

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**PERFIL PROFESIONAL DEL EGRESADO DE
ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
QUE LABORAN EN LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO
DE SALUD DE AMAZONAS, 2015**

AUTOR : Llin Jamer Bacalla Calampa

ASESOR (A) : Dra. María del Pilar Rodríguez Quezada

CHACHAPOYAS – AMAZONAS – PERÚ

2016

DEDICATORIA:

A mis padres los más importantes en mi vida, quienes me brindaron su apoyo incondicional durante mis estudios, quienes me enseñaron a ser fuerte y enfrentar ante cualquier obstáculo, por su paciencia y ayuda para salir adelante hasta conseguir mis metas.

A mi hermano quien me apoya incondicionalmente y me brinda siempre palabras de aliento.

AGRADECIMIENTO

A Dios: Ser supremo quien me bendice al despertar y culminar mi día, guiarme en mi camino y regalarme una mañana más para seguir adelante con mis objetivos trazados.

A mi asesor(a): Dra. Enf: María del Pilar Rodríguez Quezada, por su colaboración, apoyo y comprensión en la realización del proyecto de tesis.

A los Hospitales: Hospital Regional “Virgen de Fátima” Chachapoyas, Hospital “María Auxiliadora” Rodríguez de Mendoza, Hospital “Gustavo Lanatta Lujan” Bagua, de la Región Amazonas, egresados de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Ph. Dr. Jorge Luis Maicelo Quintana.
Rector

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres
Vicerrector Académico

Dra. María Nelly Lujan Espinoza
Vicerrectora de investigación

Dr. Policarpio Chauca Valqui
Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud

Msc. Wilfredo Amaro Cáceres
Director de la Escuela Profesional de Enfermería

VISTO BUENO DE LA ASESOR (A)

Yo, María del Pilar Rodríguez Quezada, identificada con DNI N° 18021856, con domicilio legal en la ciudad universitaria, actual docente nombrada, asociada a tiempo completo en la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

DOY VISTO BUENO, al proyecto tesis titulada **“PERFIL PROFESIONAL DEL EGRESADO DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS QUE LABORAN EN LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD. AMAZONAS 2015”**, del tesista en enfermería Llin Jamer Bacalla Calampa.

POR LO TANTO:

Firmo la presente para mayor constancia.

Chachapoyas 07 diciembre del 2016

Dr. María del Pilar Rodríguez Quezada

DNI: 18021856

JURADO DE TESIS

(RESOLUCION DE DECANATO N° 0195 - 2016 - UNTRM - VRAC/F.C.S)

Dra. Enf. Tejada Muñoz, Sonia
Presidenta

Dra. Enf. León Montoya, Gladys Bernardita
Secretaria

Lic. Enf. Saavedra Chinchayán, María Esther
Vocal

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Autoridades universitarias	iii
Visto bueno de la asesora	iv
Jurado de tesis	v
Índice de contenidos	vi
Índice de cuadros	vii
Índice de gráficos	viii
Índice de anexos	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	13
II. OBJETIVOS	18
III. MARCO TEÓRICO	20
IV. MATERIAL Y MÉTODO	
4.1. Tipo y diseño de investigación	36
4.2. Población y muestra	36
4.3. Método, técnica e instrumento de recolección de datos	37
4.4. Análisis de datos	39
V. RESULTADOS	41
VI. DISCUSIÓN	45
VII. CONCLUSIONES	51
VIII. RECOMENDACIONES	52
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
X. ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla n° 01: Perfil profesional del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas. 2015	41
Tabla n° 02: Perfil profesional del egresado de enfermería según dimensión conocimientos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas. 2015	42
Tabla n° 03: Perfil profesional del egresado de enfermería según dimensión actitud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas. 2015	43
Tabla n° 04: Perfil profesional del egresado de enfermería según dimensión procedimental de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas. 2015	44

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura n° 01: Perfil profesional del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas. 2015	41
Figura n° 02: Perfil profesional del egresado de enfermería según dimensión conocimientos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas. 2015	42
Figura n° 03: Perfil profesional del egresado de enfermería según dimensión actitud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas.2015	43
Figura n° 04: Perfil profesional del egresado de enfermería según dimensión procedimental de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas. 2015	44

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo n° 01: Operacionalización de la variable	59
Anexo n° 02: Matriz de consistencia	63
Anexo n° 03: Validez del instrumento	70
Anexo n° 04: Confiabilidad del instrumento	73
Anexo n° 05: Confiabilidad del instrumento	74

RESUMEN

El estudio de investigación cuantitativo, descriptivo transversal, tuvo como objetivo evaluar el perfil profesional de egresados de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, que laboran en los Hospitales del Ministerio de Salud de Amazonas, 2015. El universo muestral estuvo conformado por 30 egresados de enfermería, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia; para la recolección de los datos se utilizó el método de la encuesta, técnica el cuestionario y el instrumento Escala del Perfil Profesional del egresado, validado con la prueba Binomial 4.56 y con una confiabilidad de 0.86 considerándole confiable. Los resultados obtenidos fueron: del 100% (30) encuestados sobre perfil profesional; el 83.3% (25) es bueno y el 16.7% (5) regular. En la dimensión conocimientos, el 86.6% (26) tienen un perfil profesional bueno y el 13.4% (4) regular; en la dimensión actitud, el 90% (27) tienen un perfil profesional bueno y el 10% (3) regular; en la dimensión procedimental, el 80% (24) tienen un perfil profesional bueno y el 20% (6) regular. Llegando a la conclusión que los egresados de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, tienen un perfil profesional bueno en todas las dimensiones (conocimientos, habilidades, actitudinal).

Palabras claves: adecuado, dimensión, egresado, perfil, profesión.

ABSTRACT

The following from investigation quantitative, simple descriptive with cross section research project , aimed to evaluate the professional profile of the graduate nursing students from the Toribio Rodriguez de Mendoza National University , that work in the Hospitals of the department of health in Amazonas, 2015. 30 graduate students of nursing formed the group sample; the sampling was not probabilistic by convenience; to collect the data we used the survey method, the questionnaire as technique and the scale of the professional profile of the graduate student as instrument, whose was validated with the binomial test 4.56 and with a reliability of 0.86 being reliability. The results were: 100% (30) surveyed professionals; the 83.3% (25) is good and 16.7% (5) regular. In knowledge dimension, 86.6% (26) have a good professional profile and 13.45% (4) were regular; in attitude dimension, 90% (27) have a good professional profile and 10% (3) were regular; in the procedure dimension, 80% (24) have a good professional profile and 20% (6) regular. In conclusion, the graduate students of nursing career in the Toribio Rodriguez de Mendoza National University have a good profile in all the dimensions (knowledge, skills, and attitude)

Key word: adequate, dimension, graduate students, profile and profession.

I. INTRODUCCIÓN

La enfermería ha sido una práctica milenaria del cuidado de la salud que vinculo, por primera vez, a sus practicantes con la educación formal a mediados del siglo XIX. Se realizó a través del modelo forjado por Florence Nightingale, producto de su propia formación empírica y de su permanente observación y análisis de las prácticas de atención de salud en Inglaterra y otros países. Su modelo definió a la enfermería como el arte y la ciencia del cuidado, dando lugar a la creación de las primeras Escuelas de Enfermería del mundo occidental (CONEAU, 2010, p. 36).

Pero que en los últimos tiempos, la escasez de enfermeros es una preocupación a nivel mundial. El histórico déficit de recursos capacitados de enfermería y su inapropiada distribución geográfica en los servicios, se ve actualmente agravado por la falta de incentivos para ingresar y permanecer en la profesión, derivado del deterioro de las condiciones laborales; esto ha favorecido el éxodo de profesionales de América Latina a Estados Unidos y Europa (Vázquez, 2010, p. 7-10).

En ese contexto el perfil profesional formativo es el medio en el que se concreta el vínculo entre la educación y la sociedad, por lo que debe ser elaborado, incluyendo el nivel de partida de los estudiantes que inician su formación (conocimientos, habilidades, interés hacia el estudio, estrategias y métodos de estudio, entre otros aspectos) y las exigencias de la sociedad donde va tener lugar ese proyecto educativo (Vásquez, 2010, p. 08).

El perfil profesional constituye un modelo, una idealización de las características, conocimientos y habilidades que debe poseer el egresado de una carrera. Es la etapa inicial del proceso de elaboración del curriculum y por lo tanto de toda la planificación del proceso educativo (Vásquez, 2010, p. 08).

El perfil del egresado universitario bolivariano, ha de estar enmarcado tanto en los conocimientos y habilidades como las actitudes. Todo esto definido operacionalmente delimita un ejercicio profesional. En esta consideración conceptual se incorpora la necesidad de desglosar las competencias profesionales en sus dimensiones específicas, a fin de establecer tanto las orientaciones como el alcance del saber, el hacer y el ser en el desempeño profesional de una especialidad. Es decir, no basta con declarar las

competencias del ejercicio profesional, sino que es indispensable su operacionalización. En correspondencia con esta concepción, se requiere establecer en esa delimitación del perfil del egresado universitario bolivariano, además de las competencias laborales, el objeto de trabajo, el campo de acción y la esfera de actuación del futuro profesional, como aspectos que identifican y definen al perfil del egresado, a la vez de establecer sus capacidades y aptitudes laborales para afrontar situaciones diversas (Azocar, 2011, p. 02).

Cada Universidad tiene la posibilidad de definir sus propios perfiles de egresados de acuerdo al impacto que pretende dar en la sociedad, por ello la formación de universidad en universidad varia, ya que además se busca cubrir las necesidades de la población, pero el hilo conductor entre todas es la equidad, la cooperación y la masificación del conocimiento (Azocar, 2011, p. 02).

A todas estas, es importante establecer que el perfil profesional lo componen tanto conocimientos y habilidades como actitudes, componentes que constituyen dimensiones del enfoque de formación por competencias que responden a las interrogantes: ¿Qué debe saber el egresado? ¿Qué debe saber hacer? ¿Cómo debe ser y actuar? En correspondencia con las anteriores interrogantes, en el perfil profesional de corte bolivariano, han de sobresalir los procedimientos y valores para un desempeño adaptado a las necesidades de la sociedad y no a las de un grupo familiar o persona (Azocar, 2011, p. 02).

La inserción laboral de los egresados está internacionalmente reconocida como uno de los indicadores fundamentales para el estudio de la calidad de un programa formativo. En base a ello, las universidades llevan años trabajando por mejorarla, fundamentalmente a través de orientación laboral y plataformas de empleo, pero también a través del análisis de lo que el mercado laboral ofrece a los titulados y de la formación, específica y transversal, que les demanda (Villalobos, 2010, p. 07).

El término “perfil del egresado” tiene cada vez mayor difusión y empleo en el ámbito de la educación, en todos sus niveles, sectores y modalidades. Probablemente, la razón principal de esto sea que el termino puede interpretarse, con cierta facilidad, a partir de las nociones que intuitivamente cada quien ha formado sobre lo que es un “perfil” y un “egresado”, sin que esto sea un obstáculo para la comunicación dado que el termino es

utilizado usualmente con flexibilidad, sin darle carácter técnico, sin exigencia de univocidad, claridad y rigor. En otras palabras, cada quien le puede dar su propia interpretación (Arnaz, 2001, p. 01).

En el Perú, durante los primeros 30 años de existencia, la enfermería estuvo muy ligada al desarrollo de los hospitales (medicina curativa) y la formación de las enfermeras se institucionalizó con las dos primeras escuelas de enfermería iniciándose con la Escuela de Enfermeras de la Casa de Salud de Bellavista (1907), años más tarde con la Escuela Mixta de Enfermeros (1915), luego denominada Escuela Nacional de Enfermeras, la que actualmente es Facultad de Enfermería de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Entre 1930 y 1960, producto de las políticas internacionales y nacionales, se fortalece la formación en salud pública sin mayor repercusión en el perfil de la enfermera, mientras que entre 1960 y 1990, algunas instituciones profundizaron la formación de la enfermera en salud comunitaria (Pérez, 2008, p.49).

El proceso de globalización en los últimos años ha llevado a las universidades peruanas a ingresar a un mercado nacional e internacional muy competitivo; esto conlleva a que sus productos relacionados con el recurso humano sean cada vez de mejor calidad (Sanabria, 1998, p. 01).

En Perú, cada año ingresan 1.500 a 2.000 enfermeras de las 43 escuelas o facultades de enfermería, de las que, entre 600 a 1.000 son absorbidas por el mercado en trabajo en condiciones muy desfavorables; un 25.4% a través de los llamados contratos por servicios no personales sin protección social alguna, derecho a seguro social, vacaciones, gratificaciones con salarios que funcionan entre \$150 a 300 mensuales, en deplorables condiciones de trabajo y de vida en puestos de salud de la sierra o la selva, no cuenta con un lugar seguro para vivir. Respecto a la remuneración mensual el 67% de enfermeras que trabajan en el sector público perciben una remuneración inferior a s/.1.000,00 (\$300) y el 18% del sector privado tiene un sueldo inferior a s/.500, 00 (\$ 150) (OPS, 2008, p. 75-76).

Una de las problemáticas que enfrentan las unidades académicas a nivel superior es sin duda alguna de la falta de un estudio sistemático, adecuado, factible, real y confiable de sus egresados. Esto acarrea una gran dificultad ya que genera una separación entre egresados y la unidad académica, ya que al no contar con toda la información no puede

establecer una comunicación con los egresados, lo que conlleva a un desconocimiento de parte de la institución del impacto que genera la carrera que imparte, la imagen que desarrolla el egresado ante las demandas de la sociedad, si responde o no con las exigencias de la vida laboral (Sornoza, 2006-2010, p. 21).

Las instituciones laborales relacionadas con el campo de la enfermería, generalmente demandan que el profesional de enfermería debe ser competentes que permitan un alto desempeño en el trabajo y que colaboren en el alcance de los objetivos organizacionales. La comprensión de que las competencias individuales que posee estrecha relación con las estrategias y con las competencias de la organización ganó destaque en los ámbitos profesional y académico. La relación establecida por medio de un desarrollo mutuo, en el cual las personas son valorizadas por la organización, en la medida en que contribuyen efectivamente para su desarrollo, así como estas son valorizadas por las personas, conforme les ofrece condiciones concretas para su desarrollo, está de acuerdo con las expectativas de las personas cada vez más preocupadas en obtener mayor satisfacción y realización personal así como obtener su inserción en el mercado de trabajo (Oliveira, 2011, p.03).

Existen en la literatura diversas maneras de denominar el perfil profesional, muchas veces se identifica con perfil del egresado, con modelo del especialista, modelo del profesional, pero en esencia todos tratan de expresar para que se forme ese profesional, en éste caso se concibe el perfil profesional del egresado como una imagen previa de las características, conocimientos, habilidades, valores, actitudes y sentimientos que debe haber desarrollado el estudiante en su proceso de formación, este generalmente se expresa en términos de los objetivos finales a alcanzar en un nivel de enseñanza (Vázquez, 2010, p. 07) y que finalmente serán desarrollados en la práctica profesional en el campo laboral.

A nivel local según el sistema del perfil del egresado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Escuela Profesional de Enfermería se ha podido evidenciar que no es coherente la competitividad en varios aspectos con el perfil del egresado de la escuela, dentro de los cuales se puede encontrar el cuidado humano holístico del paciente, así como también existe una deficiente información de los egresados de cómo se están formando, de igual forma, existen pocos estudios sobre la

población de egresados que nos permitan aproximarnos a la realidad. Según la matriz de coherencia del perfil del egresado con los lineamientos del proyecto educativo en nuestra Región de Amazonas el perfil del egresado debe de actuar con responsabilidad social y compromiso ciudadano, en base a principios éticos morales, cuidando el medio ambiente y diversidad cultural, por tal motivo en ese aspecto hay que enfocar todas nuestras estrategias y conocimientos en el egresado.

En la actualidad la carrera profesional de enfermería de ésta universidad no cuenta con información necesaria acerca del perfil del egresado, a pesar de ser un estándar considerado en el modelo de evaluación de la calidad académica de las escuelas y facultades de enfermería propuestas y aprobadas por el sistema nacional de evaluación, acreditación y certificación en enfermería (SINEACE) del Perú que nos rige desde el año 2006; por lo que se constituye en un referente valioso de información; desligándose de éste la revisión, mejoramiento, implementación y operativización del currículo, y el plan de estudios con el propósito de formar profesionales competitivos que demuestren capacidades cognoscitivas, procedimentales, actitudinales y a la vanguardia de un mundo post moderno.

La presente investigación se compone en una fuente de información organizada, verídica y sistematizada para tener conocimiento de cómo se están desarrollando los (as) egresados (as) en su centro de trabajo y sus roles que desempeñan en sus áreas asignadas; sea ésta; asistencial, administrativa, docencia e investigación; a partir del cual se tomen decisiones y acciones de mejora continua. Por no existir estudios que aborden esta temática se considera relevante el desarrollo de ésta investigación siendo un aporte para mejorar la educación en enfermería y además motivando a realizar futuras investigaciones.

Debido a lo antes expuesto, se planteó la siguiente interrogante de investigación ¿Cuál es el Perfil Profesional del Egresado de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud Amazonas, 2015? Por ello el objetivo de la investigación: evaluar el perfil profesional del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud-Amazonas, 2015. Con el fin de contrastar la hipótesis de investigación: los egresados de enfermería de la

Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas poseen un buen perfil profesional.

Los resultados presentados de la presente investigación fueron útiles para obtener un diagnóstico sobre el perfil profesional de los egresados de enfermería que sirvió a los sectores que abordan esta problemática para mantener o mejorar su currículo de formación profesional; también sirve para investigaciones futuras que guarden relación con el objeto de estudio.

II. OBJETIVOS:

Objetivo General:

- Evaluar el perfil profesional del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud. Amazonas, 2015.

Objetivos Específicos:

1. Determinar el perfil profesional según dimensión conocimientos del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud. Amazonas, 2015.
2. Determinar el perfil profesional según dimensión procedimental del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud. Amazonas, 2015.
3. Determinar el perfil profesional según dimensión actitudes del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud. Amazonas, 2015.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes del problema

Nivel mundial.

Barazal (2011), Cuba; en su investigación cuyo objetivo fue: describir la relación existente entre las funciones declaradas en el modelo o perfil del egresado de la maestría, y los principios de la educación avanzada. Los resultados mostraron la vinculación existente entre las funciones del modelo ideal del egresado de la Maestría en Enfermería, y los principios de la educación avanzada, se propuso además las cualidades que deben poseer los egresados de la Maestría en Enfermería y que no se tuvo en cuenta en el modelo ideal objeto de análisis en esta investigación. Concluyó que resulta evidente la vinculación existente entre las funciones del modelo ideal del egresado de la Maestría en Enfermería y los principios de la educación.

Corrales, I. (2010). Venezuela; en su investigación cuyo objetivo fue: Indagar la opinión de los egresados de la Escuela de Enfermería sobre la formación académica recibida para determinar la correspondencia entre las competencias adquiridas en su formación y su desempeño laboral. Cuyos resultados fueron: Se evidencia un predominio del 80% del género femenino. El 76% de los egresados tenía entre 2 y 5 años de haber culminado la carrera. El 82% laboraban en centros hospitalarios públicos, cumpliendo funciones de Enfermería. Un 60% considera que las competencias adquiridas para realizar actividades de promoción de la salud son pertinentes. Igualmente un 87% opino que los conocimientos obtenidos sobre el cuidado integral a la población infantil, adolescente y adultos, son suficientes. También un 85% expreso que los conocimientos adquiridos para analizar el contexto social y aplicar acciones de salud fueron aceptables. Conclusiones: La mayoría de los egresados valoraron positivamente la formación recibida en la Escuela de Enfermería. La opinión del egresado proporciona información valedera y confiable de su experiencia laboral y revela la necesidad de actualizar el perfil académico profesional y el perfil laboral.

Muñoz y Gonzales, Et al (2010). Chile; en su investigación cuyo objetivo fue: Construir un método de evaluación de competencias del Nivel de Bachiller de la Escuela de Enfermería como plan piloto y modelo que permita garantizar la calidad de la formación del futuro profesional de enfermería. Resultados: El 41% de los estudiantes tuvo un desempeño efectivo, 31% desempeño excepcional y un 28% requiere mejoramiento. Conclusiones: El sistema de evaluación fue validado, la rúbrica facilitó la categorización del nivel de desempeño; un tercio de los estudiantes debe realizar medidas remediales para mejorar desempeño.

Vásquez, M. (2010). Ecuador; en su investigación cuyo objetivo fue: Elaborar una propuesta sustentada del perfil del egresado de la licenciatura en Enfermería de la Universidad Tangamanga (UTAN), a partir de un proceso de profesionalización. Los resultados fueron. Que el 72% de los entrevistados tardaron menos de seis meses en conseguir su primer empleo. Lo anterior sumando al 15% que tardo de seis meses a un año y a los que continuaron en el empleo que ya tenían, significo que el 87% consiguió trabajo antes de un año y que el 90% se encuentra laborando. Llegando a la conclusión: En la mayoría de los países, el 90% o más de los recursos humanos de enfermería son mujeres. Los problemas a que se enfrentan estos recursos guardan relación con los de acabar con el sesgo de género y la discriminación en la sociedad.

Alzurú E, Crespo, D. Goitia K. & Mendoza M. (2010). Venezuela; en su investigación cuyo objetivo fue: Evaluar la opinión del ente empleador sobre el perfil del egresado de la carrera de Enfermería de la Universidad Centro occidental “Lisandro Alvarado”. Los resultados relevantes señalan que el desempeño laboral de los egresados de Enfermería de la UCLA en opinión a los jefes y coordinadores de Enfermería seleccionados; fue mayor la categoría Actitudinal y procedimental, obteniendo porcentajes altos en opción de respuesta siempre y menor en la categoría cognitiva obteniendo porcentajes de respuestas en la opción algunas veces. Llegando a la conclusión: Elaborar estrategias para el fortalecimiento del área docente que contribuya al desarrollo cognitivo de los egresados en enfermería, asimismo difundir los resultados

obtenidos en la investigación para contribuir a la creación de nuevas estrategias de estudio que fortalezcan el pensum curricular de la universidad.

Nivel nacional.

Córdova y Alvarado, Et al (2013). Ica; en su investigación cuyo objetivo fue: Evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras egresadas de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, y conocer el predicamento del empleador respecto al desempeño profesional. Los resultados fueron: La calidad de vida laboral de las enfermeras egresadas es en promedio 5,79, para una escala máxima de 10, y que representa 47,7% regular, 44,2% buena, y 8,1% muy buena calidad de vida laboral. En forma global, el predicamento del empleador, respecto al desempeño de las enfermeras egresadas de la facultad de enfermería, es de valoración muy buena (2,46). Conclusiones: La calidad de vida laboral de las enfermeras es regular y el predicamento del empleador es muy buena.

Velásquez, G. (2012). Lima; en su investigación cuyo objetivo fue: analizar la ubicación laboral y la opinión sobre la formación recibida de los egresados del plan de estudios de la Licenciatura en Enfermería, cuyos resultados fueron: La inserción laboral de los egresados es en hospitales generales, seguida de unidades de primer nivel de atención y finalmente en especialidades médicas. La opinión respecto al plan de estudios cursado, en los bloques teórico y práctico, se ubica en el nivel de muy adecuado. La opinión sobre conocimientos y habilidades aprendidas, en general se encuentra en el rango de excelente. La opinión sobre la formación de los docentes en los módulos teóricos, fue muy adecuado, en tanto que para los módulos prácticos fue excelente. Conclusiones: Los egresados se ubican en el primero y segundo nivel de atención, lo que corresponde al perfil de egreso; señalaron que el plan de estudios les otorgó las herramientas fundamentales para el ejercicio profesional y los conocimientos y habilidades adquiridas fueron de excelencia.

Nivel local.

No se encontraron antecedentes relacionadas con la variable de estudio.

3.2 Base teórica

1. Perfil profesional:

Un perfil es un conjunto de características básicas que posee un sujeto o grupo, los cuales lo identifican ante la sociedad. El contorno de una persona vista de lado se denomina perfil, así mismo el contorno del enfermero corresponde a su perfil Profesional (Diges, 1995, p. 10).

Diversos autores han identificado varios tipos de perfiles, que a continuación se describen:

a) Perfil académico:

Se entiende por perfil académico a la definición de las áreas de información, formación y sensibilidad que se pretende dar desde el punto de vista formal representan los rasgos, las particularidades, los conocimientos y expectativas que califican a un sujeto para recibir una credencial académica” (Guedes, 1998, p. 10).

b) Perfil profesional:

Perfil Profesional es el listado de funciones y tareas que caracterizan el desempeño profesional de una determinada carrera, el dominio de estas funciones y tareas es objetivo del proceso educativo y otorga, al que desempeña, la capacidad para el ejercicio profesional (Diges, 1995, p. 10).

Es también “un conjunto de conocimientos, hábitos y habilidades que dan de dominarse para el ejercicio de un oficio u profesión, se establece al concepto que existe de la profesión y de la definición de funciones que ha de desempeñar dicho profesional en un oficio u profesión, se establece al concepto que existe de la profesión y de la definición de funciones que ha de desempeñar dicho profesional es una situación específica” (Harden, 2005, p. 10).

c) Perfil ocupacional:

Es la descripción de las actividades asignadas al trabajador, dirigidas a contribuir a solucionar las necesidades de una comunidad, así como al conjunto de requerimiento de habilidades prácticas y conocimientos que exige el desempeño de una ocupación específica. (Rossi, 1999, p. 11).

Al respecto el Ministerio de Salud afirma que el perfil ocupacional Define son los conocimientos, aptitudes, actitudes y valores que dan al egresado identidad profesional, posicionamiento y seguridad laboral en los espacios donde toque actuar (MINSAL, 1988, p. 11).

El desempeño de una función puede verse afectado por determinados factores, tales como: personales, administrativos, económicos y sociales. Los factores personales son aquellas características de la persona como: edad, sexo, estado civil, capacitación y motivación. Los factores administrativos son aquellos elementos relacionados al proceso administrativo de una organización entre ellos tenemos: la supervisión, coordinación, comunicación y apoyo logístico. Mientras que los factores económicos se encuentran relacionados con la retribución salarial y las expectativas salariales. Encontrándose además que los factores sociales corresponden a la interrelación con trabajadores de otras disciplinas y el usuario. (IDERH, 2005, p. 13).

Vidal, (2003), hace referencia a las modalidades del perfil, entre ellas destaca:

a) Perfil ideal u óptimo

Es el formulado por la institución educativa o de servicio fundamentado en la teoría considerando la eficacia y la efectividad que se espera de un profesional dedicado a ejercer determinada función y realizar determinadas actividades. Es la forma eficaz con la que la persona debe actuar frente a los problemas de salud.

b) Perfil real o actual

Es la descripción de las funciones, actividades y tareas que desempeña una persona en determinado campo. Requiere que en salud sería la descripción de funciones, actividades y tareas que está ejecutando actualmente cada uno de los trabajadores de salud en cada uno de los niveles de atención.

c) Perfil esperado

Es la situación ecléctica o término medio entre lo real y el ideal. Para aceptar esta condición de “esperado” incluyen factores como:

- Capacidad de formación de los recursos humanos.
- Escolaridad de los trabajadores.
- Política educativa, perfiles considerados.

1.1. Perfil profesional del egresado de enfermería.

El perfil del egresado no es otra cosa que el retrato de las competencias que debe ser capaz de demostrar un estudiante al concluir nuestro programa de estudio (Rivera, 2003, p. 18).

El Ministerio de Salud Pública, (2006), define al perfil profesional del egresado de enfermería como la persona que ha completado estudios de enfermería a nivel universitario oficializado y está capacitado (a) para proporcionar el cuidado de enfermería teniendo como herramienta fundamental el “proceso de intervención de enfermería” como fundamentación científica para la atención del individuo sano y con problemas de salud de bajo, mediano y alto riesgo, en los diferentes niveles de atención estableciendo una relación con el usuario de calidad y calidez y comprenderá al individuo como un ser biopsicosocial y en otros ámbitos laborales. El profesional egresado de enfermería puede desempeñarse en cuatro grandes áreas:

- a) **Asistencial:** El papel en esta área es orientado a la aplicación del cuidado de enfermería en relación dialéctica con el individuo, la familia y la comunidad, priorizando para la atención a individuos y grupos en riesgo fundamentados en teorías de enfermería, a fin de cualificar el cuidado proporcionado. Desarrolla actividades de promoción de la salud, recuperación y rehabilitación.
- b) **Docencia:** En esta área corresponde a enfermería actuar con el equipo multidisciplinario y multisectorial cada acción de salud en un acto educativo que permita modificar conocimientos, actitudes y prácticas de los individuos, así como el medio ambiente físico y social en que se desarrollan para mejorar el nivel de vida y salud de la población, también le corresponde participar en la orientación y conducción de la formación y desarrollo de los recursos humanos de enfermería y otros.
- c) **Administración:** En esta área es responsabilidad de enfermería aplicar el proceso administrativo en las diferentes áreas de su desempeño, enfatizando el enfoque gerencial estratégico en la ejecución de éste.
- d) **Investigación:** Esta área básicamente sustenta el quehacer profesional de enfermería, al aplicar el proceso de investigación científica que le permita tomar decisiones basadas en hechos apegados a la realidad de la situación de salud del individuo, familia y comunidad.

El perfil profesional del egresado de enfermería está basado en el dominio de las competencias relacionadas con el conocimiento, habilidades y actitudes, que se detallan a continuación.

Enfermería cuenta con un cuerpo de conocimientos propio y una responsabilidad definida en la atención de la salud de la población. Sus conocimientos científicos y técnicos le dan una identidad única en relación a otras profesiones. (Hilda, 2010, p. 2-4).

Estos conocimientos que debe tener un egresado de enfermería son:

- Identificar, describir y valorar las necesidades sociales en salud y sus factores condicionantes y/o determinantes, bajo una perspectiva integradora “biológica, psicológica y social”.
- Evaluar políticas, planes y programas de salud pública desarrollados en los sectores público y privado, para dar una respuesta a las necesidades sociales en salud.
- Analizar aspectos específicos de los principales problemas de salud pública en distintos grupos sociales.
- Analizar la frecuencia, distribución de las necesidades sociales en salud y de los factores de riesgo biológicos, psicológicos y sociales que participan en la salud de los grupos sociales.
- Analizar los aspectos específicos de la epidemiología de los principales problemas de salud de los grupos sociales.
- Analizar aspectos generales y específicos del proceso de administración y gestión de los servicios y sistemas de salud.
- Analizar los estilos de vida de los grupos sociales, sus determinantes y condicionantes que requieren modificarse a través de procesos educativos.
- Analizar los factores y hechos de la realidad ambiental (físicos, químicos y biológicos) que participan en la salud y enfermedad de los grupos sociales.
- Evaluar los riesgos a la salud pública, derivados de factores ambientales específicos.
- Entender el idioma inglés a un nivel intermedio.

Las habilidades tienen que ver con la especial forma de afrontar la relación con las personas, las cosas, las situaciones que configuran el trabajo a desarrollar, la motivación personal, el compromiso, las formas del trato con los demás, la capacidad de adaptación. (Hilda, 2010, P. 2-4).

Estas habilidades que debe tener un egresado de enfermería son:

- Identificar, describir, valorar y transformar las necesidades sociales en salud, los factores determinantes condicionantes del proceso salud enfermedad y su respuesta social organizada.
- Solucionar problemas de salud pública mediante acciones y proyectos concretos.
- Evaluar el impacto de la respuesta social organizada sobre las necesidades sociales en salud.
- Aplicar conceptos, métodos y técnicas epidemiológicas en el estudio de los principales problemas de salud pública.
- Aplicar la legislación, normatividad y programas institucionales en materia de la salud pública.
- Utilizar con eficiencia, eficacia y efectividad los recursos de los sistemas y servicios de salud para favorecer la calidad en la atención a los grupos sociales.
- Promover la participación de los grupos sociales para favorecer estilos de vida saludables.
- Aplicar los métodos, técnicas de evaluación y de abordaje de los factores del ambiente que participan en la salud y enfermedad de los grupos sociales.
- Aplicar estrategias de evaluación, gestión e intervención de campos particulares de la salud ambiental.
- Manejar la escritura, lectura y comprensión del idioma inglés a un nivel intermedio.

Enfermería al ser disciplina implica un ejercicio profesional, con actitudes determinadas, aptitudes específicas y técnicas aplicadas. (Hilda, 2010, p. 2-4). Estas actitudes que debe tener un egresado de enfermería son:

- Sensibilidad, solidaridad y humanismo ante las necesidades sociales en salud que demanden los grupos sociales.
- Disposición para el trabajo de equipo con cualidades de servicio, iniciativa y creatividad.

- Apertura para el razonamiento e interpretación de las diferentes conductas y condiciones de vida de los grupos sociales en relación a la salud.
- Disposición para mediar entre las necesidades de los grupos sociales y la respuesta de los sistemas de salud.
- Empatía con los grupos sociales que le permita interactuar de manera eficaz con el fin de promover estilos de vida saludables.
- Sensibilidad ante los aspectos ambientales que tienen que ver con la salud y enfermedad de los grupos sociales para crear una cultura de desarrollo sostenible.
- Objetividad en sus juicios como resultado de una racionalidad científica.
- Propositiva y Crítica ante los problemas de salud pública.

1.2. Perfil del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Los egresados y egresadas de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas serán competentes creativos y con alta sensibilidad humana y social para valorar, diagnosticar, planificar, ejecutar y evaluar el cuidado integral de enfermería desde un punto de vista humano, científico, tecnológico y ético a la persona y familia a lo largo de su ciclo vital, así como comunidad y pares con enfoque transcultural; siendo capaces de elaborar y ejecutar proyectos de investigación e impulsar y participar en proyectos de inversión y desarrollo social multidisciplinario para enfrentar retos a nivel regional, nacional e internacional mediante acciones y trabajo en equipo orientados a la promoción de la salud, prevención de la enfermedad, recuperación, rehabilitación de la salud y reinserción a la sociedad ya sea en forma individual o colectiva contribuyendo a mejorar los estilos de vida saludables. Comprende aquellos rasgos que pertenecen a la dimensión profesional que deben caracterizar al egresado y egresada de la Facultad de Enfermería al término de sus estudios profesionales.

Estos rasgos se corresponden con cada una de las tres áreas de la formación profesional: General (AG), Básica (AB), y Disciplinar (AD) (Currículo de Enfermería, UNTRM, 2010, p. 23).

1.3. Propuesta para determinar el perfil profesional

Díaz Barriga (2001), hace una propuesta para determinar el perfil profesional, la cual es una integración de diferentes fundamentos teórico-metodológicos. Los pasos que sugiere son:

a) Investigación de los conocimientos, técnicas y procedimientos de las disciplinas seleccionadas para la solución de los problemas detectados. Para ello, hay que desarrollar las siguientes actividades: análisis de las áreas de conocimiento de la disciplina y la identificación de las técnicas, métodos y procedimientos que pueden utilizarse en el campo de acción y su agrupación de acuerdo con su funcionalidad.

b) Investigación de las áreas en las que podría intervenir el trabajo del protagonista, sus actividades son: determinación de las áreas en que laborará el profesionista con base en las investigaciones sobre las necesidades que serán abordadas, el mercado ocupacional y los conocimientos, técnicas y procedimientos de las disciplinas seleccionadas.

c) Análisis de las tareas potencialmente realizables por el profesionista, para esto es necesario hacer una selección de las tareas que efectuará el futuro profesionista con base en las investigaciones sobre las necesidades detectadas, el mercado ocupacional y los conocimientos, técnicas y procedimientos de la disciplina.

d) Determinación de niveles de acción y poblaciones donde podría intervenir el trabajo del profesionista, sus actividades son: identificación de los niveles de acción y las poblaciones en que puede desarrollar su trabajo el profesionista, con base en la estructura actual del sistema en el cual se realizaron las investigaciones con respecto a las necesidades

detectadas y el mercado ocupacional y la definición y delimitación de cada nivel de acción y de la población identificada en el punto anterior.

e) Desarrollo de un perfil profesional a partir de la integración de las áreas, tareas y niveles determinados. Implica la elaboración de matrices tridimensionales formadas por celdillas resultantes de la conjunción de áreas y tareas a cada nivel de acción, la selección de las celdillas pertinentes para el perfil profesional con base en la labor del profesionista y el resultado de la investigación sobre los conocimientos, técnicas y procedimientos de la disciplina seleccionada y la especificación de enunciados generales e intermedios para cada una de las áreas en su intersección con las tareas y los niveles de acción.

f) Evaluación del perfil profesional, corresponde a la evaluación de la congruencia de los elementos internos que definan el perfil profesional, así como de la congruencia y vigencia del perfil profesional con base en la fundamentación de la carrera y la solución que dé el egresado a las necesidades detectadas.

“Metodología para la Formulación de Perfiles de competencias para trabajadores de primer nivel de atención” en donde propone un marco conceptual y metodológico para definir los perfiles ocupacionales de los trabajadores del primer nivel de atención, acordes con la Política Nacional de Salud, expresada en los Lineamientos de Política Sectorial 2002- 2012; en donde el perfil ocupacional: “Consiste en una definición precisa de todas las características de una ocupación, relativas a la naturaleza y alcance del trabajo desempeñado; a las exigencias que éste plantea; a las personas que lo ejecutan, a las condiciones ambientales propias del trabajo; y a las relaciones entre la ocupación a que se refiere el perfil o familia ocupacional. Por lo tanto estas características se expresan a través de exigencias de trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo, las relaciones entre ocupaciones y el contenido del trabajo” (IDERH, 2005, p. 12).

1.4. Medición del perfil profesional (Hawes, 2010, p. 17-18)

Hawes (2010), define al perfil como el dominio de las competencias, las cuales están definidas por los desempeños típicos y propios de un profesional sin especialización, y que pueden legítimamente serle demandados a éste por la sociedad.

Por ello la medición del perfil profesional debe evaluar el dominio de competencias en forma integrada, la misma que puede corresponder a diversas áreas:

- **Cognitivas.** Son aquellas que se fundamentan en conocimientos disciplinarios o generales relativos a las ciencias básicas, las humanidades o las artes. El énfasis de estas competencias está dado por el saber comprender, analizar y tratar la información relevante, relacionar o sintetizar un determinado conocimiento, fenómeno o sistema.
- **Procedimentales.** Que son aquellas que permiten saber cómo proceder en situaciones profesionales determinadas; es decir que nos identifican de una profesión con otra.
- **Actitudinales e Interpersonales.** Que permiten cooperar con otros entes en función de un logro u objetivo común, saber comportarse en distintas situaciones, participar y comprometerse, así como saber percibir situaciones y ser capaz de captar e interpretar señales de peligro.

La competencia surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al

componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción (García 2008, p. 05).

Por otro lado, se han construido diferentes y variadas tipologías de las competencias, desde clasificaciones generales realizadas en un sistema nacional, hasta clasificaciones hechas a la medida de las necesidades de una determinada organización, como es el caso, por ejemplo, de empresas que realizan sus propias divisiones en dos o más grupos de competencias. Los criterios que se utilizan para tipificar corresponden a menudo al grado de generalidad de la competencia o a la naturaleza de la competencia respecto a distintos campos o dominios. (García, 2008, p. 05).

En un estudio realizado en México en la UNAM 2012 nos muestran las características que integran el perfil del egresado del PUEE que se evaluaron en dos niveles: el perfil deseado por los empleadores y el desempeño de los egresados. Este perfil comprendió dos grandes dimensiones: a) competencias generales y conocimientos específicos, y b) atributos, valores y actitudes. Para evaluar el perfil deseado por la institución las respuestas iban de no importante a importante; para evaluar el desempeño del perfil del egresado la escala iba de bueno, regular o deficiente, dicho estudio nos permite enfocar la medición de nuestra variable de estudio.

Alzurú, Crespo, Goitia y Mendoza (2010); en su tesis de licenciatura Opinión del ente empleador en relación al perfil de egresado, evaluaron el perfil profesional del egresado de enfermería como bueno si obtiene un puntaje de (72----90), regular (51----71) y deficiente (30----50) para las dimensiones conocimientos, habilidades y actitudes, las mismas que las caracteriza de la siguiente manera:

Conocimientos:

Evalúa si los conocimientos adquiridos en teorías y prácticas son acordes a las necesidades de la institución donde labora, si tiene capacidad para

elaborar un plan de atención directa al paciente hospitalizado, plan de educación al paciente y familia, plan para el desarrollo de los problemas, interpretación y cuidados de las patologías más frecuentes en el hospital, es capaz de resolver los problemas más frecuentes y conoce sobre las técnicas profesionales que debe aplicar durante el desarrollo de su profesión al realizar procedimientos.

Habilidades:

La parte procedimental es fundamental en el desempeño de las profesiones afines a salud, por eso es necesario valorar el estado de salud antes de realizar algún procedimiento, con un examen físico y exhaustivo del paciente, Preparando el equipo necesario para la aplicación de procedimientos y asistencia al médico, cumpliendo con medidas de asepsia y normas de bioseguridad minimizando las reacciones del paciente brindándole higiene y confort de acorde a necesidad de las personas.

Actitud:

La evaluación en esta área está orientado a valores y principios éticos y morales, mostrando una iniciativa y actitud durante la realización de procedimientos hacia el paciente y el personal utilizando un lenguaje claro y sencillo, cumpliendo con las normativas en la institución donde labora aceptando sugerencias de parte de los compañeros de trabajo, lo que demuestra una capacidad para trabajar en equipo y una buena relación enfermero - paciente.

2. Modelos o teorías que se relacionan con la investigación

La teoría del capital humano (TCH). (Gary Becker, 1983, p. 03)

Si los estudios sobre los egresados tiene como objetivo explicar la relación existente entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, debe reconocerse que dicha relación está inmersa en un contexto complejo y cambiante razón por la cual difícilmente pueden ser analizados e interpretados bajo un solo enfoque o teoría, ante estas situaciones en el

devenir de los estudios se ha producido un vasto cuerpo teórico en el que se han perfilado perspectivas diversas. En este trabajo de investigación, solamente se hace un breve repaso a los principales fundamentos de dichos estudios o teorías. Es de destacar la llamada Teoría del Capital Humano (TCH) la cual sentó las bases para la Economía de la Educación, haciendo evidente que esta teoría tiene limitaciones para explicar el conjunto de relaciones entre educación y trabajo; y, por lo tanto, se reconoce la contribución de perspectivas emergentes que buscan cubrir dicha insuficiencia explicativa de la TCH; es precisamente, en este orden de ideas como se presentan y abordan dichas teorías en este trabajo

Así en términos generales, la TCH considera que el individuo al tomar la decisión de invertir o no en su educación (seguir estudiando o no) calcula los beneficios que obtendrá en el futuro y los costos de inversión. Presupone que el individuo decide seguir estudiando solo si el valor actual neto de los costos y de las ventajas es positivo, como se puede apreciar, esta teoría considera que el individuo tiene un comportamiento racional, invierte para sí mismo y la inversión la realiza en base al cálculo (Becker, 1983, p. 03).

3.3 Definición de términos:

Dimensión: Características del egresado basado en conocimientos, habilidades, actitudes.

Egresado: Es el retrato de las competencias que debe ser capaz de demostrar un estudiante al concluir el programa de estudios.

Perfil: Es un conjunto de características básicas que posee un sujeto o grupo, los cuales lo identifican ante la sociedad.

Profesión: Actividad habitual de una persona generalmente por el cual se ha preparado y que al ejercerla, tiene derecho a recibir una remuneración o salario.

IV. MATERIAL Y MÉTODOS

4.1. Diseño de contrastación de la hipótesis

4.1.1. Tipo de investigación: el presente estudio es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo transversal (Canales, F. 2008, p. 138)

4.1.2. Diseño de investigación

Esquema:

Donde :

M ← **O**

M = Egresados de la carrera profesional de enfermería.

O = Perfil profesional

4.2. Población y muestra

4.2.1. Población: 48 Egresados de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

4.2.2. Muestra: 30 Egresados de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Hospitales de la Región Amazonas	Población	Muestra
Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas	35	21
Hospital Gustavo Lanata Lujan – Bagua	8	5
Hospital María Auxiliadora – Rodríguez de Mendoza	5	4

Criterio de inclusión:

- Egresados y titulados de la carrera profesional de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, como máximo 5 años.
- Egresados de la carrera profesional de Enfermería que están laborando en los hospitales del Ministerio de Salud en la Región Amazonas: Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, Hospital Gustavo Lanata Lujan – Bagua y Hospital María Auxiliadora – Rodríguez de Mendoza.

Criterios de exclusión:

- Egresados y titulados de la carrera profesional de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza que no estén dispuestos a participar con el proyecto.
- Egresados de la carrera profesional de enfermería que están laborando en los hospitales del Ministerio de Salud de la Región Amazonas, que hayan superado los cinco años de haber egresado.

4.2.3. Tipo de muestreo: No probabilístico por conveniencia (Canales, F. 2008, p. 153)

4.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.3.1. Método: La encuesta (Pineda, E. 2008, p.148)

4.3.2. Técnica: El cuestionario (Pineda, E. 2008, p. 148)

4.3.3. Instrumento: Se utilizó la escala del perfil profesional del egresado de enfermería, el cual ha sido adaptado por el investigador; el instrumento consta de presentación, datos generales y 10 ítems por cada dimensión distribuidos en conocimientos, habilidades y actitudes.

Para medir la variable perfil profesional del egresado de enfermería; así como también sus dimensiones (conocimientos, procedimental y actitudinal) se utilizó las categorías bueno, regular y deficiente.

Variable:

Bueno : 72-----90

Regular : 51-----71

Deficiente : 30-----50

Dimensiones:**Conocimientos**

Bueno : 24-----30

Regular : 17-----23

Deficiente : 10-----16

Habilidades

Bueno : 24-----30

Regular : 17-----23

Deficiente : 10-----16

Actitudes

Bueno : 24-----30

Regular : 17-----23

Deficiente : 10-----16

Donde los valores utilizados fueron: (1 =nunca; 2 =algunas veces; 3 =siempre) .La sumatoria de los datos obtenidos en las tres dimensiones establecen el puntaje total o dimensión global de la escala, las cuales están formulados de manera legible y comprensible, que pueden ser administrados en forma individual.

Validación del instrumento:

Para la validez se sometió a la evaluación por 5 jueces expertos, cuyos valores fueron sometidos a la prueba binomial cuyo valor fue de 4.65 por consecuencia es mayor que el valor teórico 1.64 siendo el instrumento adecuado para su aplicación.

Prueba de confiabilidad del instrumento:

Se realizó una prueba de confiabilidad, empleando una prueba de alfa de Cronbach, logrando obtener un 0.86 de nivel de significante, con el cual el instrumento es altamente confiable.

Validez y confiabilidad:

Para la validez del instrumento se sometió a la evaluación por 5 jueces expertos, cuyos resultados fueron sometidos a la prueba binomial cuyo valor calculado fue mayor que el valor teórico 1.64; para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto al 10% en una muestra con características homogéneas a la del estudio, cuyos resultados fueron calculados a través del alfa de Cronbach.

4.4. Análisis de los datos

4.4.1. Procedimiento de recolección de datos:

En cuanto al procedimiento de recolección de datos se tuvo en cuenta las siguientes etapas:

- Se solicitó mediante un oficio a la decanatura de la Facultad de Ciencias de la Salud para que se emita un documento al Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas, Hospital Gustavo Lanata Lujan - Bagua, Hospital María Auxiliadora – Rodríguez de Mendoza para aplicación de instrumento de recolección de datos.
- Se aplicó el instrumento de recolección de datos en forma individual a cada egresado de enfermería.
- Como última etapa del proceso de recolección de datos se elaboró la tabulación de las mediciones obtenidas para su respectivo análisis estadístico.

4.4.2. Análisis e interpretación de datos

La información final se procesó en el SPSS y en el software Microsoft Excel versión 2013, usándose las técnicas estadísticas de funciones absolutas y porcentuales para su análisis. Los resultados fueron mostrados en tablas simples y dobles así como en gráficos de barras.

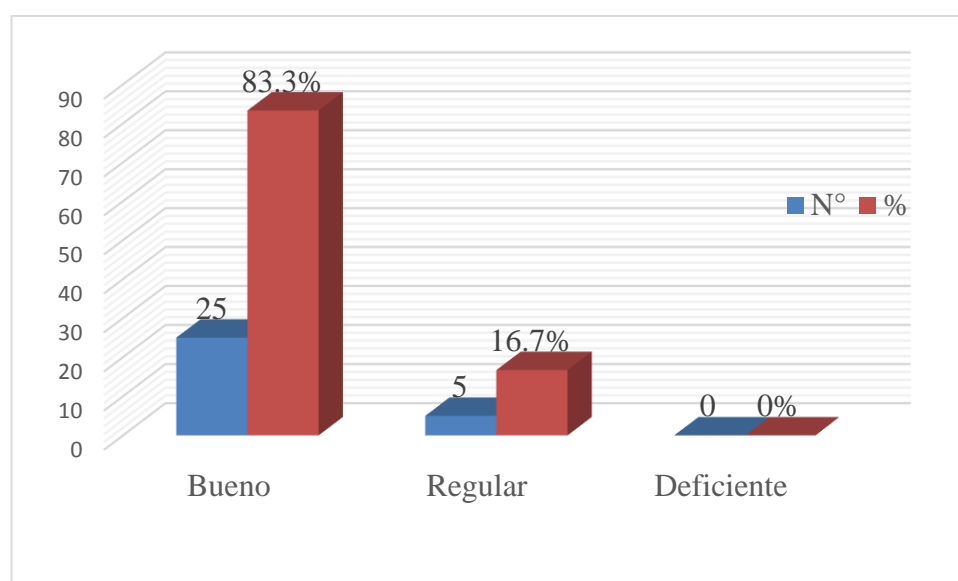
V. RESULTADOS:

Tabla 01. Perfil profesional del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas 2015.

Perfil profesional	N°	%
Bueno	25	83.3
Regular	5	16.7
Deficiente	0	0
Total	30	100

Fuente: Formulario de cuestionario.

Figura 01. Perfil profesional del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas 2015.



Fuente: Tabla N° 01

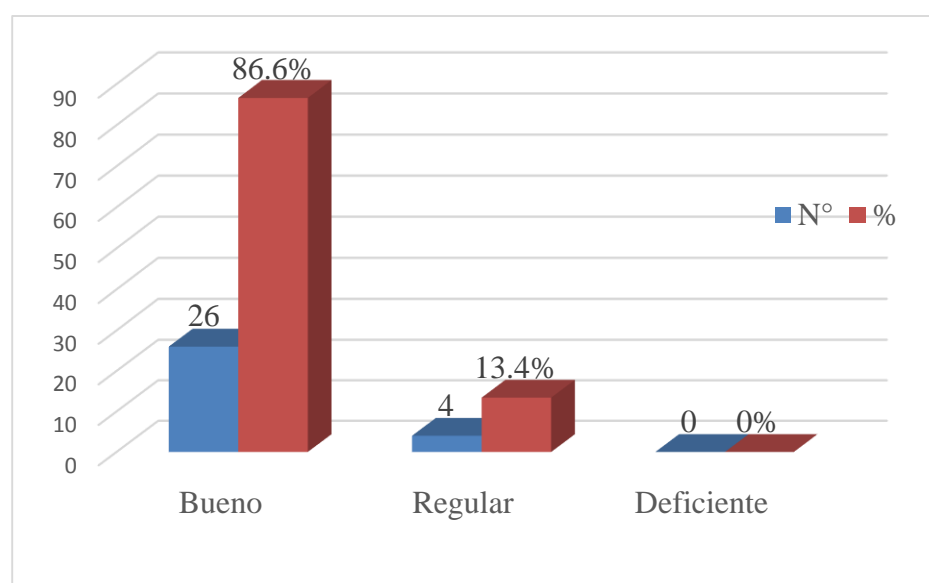
Descripción: En la tabla 01 y figura 01 se observa que del 100% (30) personas encuestadas el 83.3% (26) de los egresados de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas poseen un perfil profesional bueno y el 16.7% (5) regular.

Tabla 02. Perfil profesional del egresado de enfermería según dimensión conocimientos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza- Amazonas, Chachapoyas 2015

Perfil profesional dimensión conocimientos	N°	%
Bueno	26	86.6
Regular	4	13.4
Deficiente	0	0
Total	30	100

Fuente: Formulario de cuestionario

Figura 02. Perfil profesional del egresado de enfermería según dimensión conocimientos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas, Chachapoyas 2015.



Fuente: Tabla N° 02

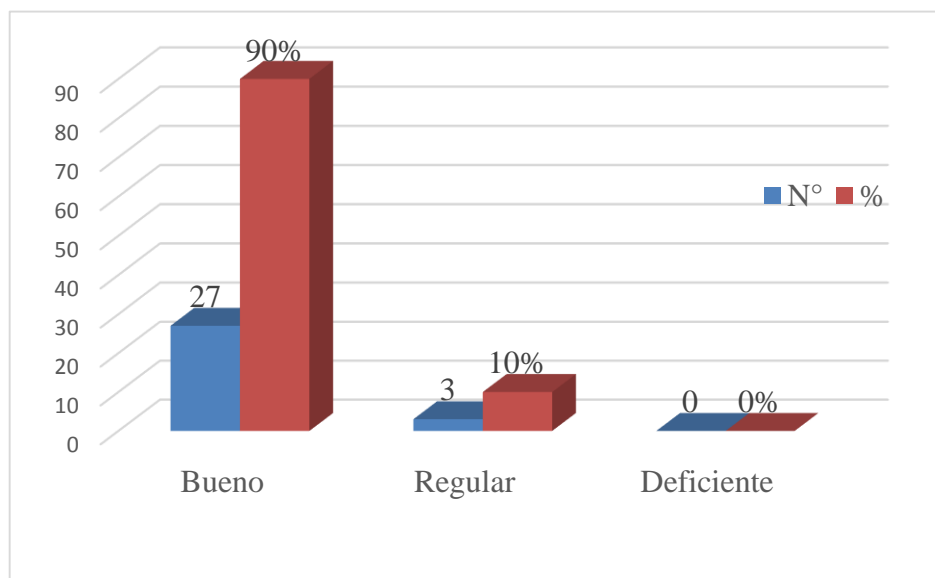
Descripción: En la tabla 02 y figura 02 se observa que del 100% (30) de profesionales encuestados. El 86.6% (26) de egresados de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas tienen un perfil profesional bueno y el 13.4% (4) regular en la dimensión conocimientos.

Tabla 03. Perfil profesional del egresado de enfermería según dimensión actitud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas, Chachapoyas 2015.

Perfil profesional actitud	dimensión	N°	%
Bueno		27	90
Regular		3	10
Deficiente		0	0
Total		30	100

Fuente: Formulario de cuestionario

Figura 03. Perfil profesional del egresado de enfermería según dimensión actitud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas 2015.



Fuente: Tabla N° 03

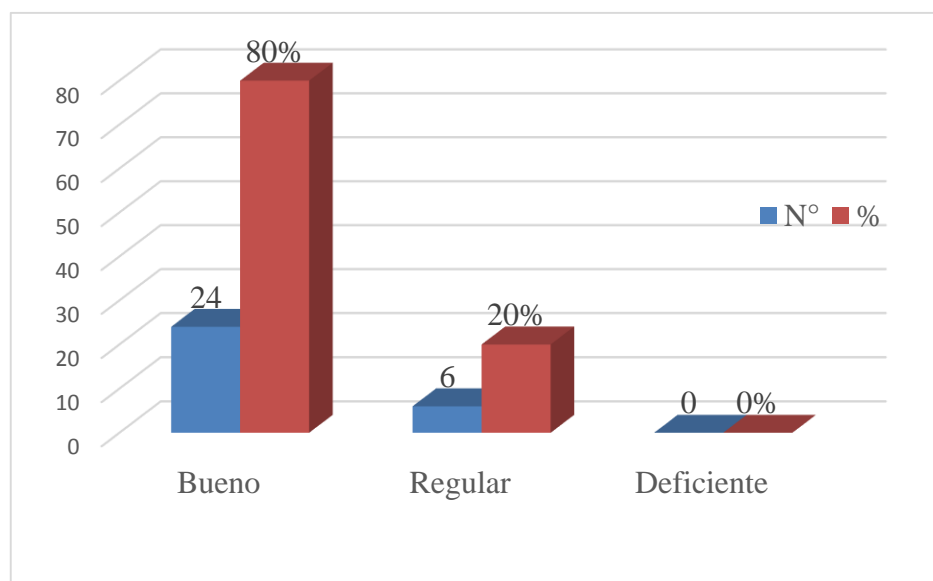
Descripción: En la tabla 03 y figura 03 se observa que de 100% (30) de profesionales encuestados, el 90% (27) de egresados de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas poseen un perfil profesional bueno y el 10% (3) regular en la dimensión actitud.

Tabla 04. Perfil profesional del egresado de enfermería según dimensión procedimental de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas, Chachapoyas 2015.

Perfil profesional del egresado	N°	%
Bueno	24	80
Regular	6	20
Deficiente	0	0
Total	30	100

Fuente: Formulario de cuestionario

Figura 04: Perfil profesional del egresado de enfermería según dimensión procedimental de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas, Chachapoyas 2015.



Fuente: Tabla N° 04

Descripción: En la tabla 04 y figura 04 se observa que del 100% (30) de profesionales encuestados. El 80% (24) egresados de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas poseen un perfil profesional bueno y el 20% (6) regular en la dimensión procedimental.

VI. DISCUSIÓN

En la tabla N° 01. Se observa que del 100% (30) personas encuestadas el 83.3% (26) de los egresados de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM) poseen un perfil profesional bueno y el 16.7% (5) poseen un perfil profesional regular. Teniendo como resultado dichos porcentajes se puede mencionar que el perfil profesional es un conjunto de conocimientos, hábitos y habilidades que ha de desempeñar dicho profesional en un oficio u profesión, que le van a permitir sobresalir en una situación específica (Harden, 2005, p. 10).

Los resultados obtenidos, se asemejan con el estudio realizado por Velásquez (2012), quien en su investigación “Opinión de los egresados del plan de estudios de la licenciatura de enfermería” de la Universidad Nacional Autónoma de México, encontró que la opinión del perfil de los egresados sobre sus estudios cursados en teorías y prácticas se encuentra en el nivel muy adecuado y que los conocimientos y habilidades en general se encuentra en el rango de excelente. Y en el presente estudio, los conocimientos, habilidades y actitudes de los egresados de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, se encuentra, en el nivel bueno entre 80 y 90%. Esta similitud en los resultados de ambas investigaciones, se debería a que la malla curricular de la licenciatura de enfermería de la facultad de estudios superiores Zaragoza de México y la Escuela Profesional de Enfermería de la UNTRM tienen cursos y créditos similares conforme avanzan los ciclos de estudios.

Comparando con otro estudio realizado por Muñoz y Gonzales (2010), cuyo objetivo fue: construir un método de evaluación de competencias del Nivel de Bachiller de la Escuela de Enfermería, Universidad Mayor de Chile como plan piloto y modelo que permita garantizar la calidad de la formación del futuro profesional de enfermería, encontró que el 41% de los estudiantes tuvo un desempeño efectivo, 31% desempeño excepcional y un 28% requiere mejoramiento. De lo que se puede deducir que el perfil profesional en los estudiantes de ese estudio era bueno. Coincidiendo nuevamente con los resultados de la presente investigación, esto se debería a la similitud en la enseñanza de principios básicos tales como: principios de asepsia y antisepsia, observación, examen físico y la identificación de problemas o diagnósticos de enfermería impartidos en el plan de estudios.

En la tabla N°02. Se observa que de 30 (100%) de profesionales encuestados. El 86.6% (26) de egresados de enfermería de la UNTRM tienen un perfil profesional adecuado y el 13.4% (4) de egresados poseen un perfil profesional regular en la dimensión conocimientos. Los conocimientos son una parte fundamental del aprendizaje, los egresados de Enfermería cuenta con un cuerpo de conocimientos propios y una responsabilidad definida en la atención de la salud de la población. Sus conocimientos científicos y técnicos le dan un identidad única en relación con otras profesiones (Hilda, 2010, p. 2-4).

Comparando los resultados con la investigación realizada por Corrales (2010), quien en su estudio “opinión de los egresados de la Escuela de Enfermería sobre la formación académica recibida para determinar la correspondencia entre las competencias adquiridas en su formación y su desempeño laboral”. Teniendo como resultado un 60% considera que las competencias adquiridas para realizar actividades de promoción de la salud son pertinentes. Igualmente un 87% opinó que los conocimientos obtenidos sobre el cuidado integral a la población infantil, adolescente y adultos, son suficientes. También un 85% expresó que los conocimientos adquiridos para analizar el contexto social y aplicar acciones de salud fueron aceptables. Se puede concluir que los resultados obtenidos en la investigación se asemejan con dicho estudio, ya que el perfil profesional del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas en la dimensión conocimientos es bueno en un 86.6%, además esto se debería a que los cursos que desarrollaron los egresados de enfermería durante su formación profesional tales como: atención de enfermería al niño y adolescente, atención de enfermería al adulto y anciano, gerencia y gestión en enfermería en el plan de estudios 1 de la Escuela Profesional de Enfermería, son similares a los que cursaron la muestra de Corrales (2010).

Contrastando con otro estudio realizado por Velásquez (2012), en lo que concierne a la opinión respecto al Plan de Estudios de la Licenciatura en Enfermería cursado, se tiene que en el bloque teórico son los módulos de Enfermería Médico Quirúrgica I (93.16%), el módulo de Integración (91.60%) y Enfermería Pediátrica (90.12%) con los que los egresados se encontraron más satisfechos, ubicándose en el rango de excelente; el porcentaje global de satisfacción del bloque teórico fue de 79.40%, ubicándolo como muy adecuado. La parte teórica se relaciona con los conocimientos

adquiridos durante la formación universitaria y el perfil profesional del egresado de enfermería se encuentra en el nivel bueno.

De igual forma se evidencia que los egresados de la carrera de enfermería de la UNTRM, poseen un perfil bueno en la dimensión conocimientos en lo que respecta a las capacidades que desempeña durante la práctica profesional, en la formulación de un plan de atención directa al paciente, familia y en la resolución de problemas, lo que coincide con lo expresado por Ceballos (2003): “una vez que el estudiante reciba la preparación en el aula de clases debe hacer una aplicación de dichos conocimientos en la práctica clínica, pues el método de aprendizaje teóricos-practico y practico- clínico se desarrolla fundamentalmente a través de la experiencia”. Los egresados de enfermería de la UNTRM del presente estudio, tuvieron como parte de su formación profesional, el plan de estudios 1, el cual contemplaba entre 6 y 11 créditos en los cursos de la especialidad, los mismos que contaban con horas teóricas y prácticas, permitiéndoles desarrollar el método de aprendizaje teóricos-practico y contaban con 20 créditos académicos en los cursos de internado general urbano marginal o rural e internado, los cuales desarrollaban el método de aprendizaje practico- clínico, porque tenían 40 horas de práctica.

El alto porcentaje obtenido con buen perfil profesional de conocimientos en los egresados de enfermería de la UNTRM, además de los conocimientos adquiridos durante la formación universitaria también podría estar asociado a variables intervinientes como la capacitación posterior a su egreso de la universidad, en diplomados en: cuidados intensivos, fisioterapia, emergencias y desastres, instrumental quirúrgico y otros relacionados al servicio donde se desempeñan y cursos de especialidad con título en el área el cual están laborando.

En la tabla N°03. Se observa que de 30 (100%) de profesionales encuestadas. el 90% (27) egresados de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas poseen un perfil profesional bueno y el 10% (3) de egresados poseen un perfil regular en la dimensión actitud. Los egresados deben saber que enfermería es una disciplina que implica un ejercicio profesional, con actitudes determinadas, aptitudes específicas y técnicas aplicadas (Hilda, 2010, p. 2-4).

Dichos resultados se asemejan con el estudio de Alzurú, Crespo, Goitia, y Mendoza (2010), quien en su investigación evaluar la opinión del ente empleador sobre el perfil del egresado de la carrera de Enfermería de la Universidad Centro occidental “Lisandro Alvarado”. Teniendo en cuenta que los resultados relevantes señalan que el desempeño laboral de los egresados de Enfermería de la UCLA en opinión a los jefes y coordinadores de Enfermería seleccionados; fue mayor la categoría Actitudinal y procedimental, obteniendo porcentajes altos en opción de respuesta siempre. Dicha semejanza con la presente investigación podría relacionarse en la formación holística y ética humana que reciben los estudiantes y se refleja en los resultados encontrados teniendo un perfil profesional bueno en la dimensión actitud.

Mediante los datos obtenidos a través del presente estudio, se pudo evidenciar desde el punto de vista del desempeño laboral de los egresados, que la mayoría de los ítems seleccionados y evaluados coinciden con los resultados en la dimensión actitudinal categoría actitudinal; donde se evidencia que los egresados poseen un nivel bueno en sus valores, creencias y costumbres; con un porcentaje adecuado en las respuestas siempre y algunas veces las cuales aplican durante su labor profesional, lo que coincide con Pérez (2002) quien refiere que los estudiantes que aspiran a ser enfermeros deben de poseer de antemano unos rasgos, características personales o atributos que involucra su manera de pensar, una forma dinámica en su actitud, desarrollando al realizar una labor, con habilidades y destrezas en su profesión. El perfil profesional en actitud de los egresados de enfermería de UNTRM son buenos por que durante su formación universitaria lleva cursos como: ética y deontología, filosofía y axiología, educación y comunicación en salud que incrementan los rasgos personales mencionados por Pérez.

En la tabla N°04. Se observa que de 30 (100%) de profesionales encuestadas. el 80% (24) egresados de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas poseen un perfil profesional bueno y el 20% (6) egresados de enfermería poseen un perfil regular en la dimensión procedimental. Las habilidades de los egresados tiene que ver con la parte procedimental, la forma de afrontar la relación con las personas, las cosas, las situaciones que configuran el trabajo a desarrollar, la motivación personal, el compromiso, las formas del trato con los demás, la capacidad de adaptación (Hilda, 2010, p. 2-4).

Los resultados obtenidos guarda relación con la investigación realizada por Alzurú, Crespo, Goitia, y Mendoza (2010), quienes señalan que el desempeño laboral de los egresados de Enfermería de la UCLA en opinión a los jefes y coordinadores de Enfermería seleccionados; fue mayor la categoría procedimental, obteniendo porcentajes altos en opción de respuesta siempre, Dicha semejanza con la presente investigación podría relacionarse o tener sustento en el número de horas prácticas dedicadas a los cursos de especialidad, teniendo un perfil profesional bueno en la dimensión procedimental con un 80%.

Por otro lado Velásquez (2012), con respecto a la opinión de los egresados al bloque práctico se detectó que los módulos de Enfermería en el Crecimiento y Desarrollo (97.4%), y Enfermería Pediátrica (95.2%) son considerados como excelentes, mientras que Enfermería Médico Quirúrgica I (86.8%) y enfermería en el proceso reproductivo (86%) son considerados como muy adecuados por parte de los egresados. El porcentaje de satisfacción global se ubica en 82.75%, lo que significa que los egresados perciben en un nivel de muy adecuado el bloque práctico. Se puede concluir que los resultados obtenidos en la investigación se asemejan con dicho estudio, ya que el perfil profesional del egresado de enfermería de la UNTRM en la dimensión procedimental es bueno en un 80%, además esto se debería a que los cursos que desarrollaron los egresados de enfermería durante su formación profesional del plan I: atención de enfermería al niño y adolescente, enfermería básica, atención de enfermería en salud y desarrollo de la mujer de la Escuela Profesional de Enfermería, son similares a los que cursaron la muestra de Velásquez (2012).

Del mismo modo Córdova y Alvarado (2013), en su investigación, evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras egresadas de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, y conocer el predicamento del empleador respecto al desempeño profesional. Los resultados fueron: la calidad de vida laboral de las enfermeras egresadas es en promedio 5,79, para una escala máxima de 10, y que representa 47,7% regular, 44,2% buena, y 8,1% muy buena calidad de vida laboral. En forma global, el predicamento del empleador, respecto al desempeño de las enfermeras egresadas de la facultad de enfermería, es de valoración muy buena (2,46). Dichos resultados guardan relación con la presente investigación, esto se debería al gran desempeño de egresados de la UNTRM, ya que la mayoría se encuentra laborando en la parte asistencial en los

diferentes Hospitales de la Región con respecto a la aprobación del ente empleador de dicho estudio.

El egresado de enfermería de la UNTRM, obtuvo un perfil profesional bueno; el puntaje obtenido en la parte procedimental (80%), el cual es un porcentaje menor en relación a las otras dimensiones (conocimientos, actitudes), dicha disminución se relacionó con la contratación de nuevos egresados en los hospitales, los mismos que antes de su contratación, habían estado laborando en un establecimiento del primer nivel de atención. Por esta razón; las competencias desarrolladas en el nivel de atención hospitalario son más limitada.

VII. CONCLUSIONES

1. El perfil profesional del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas es bueno.
2. El perfil profesional del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas en la dimensión conocimientos es bueno, el cual estaría evidenciado en el currículo de la Universidad, y posiblemente en las capacitaciones de los egresados.
3. El perfil profesional del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas en la dimensión actitud es bueno, el cual indica un buen desempeño ético moral.
4. El perfil profesional del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas en la dimensión procedimental es bueno, sin embargo es un porcentaje menor en relación a las otras dimensiones (conocimientos, actitudes), debido a la contratación de nuevos egresados en los hospitales.

VIII. RECOMENDACIONES

A la universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

1. A la institución (UNTRM-A) en especial a la carrera profesional de enfermería se sugiere profundizar con una investigación cuali-cuantitativa para evaluar el perfil profesional del egresado en la dimensión actitudinal y procedimental.

Autoridades de los servicios públicos y privados en salud.

2. A las autoridades de los centros de salud, hospitales públicos y privados que emplean a egresados de nuestra universidad, se sugiere implementar métodos de evaluación del personal de salud a su cargo, sus fortalezas, debilidades y así reforzar con talleres, conferencias y jornadas que contribuyan a mejorar la calidad del profesional.

Al egresado de enfermería

3. Motivar e incentivar al egresado de la UNTRM, a profundizar en los conocimientos adquiridos durante el periodo académico y llevar a la práctica cada una de las estrategias y herramientas brindadas, de manera que desarrolle un desempeño laboral ejemplar.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Libros:

- Currículo por competencias, (2010). *Escuela Profesional de Enfermería*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. Amazonas-Perú
- Frías, A. (2000). *Enfermería comunitaria*; 1ra Edición, Masson, Barcelona-España: Editorial Masson. Pg. 332-340.
- Gauntlett, P. (1995). *Tratado de enfermería mosby*. Cuarta Edición, Barcelona: Harcourt Brace Pg.1868-1870.
- Hernández y et al (2010). *Metodología de la investigación*, México: Mac Graw-Hill Interamericana.
- Hernandez, F. Alvarado, E. & Pineda, B. (2005). *Metodología de la investigación*, Editorial Limusa.
- Pineda, E. (2008). *Metodología de la investigación*. Washington: Elva

De tesis y monografías:

- Alzurú E, Crespo, D. Goitia K. & Mendoza M. (2010). *Opinión del ente empleador en relación al perfil de egresado*. (tesis de licenciatura inédita). Universidad Centro Occidental, Facultad de Ciencias de la Salud, Venezuela. Recuperado de: http://bibmed.ucla.edu.ve/Edocs_bmucla/textocompleto/TIEWY18DV4O652008.pdf.
- Barazal, A. (2011). *El perfil del egresado de la maestría en enfermería y su vinculación con los principios de la Educación avanzada*. (tesis de maestría inédita). Universidad de Ciencias Pedagógicas, Cuba. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v27n2/enf03211.pdf>.

- Carpio, B. (2010). *Perfil ocupacional del egresado del personal de enfermería asistencial que labora en el hospital Marino Molina- Essalud*. (tesis de maestría inédita). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Perú. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/sugecb/perfil-ocupacional-en-enfermeria>.
- Córdova y Alvarado, Et al (2013). *Calidad de vida laboral de los egresados y predicamento del empleador*. (tesis de licenciatura inédita). Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, facultad de enfermería, Perú. Recuperado de. <http://www.unica.edu.pe/alavanguardia/index.php/revan/article/view/48>.
- Corrales, I. (2010). *Competencias en la atención primaria en salud de los egresados de la carrera de enfermería. Universidad de los Andes*. (tesis de licenciatura inédita). Universidad de los Andes, Facultad de Medicina, Venezuela. Recuperado de: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-CompetenciasEnLaAtencionPrimariaEnSaludDeLosEgresados4698068%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-CompetenciasEnLaAtencionPrimariaEnSaludDeLosEgresados4698068%20(1).pdf)
- Muñoz y Gonzales, Et al (2010). *Evaluación de competencia del nivel de bachiller: Aseguramiento de la calidad en la formación de estudiantes de enfermería*. (tesis de licenciatura inédita). Universidad de Chile, Facultad de Ciencias de la Salud, Chile. Recuperado de. http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v16n1/art_09.pdf.
- Pérez y león, Et al (2008). *Caracterización de la tesis de pregrado de la Facultad de Enfermería de la Universidad Peruana Cayetano Heredia*. (tesis de licenciatura inédita). Universidad Cayetano Heredia, Facultad de Enfermería, Perú. Recuperado de: <http://www.upch.edu.pe/faenf/images/pdf/Revistas/2008/enero/v1n1ao7.pdf>.
- Sornoza. M. (2006-2010). *Seguimiento de los Profesionales de Enfermería Egresados de la ULEAM, de la Generación 2006-2010*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, Facultad de Enfermería, Ecuador. Recuperado de: <http://www.ddic.com.mx/investigacion/>

- Vásquez, M. (2010). *Propuesta del Perfil Profesional del Licenciado en Enfermería*. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Tangamanga, Facultad de Ciencias de la Salud, Ecuador. Recuperado de: http://utan.edu.mx/~tequis/images/tesis_biblioteca/enero2012/026.pdf
- Velásquez, G. (2012). *Opinión de los egresados del plan de estudios de la licenciatura en enfermería*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Perú. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S169561412012000400011&script=sci_arttext.

Páginas web:

- Arnaz, A. (2001). *Guía para la elaboración de un perfil del egresado*. Recuperado de: http://www.revista40_S3A1ES.pdf.
- Azocar, R. (2011). *El Perfil del Nuevo Egresado Universitario: la tarea por cumplir*. Recuperado de: <http://www.aporrea.org/educacion/a124957.html>.
- Becker, G. (1983). *Teoría del Capital Humano*. Recuperado de: <Http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2009/amdi/Teoria%20del%20Capital%20Humano.htm>.
- CONEAU. (2010). *Estándares de Calidad para la Acreditación de las Carreras Profesionales Universitarias de Medicina, Enfermería y Obstetricia*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/97871807/estandares-de-acreditacion-de-medicina-enfermeria-y-obstetricia-2010>.
- Díaz, A. (2011). *Elaboración del perfil profesional*. Recuperado de: https://www.uaeh.edu.mx/docencia/vi_lectura/lite/lect70.pdf.
- Diges. (1995). *Perfil profesional*. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/sugecb/perfil-ocupacional-en-enfermeria>.
- García, A. (2008). *Competencias profesionales de enfermería a nivel de especialización en empresas de riesgo III Y IV en México*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/490-1938-1-PB.pdf>.

- Guedes. (1998). *Perfil Académico Profesional*. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/sugecb/perfil-ocupacional-en-enfermeria>.
- Harden. (2005). *Formación profesional*. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/sugecb/perfil-ocupacional-en-enfermeria>
- Hawes, G. (2010). *Perfil del egreso*. Recuperado de: <http://www.gustavohawes.com/Educacion%20Superior/2010Perfil%20de%20egreso>.
- Hilda, S. (2010). *Reflexiones sobre enfermería*. Recuperado de: <http://www.fcs.uner.edu.ar/ingreso/enfermeria.htm>.
- IDERH. (2005). *Metodología para la formulación de Perfiles de competencias para trabajadores del primer nivel de atención*. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/sugecb/perfil-ocupacional-en-enfermeria>.
- MINSA. (1988). *Situación de la formación y utilización del personal técnico y auxiliar de enfermería en el Perú*. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/sugecb/perfil-ocupacional-en-enfermeria>.
- Ministerio de Salud Pública. (2006). *Perfiles ocupacionales del personal de enfermería del primer nivel de atención*. Recuperado de: http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/otrosdoc/perfiles_enfermeria_p_nivel_atencion_p1.pdf.
- Oliveira, S. (2011). *Protección de derecho en salud, experiencias desde el rol fiscalizador de la Superintendencia Nacional de Salud*. Recuperado de: <http://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/v33n3/1726-4642-rpmesp-33-03-00529.pdf>.
- Organización Panamericana de la Salud. (2008). *Recursos Humanos para la Salud: Notas preliminares sobre migración y escases de enfermeras en América Latina*. Recuperado de: http://www.mpdc.es/index.php?option=com_mtree&task=viewlink&link_id=414&Itemid=66.

- Rivera, D. (2003). *El perfil del egresado, punto de partida para la revisión curricular*. Recuperado de: <http://daarrp.uprrp.edu/daa/otros/perfil%20del%20egresado.pdf>.
- Rossi. (1999). *El rol de las Universidades*. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/sugecb/perfil-ocupacional-en-enfermeria>.
- Sanabria, R. (1998). Exploración de la calidad de tesis de enfermería. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v27n2/enf03211.pdf>
- Vidal. (2003). *Educación Superior en Salud*. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/sugecb/perfil-ocupacional-en-enfermeria>.
- Villalobos, R. (2010). *Estudio de Inserción Laboral Egresados del curso 2006-2007*. Recuperado de: http://www.observatorio.udc.es/documenti/insercion_2009.pdf.
- Zambrano, Q. (2007). *La Educación Superior en el Siglo XXI: Una Aproximación al Contexto del Socialismo Bolivariano Venezolano* “recuperado de: http://utan.edu.mx/~tequis/images/tesis_biblioteca/enero2012/026.pdf.

ANEXOS

Anexo. N° 01

OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIEMNSIONES	INDICADORES	CATEGORIAS		ITEMS	ESCALA
					Dimensión	Variable		
Perfil profesional	El perfil Profesional del egresado no es otra cosa que el retrato de las competencias que debe ser capaz de demostrar un estudiante al concluir nuestro programa de estudio(Rivera, 2003)	Son los conocimientos, habilidades y actitudes que cuenta un profesional. Se evaluara mediante una Escala de Likert	Conocimientos	-Los conocimientos adquiridos en teorías y prácticas están de acordes las necesidades de la institución donde labora.	Bueno	Bueno 72 ----- 90	10	Escala de Likert
				-Los conocimientos adquiridos en teorías o prácticas son aplicables en el trabajo	Bueno	24 ----- 30		
				-Conocimientos para realizar un plan de atención directa al paciente hospitalizado	Regular	51-----71		
				-capacidad de formular un plan de educación al paciente y familia.	Regular	17-----23		

				<p>-Conocimientos básicos en la interpretación de las patologías más frecuentes en el hospital.</p> <p>-posee la capacidad de resolver problemas más frecuentes.</p> <p>-posee la capacidad de formular un plan para el desarrollo de los problemas que se suscitan durante la práctica profesional,</p> <p>-Conocimientos sobre los cuidados que amerita el paciente según su patología.</p> <p>-Conoce las técnicas profesionales que debe aplicar durante el desarrollo de su profesión al realizar</p>	<p>Deficiente</p> <p>10-----16</p>	<p>Deficiente</p> <p>30-----50</p>		
--	--	--	--	--	------------------------------------	------------------------------------	--	--

				<p>procedimientos.</p> <p>-Capacidad de realizar una lista de dx de enfermería basada en las necesidades del paciente a su cargo.</p>				
			Habilidades	<p>-Valora el estado de salud del paciente antes de realizar algún procedimiento.</p> <p>-Realiza un examen físico y exhaustivo del paciente</p> <p>-Preparación del equipo necesario para la aplicación de procedimientos.</p> <p>-Prepara el equipo necesario para asistir al médico.</p>	<p>Bueno</p> <p>24 ----- 30</p> <p>Regular</p> <p>17-----23</p>		10	

				<ul style="list-style-type: none"> -Cumple los 5 correctos -Observa las reacciones del paciente. -Brinda cuidados de higiene y confort al paciente. -Interpreta exámenes de laboratorio. -realiza BHE -Realiza medidas de asepsia y antisepsia. 	<p>Deficiente</p> <p>10-----16</p>			
				<ul style="list-style-type: none"> -Cumple horario de trabajo -Porta correctamente el uniforme -Cumple las normativas de la institución. -Muestra una actitud adecuada durante el 	<p>Bueno</p> <p>24 ----- 30</p>		10	

			Actitudinal	desempeño profesional. -Muestra iniciativa durante la realización de procedimientos -Usa un lenguaje adecuado hacia el personal y paciente. -Acepta sugerencias de parte de compañeros de trabajo en la realización de procedimientos y técnicas. -Aplica valores y principios éticos y morales. -Posee capacidad para trabajar en equipo -capacidad de establecer una buena relación enfermero- paciente	Regular 17-----23 Deficiente 10-----16			
--	--	--	--------------------	---	---	--	--	--

Anexo. N° 02

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO METODOLÓGICO
<p>¿Cuál es el Perfil profesional del Egresado de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza- Amazonas 2014?</p>	<p>Objetivos:</p> <p>Objetivo General:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluar el Perfil Profesional del egresado de enfermería. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza- Amazonas – 2014 <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Determinar el Perfil Profesional del Egresado de enfermería según dimensión Conocimientos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. Amazonas 2014. 	<p>IV. MATERIAL Y MÉTODOS</p> <p>4.1. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS</p> <p>a.- Tipo de investigación: el presente estudio es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo transversal (Canales 2008)</p> <p>b.- Diseño de investigación</p> <p>Esquema:</p> <p>Donde :</p> <p style="text-align: center;">M ← O</p> <p>M = Egresados de la carrera profesional de enfermería.</p> <p>O = Perfil profesional</p> <p>4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>a.- Población muestral: 30 Egresados de Enfermería</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Determinar el Perfil Profesional del Egresado de Enfermería según dimensión Habilidad de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza- amazonas - 2014. ➤ Determinar el Perfil Profesional del Egresado de Enfermería según dimensión Actitud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza- amazonas - 2014. 	<p>Criterio de inclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Egresados de la carrera profesional de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. ➤ Egresados de la carrera profesional de Enfermería que están laborando en los hospitales del Ministerio de Salud en la región Amazonas <p>Criterios de exclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Egresados que no estén dispuestos a participar con el proyecto. ➤ Enfermeros que hayan superado los dos años de haber egresado. <p>4.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.</p> <p>a.- Método : Se hará uso de la encuesta (Canales 2008)</p> <p>b.- Técnica : El cuestionario (Canales 2008)</p> <p>c.- Instrumento: Se utilizó la Escala del perfil profesional del egresado de enfermería, el cual ha sido adaptado por el investigador; el instrumento consta de presentación, datos generales y 10 ítems por cada dimensión distribuidos en conocimientos, habilidades y actitudes.</p> <p>Para medir el perfil profesional del egresado de enfermería se utilizó las</p>
--	--	--

		<p>categorías siempre, algunas veces y nunca y para medir el perfil profesional del egresado de enfermería se utilizó las categorías siempre, algunas veces y nunca para las dimensiones:</p> <p>Variable:</p> <p>Bueno : 72.....90</p> <p>Regular : 51.....71</p> <p>Deficiente : 30.....50</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Conocimientos</p> <p>Bueno : 24.....30</p> <p>Regular : 17.....23</p> <p>Deficiente : 10.....16</p> <p>Habilidades</p> <p>Bueno : 24.....30</p> <p>Regular : 17.....23</p> <p>Deficiente : 10.....16</p> <p>Actitudes</p> <p>Bueno : 24.....30</p> <p>Regular : 17.....23</p> <p>Deficiente : 10.....16</p>
--	--	--

		<p>Donde los valores utilizados fueron: (1 =nunca; 2 =algunas veces; 3 =siempre) .La sumatoria de los datos obtenidos en las tres dimensiones establecen el puntaje total o dimensión global de la escala, las cuales están formulados de manera legible y comprensible, que pueden ser administrados en forma individual.</p> <p>Validación del instrumento:</p> <p>Para la validez se sometió a la evaluación por 5 jueces expertos, cuyos valores fueron sometidos a la prueba binomial cuyo valor fue de 4.65 por consecuencia es mayor que el valor teórico 1.64 siendo el instrumento adecuado para su aplicación.</p> <p>Prueba de confiabilidad del instrumento:</p> <p>Se realizó una prueba de confiabilidad, empleando una prueba de alfa de conbrach, logrando obtener un 0.86 de nivel de significante, con el cual el instrumento es altamente confiable.</p> <p>Validez y confiabilidad: para la validez del instrumento se sometió a la evaluación por 5 jueces expertos, cuyos resultados fueron sometidos a la prueba binomial cuyo valor calculado deberá ser mayor que el valor teórico 1.64; para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto al 10% en una</p>
--	--	--

		<p>muestra con características homogéneas a la del estudio, cuyos resultados serán calculados a través del alfa de crombach.</p> <p>4.4. ANÁLISIS DE LOS DATOS</p> <p>4.4.3. Procedimiento de recolección de datos:</p> <p>En cuanto al procedimiento de recolección de datos se tuvo en cuenta las siguientes etapas:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Se Solicitó mediante un oficio a la decanatura de la Facultad de Enfermería para que se emita un documento al Hospital Regional Virgen de Fátima para aplicación de la investigación.➤ se aplicó el instrumento de recolección de datos en forma individual a cada egresado de enfermero.➤ Como última etapa del proceso de recolección de datos se elaboró la tabulación de las mediciones obtenidas para su respectivo análisis estadístico. <p>4.4.4. Análisis e interpretación de datos</p> <ul style="list-style-type: none">➤ La información final fue procesada en el SPSS y en el software Microsoft Excel versión 2013 de la cual se obtendrán funciones absolutas y porcentuales.
--	--	---

		<p>4.4.5. Presentación de los datos</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Los resultados fueron mostrados en tablas simples y dobles así como en gráficos de barras.
--	--	---

Anexo N° 03

UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
Instrumento para evaluar el perfil del egresado



(Elaborado por cresco, 2008 modificado por el autor)

El presente instrumento tiene como objetivo recolectar información para lo cual se solicita su colaboración para la realización de una investigación sobre el Perfil Profesional del Egresado al concluir sus estudios de pregrado en su área laboral, lo cual es anónimo y se agradecería su colaboración.

INSTRUCCIONES:

A continuación hemos seleccionado un conjunto de preguntas con respuestas simples (siempre, algunas veces, nunca) sobre el perfil profesional del egresado de la Carrera Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, marcando con una “x” la respuesta que creas es la correcta, le suplicamos responder los ítems de una manera consciente y con la verdad posible.

Donde los valores de cada escala son:

Nunca = 1 Algunas veces = 2 siempre = 3

DATOS GENERALES:

1.-Código.....2.-Fecha.....

3.- Edad 4.-Sexo: masculino femenino

5.- Estado civil: soltero () casado () conviviente () divorciado/separado ()

6.- Lugar de nacimiento.....

7.- Institución donde Labora.....

8.- Nivel de atención donde labora.....

CUESTIONARIO

Marque su respuesta con una "X" y conteste con la mayor credibilidad posible.

¿Cómo es el Perfil profesional del enfermero egresado de la UNTRM según los siguientes aspectos?		3	2	1
Conocimientos				
1	Los conocimientos adquiridos en prácticas están de acorde a las necesidades de la institución donde labora.			
2	Conoce las normas y reglamentos de la institución donde labora.			
3	Posee conocimientos para realizar un plan de atención directa al paciente hospitalizado.			
4	Es capaz de formular un plan de educación al paciente y familia			
5	Posee conocimientos básicos en la interpretación de las patologías más frecuentes en la institución			
6	Es capaz de resolver los problemas más frecuentes durante el desempeño laboral			
7	Tiene la capacidad de elaborar un plan para la solución de los problemas que se suscitan durante su quehacer de enfermería.			
8	Posee conocimientos sobre los cuidados que amerita el paciente según su patología			
9	Posee conocimientos acerca de las técnicas utilizadas en cada procedimiento durante el desarrollo de la profesión.			
10	Tiene la capacidad de realizar una lista de diagnósticos de enfermería basadas en las necesidades del paciente a su cargo			

Actitudinal				
11	Cumple debidamente con el horario de trabajo			
12	Porta correctamente el uniforme durante su práctica profesional			
13	Cumple las normativas establecidas en la institución			
14	Desarrolla una actitud adecuada durante el desempeño laboral			
15	Muestra iniciativa durante la realización de procedimientos y prácticas profesional			
16	Usa un lenguaje adecuado hacia el personal y paciente durante su turno de trabajo			
17	Acepta sugerencias de parte de compañeros de			

	trabajo en la realización de procedimientos y aplicación de técnicas.			
18	Aplica valores y principios éticos y morales en el ejercicio profesional			
19	Posee capacidad para trabajar en equipo			
20	Tiene la capacidad de establecer una adecuada relación enfermero/paciente			

	Procedimental			
21	Valora el estado de salud del paciente antes de realizar algún procedimiento de enfermería			
22	Realiza un examen físico completo y exhaustivo del paciente a cargo, antes de realizar algún procedimiento.			
23	Prepara el material necesario para la aplicación de procedimientos (sonda, catéter, electrocardiograma, etc.)			
24	Prepara el equipo y material necesario para asistir al médico durante la realización de procedimientos			
25	Cumple los 5 correctos en la administración de medicamentos			
26	Observa las reacciones del paciente antes, durante y después de la administración de medicamentos			
27	Brinda cuidados de higiene y confort al paciente durante sus horas laborales			
28	Interpreta correctamente los exámenes de laboratorio			
29	Realiza control del BHE			
30	Realiza el llenado adecuado de la historia clínica			

ANEXO N° 04

ITEM EVAL.	JUECES EXPERTOS				P VALOR $\leq \alpha$	SIGNIFIC. ESTAD.
	ADECUADO		INADECUADO			
	N°	%	N°	%		
1	5	100	0	0		-
2	5	100	0	0		-
3	4	80	1	20		-
4	5	100	0	0		-
5	5	100	0	0		-
6	5	100	0	0		
7	5	100	0	0		
8	5	100	0	0		
9	5	100	0	0		
10	5	100	0	0		
TOTAL	49	98	1	2		

ANÁLISIS: El instrumento si es válido ya que el valor calculado (4.62) es mayor al valor teórico (1.64).

ANEXO 05

EVALUACIÓN DE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS

Matriz de respuestas de los profesionales consultados sobre los instrumentos de medición (juicio de expertos)

ITEM	EXPERTO*					TOTAL
	1	2	3	4	5	
01	1	1	1	1	1	5
02	1	1	1	1	1	5
03	1	1	1	1	0	4
04	1	1	1	1	1	5
05	1	1	1	1	1	5
06	1	1	1	1	1	5
07	1	1	1	1	1	5
08	1	1	1	1	1	5
09	1	1	1	1	1	5
10	1	1	1	1	1	5

Respuesta de los profesionales: 1 = SI 0 = NO

PROFESIONALES CONSULTADOS:

1. LIC. Enf. Elizabeth Chiclayo Díaz
2. Mr. Enf. Catalina Evelia Altamirano Mego
3. Mg. Enf. Yshoner Antonio Díaz Silva
4. Mg. Enf. María del Pilar Rodríguez Quezada
5. Dr. Enf. Edwin Gonzales Paco

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,830	,826	30