

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



Vaca Auz, Janet; Jaramillo Jácome, Karen; Cárdenas-Robles, Daniel;
Pineda-Gómez, Tania

 Janet Vaca Auz Notas del autor
ajvaca@utn.edu.ec

Universidad Técnica del Norte, Ecuador

 Karen Jaramillo Jácome Notas del autor
kvjaramilloj@utn.edu.ec

Universidad Técnica del Norte, Ecuador

 Daniel Cárdenas-Robles Notas del autor
edcardenasr@utn.edu.ec

Universidad Técnica del Norte, Ecuador

 Tania Pineda-Gómez Notas del autor
tapinedag@utn.edu.ec

Universidad Técnica del Norte, Ecuador

Estrategia y Gestión Universitaria

Universidad de Ciego de Ávila, Cuba

ISSN-e: 2309-8333

Periodicidad: Semestral

vol. 11, núm. 2, 2023

dailenn91@gmail.com

Recepción: 02 Mayo 2023

Aprobación: 28 Junio 2023

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/780/7804258004/>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8145100>

Cómo citar este artículo:: Vaca Auz, J., Jaramillo Jácome, K., Cárdenas-Robles, D. y Pineda-Gómez, T. (2023). Más allá de la formación: La percepción de los graduados y empleadores de enfermería, Imbabura-Ecuador. Revista Estrategia y Gestión Universitaria, 11 (2), 72-85. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8145100>

Resumen: 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. El **objetivo** de este artículo Determinar la satisfacción de graduados y empleadores en relación con la formación de Enfermería en una Institución de Educación Superior Ecuatoriana. Se empleó como **método** el estudio de enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo, transeccional, en una muestra no probabilística por conveniencia, de 128 profesionales de enfermería y 27 empleadores, a los cuales se aplicó un cuestionario con propiedades psicométricas adecuados alfa de Cronbach [0.95]. Se obtuvieron como **resultados** 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. Como **conclusión**, se determinó 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. La calidad profesional, es auto percibida 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 los graduados.

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

Abstract: Higher Education Institutions need to guarantee the relevance and relevance of their academic offer and of the skills developed by graduates, in order to become competitive professionals in a market characterized by constant changes, where higher education fulfills a significant social function. The **objective** of this article Determine the satisfaction of graduates and employers in relation to Nursing training in an Ecuadorian Higher Education Institution. The quantitative approach study was used as a **method**, with a descriptive, transactional scope,

in a non-probabilistic convenience sample of 128 nursing professionals and 27 employers, to whom a questionnaire with adequate psychometric properties Cronbach's alpha [0.95] was applied. It was obtained as **results** that the study population is characterized by being young adults, female in 72.6% of graduates and 77.8% in employers. 78.7% of graduates are highly satisfied with the training skills and their relevance to professional performance, unlike employers where 50.2% are satisfied. As a **conclusion**, it was determined that the continuous quality assurance of nursing training will require permanent feedback from its graduates and from employers, as a mechanism of good practices for the improvement of the different substantive processes of the Higher Institution. Professional quality is self-perceived by 56.20% of graduates at a high level; It is noteworthy that the employers' perception of the quality of the professional is 65.8%, that is, 0.7 points above graduates.

Keywords: competences, education, nursing, employers, graduates, satisfaction.

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. Para Davis y Newstrom (2012), 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.

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). Por otro lado, 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

NOTAS DE AUTOR

Notas Universidad Técnica del Norte, Facultad de Ciencias de la Salud, Docente Investigador, Ecuador, código ORCID (<https://del autororcid.org/0000-0001-8862-0252>), ajvaca@utn.edu.ec

Notas Universidad Técnica del Norte, Facultad de Ciencias de la Salud, Docente Investigador, Ecuador, código ORCID (<https://del autororcid.org/0000-0001-8669-3319>), kvjaramilloj@utn.edu.ec

Notas Universidad Técnica del Norte, Facultad de Ciencias de la Salud, Docente Investigador, Ecuador, código ORCID (<https://del autororcid.org/0000-0003-4002-6013>), edcardenasr@utn.edu.ec

Notas Universidad Técnica del Norte, Facultad de Ciencias de la Salud, Docente Investigador, Ecuador, código ORCID (<https://del autororcid.org/0000-0002-2614-5270>), tapinedag@utn.edu.ec

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-Molina et al, 2019). Al respecto, en la Conferencia Regional de la Educación Superior, 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 cuáles 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 se realizó 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). Se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.95. Según González-Chordá & Maciá-Soler (2015), correlaciones situadas entre el intervalo 0,8 y 1 pueden considerarse 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 Enfermería 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%

Elaborada por los autores

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). Este último es 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 afin 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%

Elaborado por los autores

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. Mientras que la calidad profesional, es autopercebida 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 autopercepción 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, donde el 59.5% de los empleadores se encuentran medianamente satisfechos, el 32.4% se encuentra satisfecho y el 8.1% está insatisfecho.

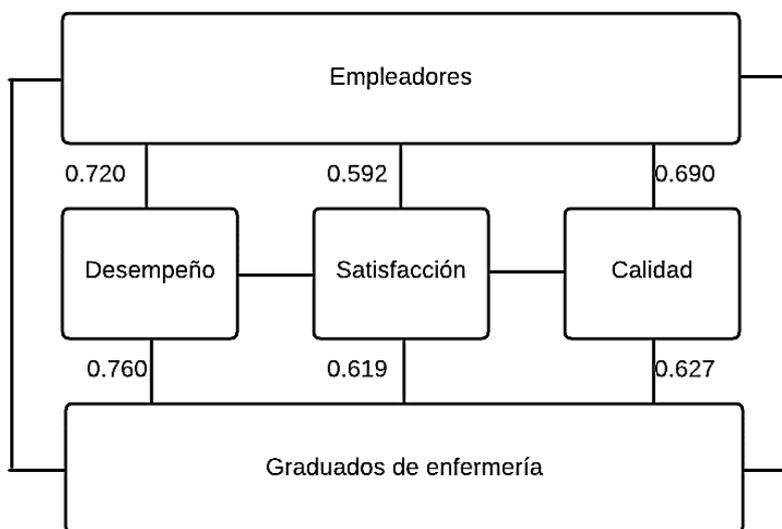


FIGURA 1
Dimensiones percibidas sobre la formación y desempeño de los graduados de la Carrera
Elaborados por los autores

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 (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 acorde a la perspectiva contextual, multidimensional y dinámica de los servicios de salud (Cora-Izquierdo et al., 2018). Mientras que autores como Huyhua Gutierrez y Tejada Muñoz (2020); 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.

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 constituyen 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*.
- Becerra, A. de Morales-González, Aldana-Reyes, Sabogal-Camargo, y Ospina-Alfonso (2008). Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. *Teoría y Praxis Investigativa*, 3(2), 61–65.
- 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. y 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*.
- Espinosa, V., De La Torre, D., Acuña, C. y Cadena, C. (2017). Los recursos humanos en salud según el nuevo modelo de atención en Ecuador. *Revista Panamericana de Salud Publica/Pan 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. y Figueroa-Álvarez, P. (2019). Modelo de satisfacción de egresados universitarios: un estudio de caso. *Journal of Marketing Research*, 24(4), 432–437. <https://doi.org/10.1177/002224378702400412>
- González-Chordá, V. M. y 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. y 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>
- López, Z. (2017). Satisfacción de empleadores por el cumplimiento del encargo social de los egresados de maestrías de amplio acceso. *Humanidades Médicas* (Vol. 17, Issue 2).
- Malvárez, S. M. y Castrillón, M. C. (2006). Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina. Primera parte. *Rev Enferm IMSS*, 14(2), 101–116.
- Martín, G. M., Mg, I., Nancy, D., García, M., Mg, L., Ivonne, M., Nieto, F., Mg, L., De, G. y Quishpe, M. (2017). *464-Texto del artículo-1910-1-10-20191125*. (1).
- Martínez, C. y 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.

- Mieles, M. A. T., Vélez, F. M. C., Chóez, L. S., Villao, J. Y. R., Chaves, C. G. y 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. y Silva, J. (2018). Diseño de un sistema de seguimiento de egresados y una estrategia para la implementación de dicho sistema. *Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE]*.
- Muñoz, M. N., F, P. R., C., J. H., G., A. M. A. y C, R. 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&idioma=SPA>
- Pujol-Cols, L. J. y Dabos, G. E. (2018). Job satisfaction: A literature review of its main antecedents. *Estudios Gerenciales*, 34 (146), pp. 3–18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Ramirez, M., Resendiz, M. y 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. y 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*.
- Sánchez, J. (2014). 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- en la Universidad de la Habana, Cuba.

Declaración de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses

Declaración de responsabilidad autoral

Janet Vaca Auz: Conceptualización, análisis formal, redacción, revisión
Karen Vanesa Jaramillo Jácome: Conceptualización, análisis formal, redacción-revisión
Daniel Cárdenas Robles: Conceptualización, redacción, revisión
Tania Pineda Gómez: Análisis formal, curación de datos