordado múltiples definiciones. El Proyecto Tuning utiliza el concepto de competencia como una base para los resultados del aprendizaje. Representa una combinación dinámica de conocimientos, comprensión, habilidades y capacidades. La promoción de estas competencias es el objeto de los programas educativos, cobran forma en varias unidades de curso y son evaluadas en varias etapas. Además pueden ser genéricas y específicas (Proyecto Tuning, 2006).

De igual manera en las publicaciones de Enfermería hay un consenso general en el sentido de que la competencia se basa en una síntesis de varios elementos y “que el todo es mayor que la suma de las partes” (Proyecto nacional sobre competencias de la enfermería 1997). En las definiciones de Enfermería se da un acuerdo amplio de que en el desempeño de las funciones de Enfermería, según las normas exigidas en el empleo, la competencia refleja lo siguiente:

- Conocimientos, comprensión y juicio
- Un conjunto de capacidades-cognitivas, técnicas o psicomotoras e interpersonales
- Una gama de atributos y actitudes personales.

La definición de competencia en que se basa este marco de las competencias internacionales para la enfermera generalista es: “Un nivel de realizaciones que demuestra la aplicación efectiva de los conocimientos, capacidades y juicio” (Alexander & Runciman, 2003).

De acuerdo con la conceptualización de competencias planteadas por el Proyecto Tuning y el CIE, las investigadoras coligen que es importante para la profesión que a nivel de América Latina se haga consenso en las competencias que deben tener los enfermeros, sin perder su diversidad y respetando su idiosincrasia. Esto permite la movilidad académica y la internacionalización, entre otras ventajas.

### III. RESULTADOS

En el estudio se evidenciaron los resultados siguientes:

Según la opinión de los empleadores, las competencias o habilidades logradas que han favorecido al egresado en su ejercicio profesional en las instituciones de salud del Cesar y La Guajira son las siguientes: habilidad en el dominio y conocimiento de la tecnología de su profesión, capacidad de innovación y comunicación (Gráfica 1).

Una gran fortaleza que presentan es la relación con algunos elementos derivados de la práctica formativa, y un sinnúmero de valores que refuerza el quehacer diario entre los que se encuentran responsabilidad social y ética, disciplina, organización y trabajo en equipo.

Estas respuestas se mantienen cónsonas con las razones de satisfacción de los empleadores expresadas en el estudio de Sánchez, donde uno de los valores que más reconocen los empleadores es la responsabilidad (Sánchez, 2002).

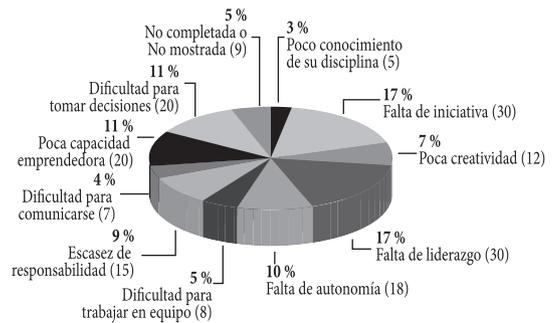


**Gráfica 1. Opinión de los empleadores sobre las competencias o habilidades logradas que han favorecido al egresado en su ejercicio profesional en las instituciones de salud del Cesar y La Guajira, Valledupar, 2014**

Fuente: Encuesta aplicada a los empleadores de los egresados de Enfermería de la Universidad Popular del Cesar, en los departamentos del Cesar y La Guajira

La Gráfica 2 señala que las principales dificultades que poseen los profesionales son falta

de liderazgo e iniciativa (30 %), capacidad emprendedora y toma de decisiones respecto a sus labores (20 %), autonomía, responsabilidad (18 %) y creatividad (12 %), entre otras.



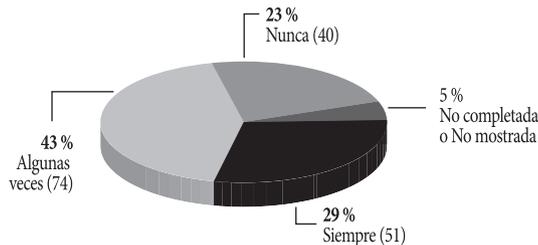
**Gráfica 2. Opinión de los empleadores sobre los puntos débiles de los egresados a la hora de cumplir sus funciones en las instituciones de salud de los departamentos Cesar y La Guajira, 2014**

Fuente: Encuesta aplicada a los empleadores de los egresados de Enfermería de la Universidad Popular del Cesar, en los departamentos del Cesar y La Guajira

Como se puede determinar, algunas de estas dificultades forman parte del conocimiento y de la personalidad del egresado. Se podría asumir que su desempeño se puede ver afectado y no cumplirse con las expectativas de las instituciones de salud. Sin embargo, sea una u otra la razón encontrada en las instituciones de salud objeto de la investigación, los empleadores han manifestado su satisfacción con la labor del egresado de Enfermería de la Universidad Popular del Cesar.

La opinión de los empleadores de las instituciones de salud de los departamentos de La Guajira y Cesar es responsable y de utilidad para el programa de Enfermería. Es importante mencionar que las dificultades que se presentaron en el desempeño de los egresados, no los limita para el ejercicio de sus funciones pero hay que tenerlas en cuenta para la

mejora de las áreas débiles y aún más, cuando la calidad es una herramienta de transversalidad en el currículo del programa de Enfermería.



**Gráfica 3. Opinión de los empleadores sobre la vinculación de egresados de Enfermería en su organización. Departamentos del Cesar y La Guajira. Valledupar, 2014**

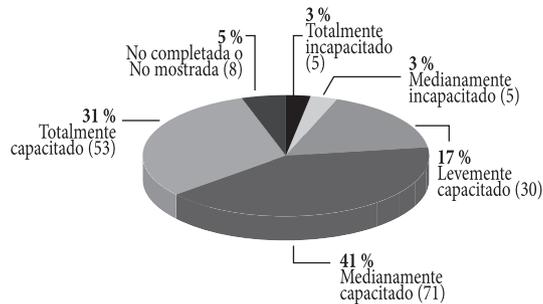
Fuente: Encuesta aplicada a los empleadores de los egresados de Enfermería de la Universidad Popular del Cesar, en los departamentos del Cesar y La Guajira

Siempre (29 %) y algunas veces (43 %) fueron las respuestas dadas por los empleadores con mayor frecuencia, lo que puede indicar que las formas de reclutamiento del talento humano en las empresas de salud buscan a diario mejoras en los procesos de vinculación del personal, que contribuyan al fortalecimiento de las organizaciones, razón por la que tienen en cuenta aquellas IES que hayan obtenido logros académicos (Gráfica 3).

Las instituciones de salud de los departamentos del Cesar y La Guajira no son ajenas a lo planteado y por eso acuden a las instituciones educativas para la vinculación de personal con calidad y capacidad para su desempeño.

Dentro de las características intrínsecas de los profesionales se encontró el pensamiento crítico, considerado como la capacidad para utilizar el conocimiento, la experiencia y el razonamiento para emitir juicios fundados ante

situaciones determinadas que tengan que ver con el rol desempeñado.



**Gráfica 4. Opinión de los empleadores sobre pensamiento crítico del egresado que labora en las instituciones de salud del Cesar y La Guajira. Valledupar, 2014**

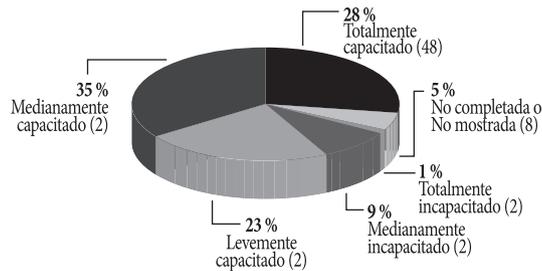
Fuente: Encuesta aplicada a los empleadores de los egresados de Enfermería de la Universidad Popular del Cesar, en los departamentos del Cesar y La Guajira

Bajo esta premisa, el 72 % de los participantes del estudio manifestó que los egresados están capacitados para aplicar el pensamiento crítico en su ejercicio profesional. Un porcentaje menor considera que tiene dificultades en la capacidad de pensamiento crítico.

Los resultados son coincidentes con los del estudio realizado por Crespo *et al.*, donde aseguraron que una de las falencias del licenciado en Enfermería radicaba en el poco pensamiento crítico que estos tenían frente a problemas derivados de su labor, y recomendaban a las instituciones reforzar dichos procesos (Crespo, González, Velázquez, Cuamatzi, Domínguez & González, 2009).

En relación con la capacidad para la solución de problemas, el 86 % de los empleadores (totalmente 28 %, medianamente 35 % y levemente 23 %) manifestó que el profesional de Enfermería conoce recursos que podrían contribuir a mejorar los procesos de inter-

vección al paciente y la calidad de desempeño profesional, frente a un porcentaje menor que lo percibe con alguna dificultad en este proceso.



**Gráfica 5. Opinión de los empleadores sobre solución de problemas del egresado que labora en las instituciones de salud del Cesar y La Guajira. Valledupar, 2014**

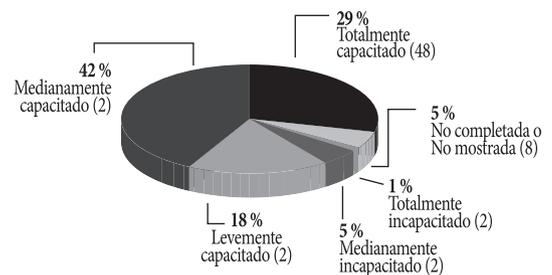
Fuente: Encuesta aplicada a los empleadores de los egresados de Enfermería de la Universidad Popular del Cesar, en los departamentos del Cesar y La Guajira

Hay que tener en cuenta que la capacidad de solución de problemas es una característica que permite identificar problemas, planificar estrategias y enfrentarlas desde la perspectiva más idónea, es un aspecto que siempre debe estar de la mano de todos los profesionales, especialmente el de Enfermería que trabaja con procesos de intervención al paciente y a la organización, ante lo cual le corresponde tomar decisiones asertivas.

Teniendo en cuenta la tendencia de la Gráfica 5 los egresados del programa tienen capacidad para la solución de problemas derivados de su quehacer y esto facilita la solución de problemas relacionados con el cuidado del paciente y con la organización. Un porcentaje menor de empleadores percibe alguna dificultad en el egresado para cumplir con esta competencia. Es fundamental entonces que deba ser fortalecida durante su proceso de formación.

Al comparar los resultados con los planteados por Crespo *et al.*, se encuentran similitudes, debido a que apoyan la buena formación pero señalan que para lograr una mejor satisfacción empresarial requiere del fortalecimiento de destrezas y habilidades para la toma de decisiones, técnica y trabajo en equipo y conocimientos generales (Crespo *et al.*, 2009).

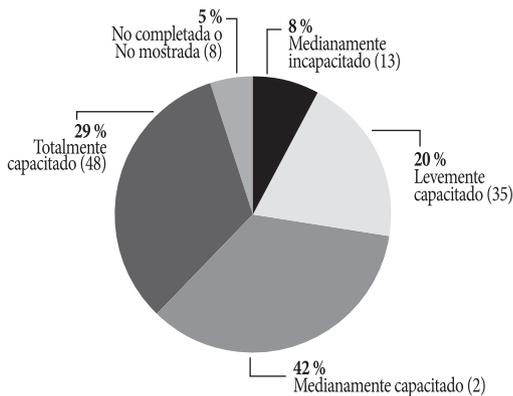
Al respecto se infiere que los profesionales presentan algunas dificultades frente a algunas necesidades de la empresa, pero no se tiene claridad sobre cuáles, ya que se debe analizar todo el contexto porque muchas veces los egresados cumplen funciones que no van de acuerdo con sus roles.



**Gráfica 6. Opinión de los empleadores sobre la sensibilidad estética del egresado del Programa de Enfermería que labora en las instituciones de salud del Cesar y La Guajira. Valledupar, 2014**

Fuente: Encuesta aplicada a los empleadores de los egresados de Enfermería de la Universidad Popular del Cesar, en los departamentos del Cesar y La Guajira

El profesional de Enfermería observado desde la óptica del 71 % de los empleadores está total y medianamente capacitado para apreciar y valorar diversas formas estéticas y los contextos de donde provienen, características que contribuyen al mejoramiento de sus funciones. Vale la pena resaltar este componente porque la academia está inserta en un sector intercultural, rico en simbología u otras expresiones, que guía el actuar regional.



**Gráfica 7. Opinión de los empleadores sobre autoaprendizaje e iniciativa personal del egresado que labora en las instituciones de salud del Cesar y La Guajira. Valledupar, 2014**

Fuente: Encuesta aplicada a los empleadores de los egresados de Enfermería de la Universidad Popular del Cesar, en los departamentos del Cesar y La Guajira

En cuanto al autoaprendizaje del egresado, el 33 % de los empleadores opinó que está totalmente capacitado y un 35 %, medianamente capacitado para el autoaprendizaje, lo cual permite determinar que se observa falencia en esta competencia durante su ejercicio profesional.

Es fundamental tener en cuenta que, el egresado después de culminar su fase académica, entra en una nueva etapa de aplicación de todo lo aprendido. De acuerdo con esta condición, necesita participar de procesos de autoaprendizaje que mantengan el conocimiento actualizado y estar a la vanguardia de los cambios científicos, tecnológicos y normativos que lo lleve a responder a las necesidades de su quehacer y de la sociedad.

Es así como el egresado, es el vínculo de la universidad con la sociedad, es la prueba última de la calidad de la universidad y quien disfruta con su participación en el mercado

laboral del prestigio de la universidad. Depende entonces de la universidad, diseñar e implementar mecanismos de control y evaluación, que hagan de su proceso educativo, una educación pertinente y de sus egresados unos actores en el proceso de desarrollo económico y social (Ramírez & Medina, 2006).

Estos antecedentes permiten a las investigadoras concluir que tanto el autoaprendizaje como la iniciativa personal de los profesionales están limitados muchas veces por el afán de responder a las necesidades de los servicios donde laboran y esto puede generar inconvenientes en la calidad del desempeño profesional, en su productividad y rendimiento.

#### IV. CONCLUSIONES

Se encontró que los egresados desde la perspectiva del empleador están capacitados en habilidades y competencias básicas para su desempeño profesional, específicamente en responsabilidad social y ética, disciplina, organización y trabajo en equipo, lo cual permite vislumbrar la gran labor que viene desarrollando la universidad con una formación integral para satisfacer las necesidades del medio con un buen desempeño.

Sin embargo, presentan dificultades en otras competencias, que pueden afectar el cumplimiento de sus actividades relacionadas con el cuidado al paciente y con la organización.

En relación con la capacidad para la solución de problemas, la opinión de los empleadores está dividida. Un porcentaje menor opina que

los egresados presentan dificultad en la solución de problemas.

Los egresados deben enfatizar más sobre la capacitación inherente a su disciplina para estar a la vanguardia de los cambios técnicos, científicos y fomentar el autoaprendizaje.

Se resalta la capacidad que poseen los egresados para apreciar y valorar diversas formas estéticas y los contextos de donde provienen.

Las instituciones de salud de los departamentos del Cesar y La Guajira acuden a la Universidad para la vinculación de su personal egresado, teniendo presente la calidad y capacidad para su desempeño. Existe una gran confianza en la academia como opción para mejorar procesos organizacionales.

## V. RECOMENDACIONES

Dentro de las recomendaciones se sugieren las siguientes:

- La Universidad Popular del Cesar, a través del programa de Enfermería, debe tener en cuenta las debilidades arrojadas en el estudio para hacer un reforzamiento en el proceso de formación.
- Desarrollar cursos de actualización desde la perspectiva técnica, científica y tecnológica.
- Fomentar en la formación de los futuros profesionales temáticas como el aprendizaje de segunda lengua, tecnología de la información que contribuya a mejorar su perfil profesional y competitividad laboral en un mundo globalizado.

- Desarrollar en el proceso de formación del estudiante algunas habilidades y destrezas de manera transversal, tales como, trabajo en equipo, toma de decisiones, liderazgo, autonomía, iniciativa y creatividad, que le direccionen hacia un mejor desempeño laboral y reconocimiento personal.
- Realizar otra investigación sobre la temática para determinar causas o factores que están relacionados con los resultados negativos encontrados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alexander, M. & Runciman, Ph. (2003). Marco de competencias del CIE para la Enfermería generalista. Informe del proceso de elaboración y de las consultas. Ginebra (Suiza).

Bedoya, J. F. & Chávez Benítez, H. (2010). *Evaluación de la pertinencia de la formación de pregrado*. Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira.

Crespo S., González, M., Cuamatzi, M., Domínguez, L. & González, L. (2009). *Percepción de empleadores sobre el Licenciado en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores*. Zaragoza: UNAM.

Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos*. Octava edición. México: Editorial McGraw-Hill.

Definición General de percepción. Disponible en: <http://www.definicionabc.com/general/percepcion.php#ixzz2fkkoGTI>. Consultada 8 de septiembre de 2014.

- Mungaray Lagarda, A. (2001). La educación superior y el mercado de trabajo profesional. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 3.
- Mungray, A. & Ocegueda, J. (1999). El servicio social en la educación superior de México. *Revista Comercio Exterior*, 49, 390-398.
- Muñoz, M., Rodríguez, P., Hincapié J., Agudelo, A. & Ramírez, R. (s.a.). Percepción de empleadores sobre las competencias de graduados del Programa de Enfermería de la Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira (Colombia).
- Proyecto Tuning (2006). Una introducción a Tuning Educational Structures in Europe. La contribución de las universidades del proceso de Bolonia. Comisión Europea. Programa Sócrates-Tempus (*Education and culture*).
- Ramírez, L. & Medina Márquez, G. (2006). *Educación basada en competencias y el proyecto Tuning en Europa y América Latina*. México: UNAM.
- Sánchez, A. G. (2002). Los profesionales de ciencias de la salud en el mercado laboral. *Rev. Investigación en Salud*, 4, 001.
- Stock, W. & Alston, R. (s.a). Efecto de la Fila-Graduate Program en el éxito en el trabajo Mercado. *Journal of Economic Education*.
- Valenzuela, E. & Ponce, L. M. (2006). *Impacto laboral de egresados universitarios y opinión de empleadores*. México: Universidad Autónoma de Baja California. Editorial Miguel Ángel Porrúa, Librero Editor.