

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO

M. García-Cardona^{a,*}, R. A. Zárate-Grajales^b, R. Matus-Miranda^a, C. L. Balseiro-Almaric^c y C. Balan-Gleaves^a

^a Colaboradora del Proyecto, Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia, Universidad Nacional Autónoma de México, México D.F., México

^b Corresponsable del Proyecto, Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia, Universidad Nacional Autónoma de México, México D.F., México

^c Responsable del Proyecto, Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia, Universidad Nacional Autónoma de México, México D.F., México

Recibido: 26 octubre 2011; Aceptado: 03 enero 2012

PALABRAS CLAVE

Estudios de opinión de empleadores; Nivel de desempeño; Especializaciones en enfermería; México.

Resumen

Introducción: Las Instituciones de Educación Superior requieren evaluar de manera permanente la pertinencia de su oferta educativa en función de las demandas del mercado de trabajo, a fin de garantizar las mejores condiciones para la inserción, desarrollo y desempeño profesional de sus egresados.

Objetivo: Identificar la opinión de los empleadores sobre el desempeño de los egresados del Plan Único de Especialización en Enfermería (PUEE) de la ENEO-UNAM.

Métodos: Se entrevistaron a empleadores de 11 instituciones de salud (9 públicas, una privada y una asociación civil), ubicadas en su mayoría en el D.F. y del tercer nivel de atención. Las variables estudiadas fueron las competencias generales, conocimientos específicos, atributos, actitudes y valores, para cada una se elaboraron diferentes ítems conforme a las características señaladas en el perfil del egresado del PUEE, el instrumento quedó integrado por 39 ítems en total, con una escala de respuestas que califica el desempeño de 1 al 5 equivalente a muy deficiente, deficiente, aceptable, muy aceptable y excelente, respectivamente.

Resultados: Los empleadores consideran que los egresados tienen un nivel muy aceptable de conocimientos propios de la especialidad, de los cuidados especializados, del Proceso de Atención de Enfermería (PAE) y del lenguaje especializado; hubo diferencias en las calificaciones según el tamaño de las instituciones, las foráneas otorgaron mejores que los institutos nacionales de salud.

* Autor para correspondencia: Correo electrónico: socmcardona@hotmail.com (M. García-Cardona).

Discusión: El nivel de desempeño es acorde con calidad en la atención, y debiera permanecer como distintivo del actuar del profesional de enfermería. Se requiere reforzar la capacidad de toma de decisiones, de autocrítica, entre otras y, analizar casos particulares de instituciones que otorgaron calificaciones menores.

KEYWORDS

Employers opinion studies; Performance level; Specializations in nursing; Mexico.

Opinion of employers on the performance of the ENEO Nursing Specialization Unique Plan graduates

Abstract

Introduction: High Level Education Institutions need to assess their education offer pertinence in terms of the labor market demands in order to guarantee the best conditions for the professional development of their graduates.

Objective: Identify the opinion of employers on the performance of the ENEO-UNAM Nursing Specialization Unique Plan (PUEE) graduates.

Methods: Employers from eleven 3rd level attention health institutions (9 public, one private, and one civil association) and located mainly in the Federal District, were interviewed. Studied variables included general competencies, specific knowledge, attributes, attitudes and values. The final instrument had 39 items to be graded as 1 = very deficient, 2 = deficient, 3 = acceptable, 4 = very acceptable, or 5 = outstanding.

Results: employers considered that the graduates have a very acceptable level of specialty knowledge, specialized care, nursing attention process (NAP), and specialized language. There were differences in the grades depending on the institution size; the distant ones giving better scores than the national institutes of health.

Discussion: The performance level is proportional to the attention quality, and should stay as a nursing professional distinctive. It is necessary to strengthen the decision taking and self-assessment capacity, among other, and analyze the particular cases of the institutions which gave lower scores.

Introducción

La evaluación es una actividad indispensable para las instituciones educativas que le permite entre otras cosas, evaluar la calidad de sus programas, esta evaluación comprende diversas aristas, generalmente se realiza desde las propias Instituciones de Educación Superior a 2 niveles: el interno, que comprende el análisis del proceso de enseñanza-aprendizaje, los contenidos del programa, las actividades, los objetivos, entre otros y; el nivel externo, donde se considera la percepción de los egresados de un programa educativo y la opinión de los empleadores. Por otro lado, hay que mencionar que también desde hace varias décadas han surgido diversas instancias cuya razón de ser es la evaluación y certificación de programas educativos, como un medio para reconocer y asegurar la calidad de la educación superior¹. Las evaluaciones más frecuentes en el segundo nivel son las referidas a egresados, en cambio los estudios con empleadores son menos habituales².

Las Instituciones de Educación Superior requieren evaluar de manera permanente la pertinencia de su oferta educativa en función de las demandas del mercado de trabajo, a fin de garantizar las mejores condiciones para la inserción, desarrollo y desempeño profesional de sus egresados. Por su parte, las instituciones empleadoras que para el caso que nos ocupa corresponde al sector salud, tienen claro que la

base para cualquier mejora en el desempeño profesional es la calidad educativa y ésta a su vez, contribuye al incremento de la calidad de los servicios que se brindan a la población.

Estos principios pueden ubicarse en el exhorto que desde hace más de 2 décadas realizan Organismos Nacionales e Internacionales a las Instituciones de Educación Superior, para establecer sistemas de evaluación encaminados a mantener la vinculación entre los programas de estudio y el campo profesional. Donde uno de los mecanismos más idóneos para ello, son los estudios de opinión con empleadores, como una forma de dar cabida a las demandas específicas de las instituciones y los proyectos de desarrollo local, regional y nacional³.

En el proyecto del que se desprende este estudio, el énfasis se centró en indicadores externos del impacto de la formación obtenida en algunos de los programas que ofrece el Plan Único de Especialización en Enfermería (PUEE) de la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia (ENEO), de esta forma se consideró evaluar la inserción laboral, así como el desarrollo y el desempeño profesional de los egresados entre 1997 y 2008 de este plan. La evaluación del desempeño desde la perspectiva de los empleadores, constituye el aspecto central del presente análisis.

El PUEE se crea en 1994 con el propósito de responder a las demandas de atención especializada de enfermería que

presenta la población del país, así como consolidar el avance disciplinario y profesional de la enfermería. Este Plan en su primera etapa ofrecía 10 programas de especialización, en la actualidad se han incrementado a 13, su proyecto en forma interna ha sido evaluado y actualizado recientemente por los órganos colegiados universitarios⁴, en forma externa también fue dictaminado favorablemente por la Comisión Interinstitucional para la Formación de Recursos Humanos en Salud. Sin embargo, no se había realizado investigación evaluativa que considerara la percepción de los egresados y la de los empleadores, el análisis derivado de la primera fase del proyecto referido permitió conocer las modalidades de la inserción laboral de los egresados de este Plan⁵ y el desarrollo profesional que han conseguido conforme a su propia percepción⁶, en la segunda fase del mismo se busca identificar. ¿Cuál es la opinión de los empleadores sobre el desempeño institucional de los egresados del PUEE de la ENEO-UNAM?

Se ha señalado que el desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud/enfermedad de la población⁷. En particular, la evaluación del desempeño de las enfermeras también comprende actitudes frente a la práctica, ya que los conocimientos y las habilidades son la expresión exterior y visible del profesionalismo, se toma en cuenta su conducta cotidiana, lo que constituye la demostración viva de su pericia, ética y compromiso; su profesionalismo, donde importa tanto lo que hace, cómo lo hace y, lo que dice y se expresa en rubros tan diversos como el reconocimiento de los límites de la propia práctica, el liderazgo en el trato al paciente y la educación en la profesión⁸. La evaluación del desempeño exige en primer orden el empleo de métodos prácticos, los que pueden ser complementados en algunas tareas con métodos teóricos. Y entre las técnicas y procedimientos más empleados están la observación directa, entrevista a profesionales y dirigentes, entrevista a la población, autoevaluación, auditoría y perfiles del desempeño⁹.

Así, evaluar el desempeño laboral implica calificar las competencias y en este término se engloban los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos de las personas, es decir, aquello que las hace competentes para desarrollar una actividad en su vida laboral^{10,11}. Otra definición considera que las competencias son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado¹².

Conforme a estos elementos conceptuales revisados en el presente análisis, se distinguieron las dimensiones señaladas en estas definiciones dado que en el proceso de formación del PUEE, se espera que el egresado adquiera conocimientos teóricos, metodológicos e instrumentales, disciplinarios y profesionales. Por lo que las *competencias generales* esperadas expresan la capacidad de aplicar, transformar e innovar procesos, procedimientos, métodos y tecnologías acordes a los conocimientos recibidos, así como identificar y resolver problemas prácticos; de igual forma los *conocimientos específicos* de las especialidades tienen su expresión en aspectos concretos como el uso de lenguaje y la provisión de cuidados especializados, de procedimientos

específicos como el manejo adecuado del Proceso de Atención de Enfermería (PAE) o la búsqueda y aplicación de la Enfermería Basada en Evidencia (EBE). Las otras 3 dimensiones (*atributos, actitudes y valores*) rescatan las cualidades, disposiciones u orientaciones y convicciones presentes en el comportamiento y la conducta cotidiana de los especialistas, en el actuar profesional y en la forma de comunicar y brindar los cuidados.

Métodos

Estudio transversal, comparativo y analítico. Para la selección de la muestra de empleadores se consideró que pertenecieran a alguna de las instituciones que en mayor medida contratan egresados de las especialidades, tanto del ámbito público como del privado y algunas del interior de la república. Se identificaron a los informantes clave entre quienes estuvieran en el momento de la encuesta como dirigentes de enfermería, o mandos medios con responsabilidad en la contratación o supervisión de personal de enfermería y con participación en la toma de decisiones para la contratación de personal, ascensos o cambios de categoría, así como en los programas de inducción o capacitación de los trabajadores.

Conforme a esas características los empleadores entrevistados en este estudio corresponden a 11 instituciones, 9 son públicas, una privada y una asociación civil, ubicadas en su mayoría en el D.F. (85%); corresponden a Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta especialidad, 2 hospitales de especialidad estatales, un Hospital en el régimen de Asociación Civil y la dirección corporativa de enfermería de los hospitales privados más importantes en el país. De las 11 instituciones seleccionadas, 10 de ellas participan o han participado como sede del programa de especialización de posgrado, por tanto conocen el proyecto educativo y contribuyen de alguna manera en la formación de especialistas como tutores o profesores y también contratan a los egresados del PUEE, ya que en su mayoría son instituciones de alta especialidad, nicho natural para la inserción de especialistas de enfermería.

Las variables estudiadas por medio de una escala evaluativa fueron las competencias generales, conocimientos específicos, atributos, actitudes y valores y para cada una de éstas se elaboraron diferentes ítems, que tuvieron como fundamento las características señaladas en el perfil del egresado del PUEE, con una escala de respuestas que califica el desempeño de 1 al 5 equivalente a muy deficiente, deficiente, aceptable, muy aceptable y excelente, respectivamente. Esta escala en su versión final quedó integrada por 39 ítems, previamente se sometió a validez de contenido por 5 de los participantes del mismo proyecto, lo que permitió realizar los ajustes necesarios.

Entre octubre y diciembre de 2011, se aplicaron de 4 a 6 instrumentos por institución empleadora participante en el estudio, con el propósito de contar tanto con las opiniones de los informantes clave (ya hablamos de las características arriba), y responsables de área buscando evaluar el desempeño de los especialistas (ya que se asume que cuentan con mayor cercanía con la atención directa que se brinda). El procesamiento de los datos se realizó con el paquete de estadística para ciencias sociales (SPSS).

Se cuidaron los aspectos éticos en relación al consentimiento informado, a la privacidad de los informantes y de las instituciones señalados en el reglamento de la Ley General de Salud en materia de Investigación, Título segundo, capítulo 1 del artículo 14, Fracción V, que se refiere al consentimiento informado de los sujetos implicados en una investigación y el principio de privacidad del artículo 16 del mismo reglamento, que hace referencia al anonimato de los sujetos de investigación, por lo que se les respetará su libertad de decidir, participar o no en el estudio, una vez dándose a conocer el objetivo del mismo. El aspecto financiero fue cubierto por la DGAPA de la UNAM proyecto PAPIIT IN308410-2.

Resultados

Como se muestra en la figura 1, los promedios en cada uno de los ítems de las 5 dimensiones consideradas, permitieron identificar que el desempeño de los egresados en general es evaluado por los empleadores como muy aceptable. En las competencias generales, los mayores promedios se obtuvieron en *compromiso con el paciente, aplicación de conocimientos en la práctica y establecimiento de prioridades*; en la dimensión de conocimientos específicos, los empleadores consideran que los egresados tienen un nivel muy aceptable de *conocimientos propios de la especialidad, de los cuidados especializados, del PAE y del lenguaje especializado*;

por otra parte, en estas 2 dimensiones los menores promedios se obtuvieron en *expresión escrita y mejora del servicio*. En conjunto, estos resultados reflejan que las principales habilidades esperadas en los egresados están presentes en un buen nivel, pero es necesario fortalecer aspectos que inciden en la formación integral como es tener mejores habilidades en expresión escrita o en actividades de gestión para la mejora del servicio.

Los datos de las dimensiones de atributos, actitudes y valores muestran que los egresados destacan por su *responsabilidad y dedicación, por su orientación hacia el paciente y el aprendizaje, por ser respetuosos y, con compromiso ético*; en cambio habría que reforzar sus habilidades en *el manejo de conflictos, en la disposición al cambio y en ser críticos y autocríticos*.

Es conocido que las características demandadas para el personal varían según el tipo y tamaño de las instituciones, en función de esto se buscó comparar si había diferencias en la evaluación del desempeño de los egresados según el tipo de institución; se agruparon éstas en instituciones grandes (públicas y radicadas en el D.F.) y las instituciones medianas (estatales, asociación civil y privada); se sumaron las calificaciones obtenidas en cada dimensión y como indicador representativo se seleccionó la mediana; los resultados se muestran en la tabla 1, en la que se puede observar que en todas las dimensiones las instituciones grandes otorgaron menores calificaciones y estas diferencias alcanzan

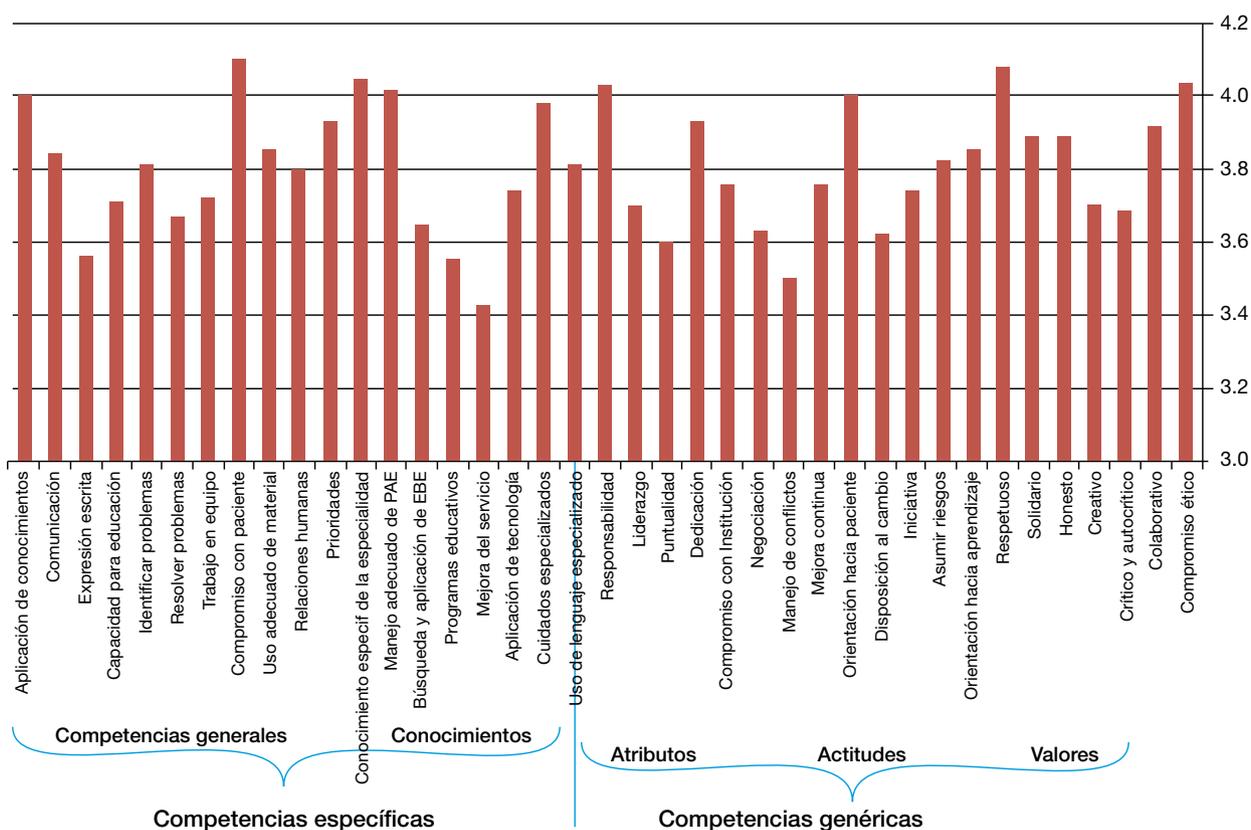


Figura 1 Escala evaluativa del desempeño de egresados del PUEE (promedios).

Tabla 1 Mediana de las calificaciones obtenidas por dimensión según tamaño de la Institución

Tamaño Institución	Competencias*	Medianas de las calificaciones			Valores
		Conocimientos específicos*	Atributos	Actitudes*	
Grandes (n=7)	41.0	29.0	25.0	21.5	25.0
Medianas (n=4)	47.5	32.0	28.0	24.5	30.0
Total (n=11)	44.0	30.0	27.0	23.0	28.0

* Diferencias estadísticamente significativas con $p < 0.05$ U Mann-Whitney.

significancia estadística en competencias, actitudes y conocimientos específicos, lo cual muestra que a mayor complejidad de las instituciones, en este caso evaluada por el tamaño, existen mayores demandas respecto a las habilidades y competencias del personal.

Estas diferencias se mantienen cuando se agrupan las habilidades en 2: competencias específicas (competencias y conocimientos) y competencias genéricas (atributos, actitudes y valores) como se muestra en la tabla 2.

Cuando se exploran las diferencias al interior de las instituciones medianas (tabla 3), y las instituciones grandes (tabla 4). En la primera es posible apreciar que la Institución privada es la que otorgó menor calificación, ubicando el desempeño de los egresados apenas en nivel aceptable; en cambio las instituciones ubicadas en el interior del país, otorgaron calificaciones de muy aceptable y excelente. En la tabla 4 es donde se ubican las menores calificaciones del total de instituciones participantes, y en particular 2 instituciones otorgaron calificaciones en el límite inferior de aceptable, esto indica la necesidad de analizar las características particulares de estos centros y de las especialidades que contratan a fin de identificar con precisión los aspectos que no se están cubriendo en estas áreas y revisar si es el propósito del proyecto educativo.

Discusión

La calificación del desempeño de los especialistas egresados de la ENEO a partir de la opinión de los empleadores, refleja un buen nivel en el conjunto de características relativas a las competencias específicas tanto en conocimientos generales como los propios de las especialidades y en los valores que se pudieran esperar para brindar cuidados de calidad a la población, no obstante fue posible identificar algunas

áreas de oportunidad vinculadas en mayor medida al contexto organizacional, como lo es la búsqueda de mejora del servicio, el manejo de conflictos, la disposición al cambio, la creatividad, así como la capacidad para la crítica y auto-crítica. Habilidades que en la actualidad han adquirido mayor importancia debido a que el cambio se considera una característica propia del entorno actual. En el medio industrial inclusive, se otorga mayor peso a estas características dado el acelerado desarrollo tecnológico por tanto se exige flexibilidad y capacidad de adaptación. En concordancia con esto, en un estudio amplio realizado por la Universidad de Valencia en 2007, se encontró que las características más valoradas por los empleadores correspondían a competencias genéricas entre las que se destacaban la capacidad para la solución de problemas, el asumir responsabilidades, el trabajo en equipo, la planificación y la gestión de recursos¹³.

Este punto previo posiblemente también se relaciona con las diferencias identificadas entre instituciones grandes y medianas, ya que en las primeras con mayor prontitud se adoptan los avances tecnológicos o administrativos que van surgiendo en el ámbito laboral y por tanto, exigen más de sus empleados.

La evaluación del comportamiento de los egresados conforme a valores inherentes a calidad en la atención como profesionales con responsabilidad y dedicación, orientación hacia el paciente, respetuosos y con compromiso ético, son muestra positiva de aspectos que deben permanecer como distintivos de la actitud que caracterice al profesional de enfermería y que han sido identificados también en otros estudios de evaluación del desempeño¹⁴.

Las diferencias identificadas en 2 instituciones del grupo de las grandes donde se otorgaron calificaciones bajas al desempeño de los especialistas, requiere de profundizar

Tabla 2 Evaluación del desempeño según tamaño de Institución

Tamaño Institución	Desempeño					
	Competencias específicas*			Competencias genéricas*		
	Mediana	Valor (mín)	Valor (máx)	Mediana	Valor (mín)	Valor (máx)
Grandes (n=7)	72	46	92	73	43	100
Medianas (n=4)	80	58	95	81	60	100
Total (n=11)	73	46	95	77	43	100

* Diferencias estadísticamente significativas con $p < 0.05$ U Mann-Whitney.

Tabla 3 Evaluación del desempeño en las Instituciones medianas

Instituciones medianas	Desempeño					
	Competencias específicas*			Competencias genéricas*		
	Mediana	Valor (mín)	Valor (máx)	Mediana	Valor (mín)	Valor (máx)
Asociación civil	73	58	82	84	60	91
Privada	68	60	73	70	63	76
Estatad X	81	80	85	81	77	85
Estatad CH	92	82	95	98	89	100

* $p=0.009$, diferencias con significancia estadística $p<0.05$ Kruskal-Wallis.

Tabla 4 Evaluación del desempeño en Instituciones grandes

Instituciones grandes	Desempeño					
	Competencias Específicas*			Competencias Genéricas**		
	Mediana	Valor (mín)	Valor (máx)	Mediana	Valor (mín)	Valor (máx)
Instituto 5	89	73	91	88	66	100
Instituto 6	75.5	59	92	80	53	92
Instituto 7	68	46	91	69	43	95
Instituto 8	76	68	85	82	65	93
Instituto 9	59	57	89	60	49	100
Instituto 10	54	49	64	56	54	64
Instituto 11	67.5	52	74	66.5	51	78

* $p=0.019$, ** $p=0.051$, diferencias con significancia estadística $p<0.05$ Kruskal-Wallis.

en el análisis de todos los elementos que pudieran estar influyendo: de que programas son los egresados que contratan, los tutores, la vinculación entre autoridades hospitalarias y coordinadores, entre otros aspectos; por ejemplo, en una de estas instituciones la especialidad en esa área es de reciente creación, el número de egresados todavía son pocos, por lo que además de estar en proceso de consolidación es posible que todavía no se pueda evaluar con precisión, el impacto de la atención brindada por estos especialistas. Sin embargo, no se debe descartar la posibilidad de realizar algún otro estudio en que se evalúe el desempeño en estas instituciones, por medio de otras estrategias que brinden información más precisa de los especialistas de enfermería en estos ámbitos de trabajo, a fin de introducir las mejoras necesarias.

Aunque es conocido que las instituciones oferentes se mueven a un ritmo más acelerado de lo que puede realizarse para la actualización de los programas y planes de estudio, los resultados confirman la validez de los estudios de opinión con empleadores como un medio idóneo para evaluar las necesidades y requerimientos a cubrir por las instituciones educativas; como se ha señalado *los estudios de opinión de empleadores además de permitir conocer y medir el grado de satisfacción del conjunto de empleadores acerca del desempeño laboral de los egresados universitarios, permiten de manera implícita evaluar el currículum, el perfil profesional y el grado de desarrollo y aplicación de las competencias genéricas y técnicas de los egresados*³.

Las instituciones de educación superior ante las demandas sociales de la actualidad, requieren estrategias que incidan mejor en la formación de sus estudiantes. Si bien es cierto que el mercado laboral sigue demandando profesionistas de carreras conocidas como liberales clásicas, también se identifica hoy en día, un movimiento hacia reconocer a otras carreras con un gran valor social como es el caso de la enfermería. Situación que nos brinda un escenario de oportunidades a fin de contribuir a la formación de los profesionistas especializados, que demandarán las instituciones en los próximos años con las exigencias esperadas en mayores conocimientos y atributos en nuevos campos de la ciencia y la tecnología, así también con las habilidades necesarias para la toma de decisiones especializadas en diversos espacios de la práctica de la enfermería y ante situaciones de salud enfermedad diversas y complejas¹⁵.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Financiamiento

El aspecto financiero fue cubierto por la DGAPA de la UNAM proyecto PAPIIT IN308410-2.

Referencias

1. Gómez MC, Herrera S. La Función de los Organismos Evaluadores que Coadyuvan en el Proceso de Evaluación para el Desarrollo de los Programas de Educación Superior y Facilitan la Obtención de Recursos Federales. *Razón y Palabra (Revista Electrónica)* 2007; (55) Disponible en: <http://bit.ly/Yl6l4V>
2. Roig Cotanda JM. La opinión de los empleadores de titulados universitarios: dificultades en el diseño de las encuestas. XVI Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación. España: Universidad de las Palmas de Gran Canaria; 2007. Disponible en: <http://bit.ly/YldB6k>
3. Damián Simón J, Montes Pauda E, Arellano Mont LLJ. Los estudios de opinión de empleadores. Estrategia para elevar la calidad de la Educación Superior No Universitaria. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación 2010;8(3):179-203. Disponible en: <http://bit.ly/Yz4Ogo>
4. ENEO-UNAM. Plan Único de Especialización en Enfermería. Aprobado por el Consejo Académico de Área. México: ENEO-UNAM; 2009.
5. Balseiro L, Zárate R, Matus R, et al. Inserción laboral de los egresados del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO-UNAM: Una experiencia de diez años. *Enfermería Universitaria* 2010;7(3):38-45. Disponible en: <http://bit.ly/10QHeZg>
6. Matus R, Balseiro L, Zárate R, et al. Formación educativa y desarrollo profesional. El caso de egresadas (os) de especialidades de posgrado en enfermería. *Enfermería Universitaria* 2011;8(4):8-15. Disponible en: <http://bit.ly/10G6HHw>
7. Salas Perea RS, Díaz Hernández L, Pérez Hoz G. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educación Médica Superior* 2012;26(4). Disponible en: <http://bit.ly/16tSzBq>
8. Gandarias A, Gandarias I. El desempeño de enfermería. Profesionalismo en el hospital Universitario. República de Haití. *Rev Cubana Enfermer* 2001;17(1):35-41. Disponible en: <http://bit.ly/Ms4DMD>
9. Urbina Laza O, Soler Cárdenas SF, Otero Ceballos M. Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología. *Educ Med Sup* 2006;20(1). Disponible en: <http://bit.ly/YW5n3i>
10. SEP. ¿Qué es la certificación por competencias? México: CONOCER. Sistema Nacional de Competencias. Disponible en: <http://bit.ly/NLctRQ>
11. Lara AM, Villela E. Evaluación del desempeño de enfermería por competencia profesional como indicador de calidad. *Desarrollo Científico Enfermería* 2008;16(3):104-108.
12. Vázquez Valerio FJ. *Modernas Estrategias de Enseñanza*. Tomo I. Colombia: Ed Lexus; 2006.
13. Peiro JM, Roig JM, González-Roma V, et al. Estudio de las demandas de los empleadores de titulados universitarios de la Provincia de Valencia. Síntesis de Resultados. España: Observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral de la Universitat de València (OPAL); 2009.
14. Torres Contreras CC, Sierra Mujica KS, Pinzón Saavedra JD. Evaluación del desempeño de los egresados del Programa de Enfermería de la Universidad de Santander 2004-2010. *Rev Cuid* 2012;3(3):270-279. Disponible en: <http://bit.ly/16k19XK>
15. Sánchez-Castañeda A. Los Retos de la Educación Superior. Hacia una política de Estado. En: Carmona V. (Coord). Educación, Ciencia y Cultura. Memoria del VII Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional. UNAM-IIJ. 2002. Disponible en: <http://bit.ly/ZLqKWe>