IDEOs
Centro de Investigación
y Producción Científica

PERFIL PROFESIONAL BASADO EN COMPETENCIAS PARA UN MODERNO ENTORNO TECNOLÓGICO Y SOCIAL



DRA. LUZ KAREN QUINTANILLA MORALES, DR. SILVESTRE QUINTANA PUMACHOQUE, DR. JULIAN MONRROY AIME, DRA. FLOR ENITH LEVEAU BARRERA, DRA. NERIDA IDELSA GONZÁLEZ GONZÁLEZ, DRA. NANCY BETTY CAYO HUACHACA, DRA. JULIA CORNEJO QUISPE, DRA. LLERI CLAVEL TORRES TUANAMA, ING. JOEL DAVID ESPINO BRAVO, MG. JULIA PAOLA HERNÁNDEZ CELIS VALLEJOS, DR. DOMINGO HERNANDEZ CELIS

Perfil profesional basado en competencias para un moderno entorno tecnológico y social

Editor

IDEOs
Centro de Investigación
y Producción Científica

Perfil profesional basado en competencias para un moderno entorno tecnológico y social

Luz Karen Quintanilla Morales, Silvestre Quintana Pumachoque, Julian Monrroy Aime, Flor Enith Leveau Barrera, Nerida Idelsa González González, Nancy Betty Cayo Huachaca, Julia Cornejo Quispe, Lleri Clavel Torres Tuanama, Joel David Espino Bravo, Julia Paola Hernández Celis Vallejos, Domingo Hernandez Celis

Editado por

CENTRO DE INVESTIGACIÓN & PRODUCCIÓN CIENTÍFICA IDEOS E.I.R.L

Dirección: Calle Teruel 292, Miraflores, Lima, Perú.

RUC: 20606452153

Primera edición digital, Noviembre 2026

Libro electrónico disponible en www.tecnohumanismo.online

ISBN: 978-612-5166-76-0

Registro de Depósito legal N°: 2026-15636

CC BY

Dra. Luz Karen Quintanilla Morales

https://orcid.org/0000-0003-4951-2296

lquintanilla@unsm.edu.pe

Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – Perú

Dr. Silvestre Quintana Pumachoque

https://orcid.org/0000-0001-7172-5007

squintana@unsm.edu.pe

Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – Perú

Dr. Julián Monrroy Ayme

https://orcid.org/0000-0001-7911-2600

jmonrroy@unfv.edu.pe

Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima – Perú

Dra. Flor Enith Leveau Barrera

https://orcid.org/0000-0002-2479-6432

feleveau@unsm.edu.pe

Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – Perú

Dra. Nérida Idelsa González González

https://orcid.org/0000-0001-8773-6931

nigonzales@unsm.edu.pe

Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – Perú

Dra. Nancy Betty Cayo Huachaca

https://orcid.org/0000-0003-2230-9116

nbcayo@unsm.edu.pe

Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – Perú

Dra. Julia Cornejo Quispe

https://orcid.org/0000-0003-2425-995X

jcornejo@unsm.edu.pe

Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – Perú

Dra. Lleri Clavel Torres Tuanama

https://orcid.org/0009-0008-1873-8202

ltorres@unsm.edu.pe

Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – Perú

Ing. Joel David Espino Bravo

https://orcid.org/0000-0002-8347-3019

Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – Perú

Mg. Julia Paola Hernández Celis Vallejos

https://orcid.org/0000-0001-6221-7422

2020000068@unfv.edu.pe

Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima – Perú

Dr. Domingo Hernandez Celis

https://orcid.org/0000-0002-9759-4436

dhernandez@unfv.edu.pe

Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima – Perú

DEDICATORIA

A quienes nos acompañaron con amor, paciencia y fe durante este viaje colectivo de ideas, reflexiones y aprendizajes.

A nuestras familias, por ser la base emocional que sostuvo cada esfuerzo, cada desvelo y cada logro silencioso.

A los lectores, que encontrarán en estas páginas no solo información, sino también una parte de nosotros.

A cada autor que forma parte de este libro, por su entrega y su generosidad para construir juntos desde distintas disciplinas.

Este libro es testimonio de que, cuando se unen voluntades con propósito, el conocimiento se transforma en puente y legado.

Los Autores.

AGRADECIMIENTOS

A nuestras familias, por ser el corazón que nos sostiene, la voz que nos alienta y el refugio en los días difíciles.

A nuestros maestros, colegas y mentores, por las enseñanzas compartidas y por inspirarnos a seguir aprendiendo y creciendo, más allá de las aulas.

A quienes confían en el poder de las palabras y del conocimiento como puente entre saberes y experiencias.

Este libro nace del encuentro de once voces, distintas pero unidas por la pasión de compartir lo que somos, lo que sabemos y lo que soñamos. A cada lector, gracias por ser parte de este viaje.

Los Autores.

TESIS ORIGINAL

"NUEVO PROFESIONAL PARA NUEVA SOCIEDAD"

PERFIL DEL EGRESADO BASADO EN COMPETENCIAS DE UNA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA- UNIVERSIDAD DE TARAPOTO, 2021

AUTORA:

QUINTANILLA MORALES, LUZ KAREN.

TESIS PRESENTADA PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTORA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA, EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

ASESORA:

DRA. ROCÍO YVONNE TABOADA PILCO

ORCID. 0000- 0003-0226-9735

TRUJILLO – PERÚ

2021

ÍNDICE

RESEÑA 8
INTRODUCCIÓN 10
PARTE I 12
CAPÍTULO I. EL NUEVO ESCENARIO PROFESIONAL: RETOS DEL ENTORNO TECNOLÓGICO Y SOCIAL 13
1.1. Planteamiento del problema 14
1.2. Objetivo 31
1.3. Hipótesis de investigación 34
CAPÍTULO 2. TENDENCIAS Y ENFOQUES SOBRE COMPETENCIAS PROFESIONALES 36
2.1. Estado del arte 37
2.2. Marco teórico: competencias, perfiles y profesionalización 42
2.3. Marco conceptual: entorno digital, innovación y sociedad del conocimiento 46
2.4. Marco empírico: estudios previos sobre egresados y desempeño laboral. 64
PARTE II 71
CAPÍTULO 3. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN 72
3.1. Objeto de estudio 73
3.2. Control y validez de datos 77
3.3. Métodos y técnicas 77
3.4. Consideraciones éticas 80
PARTE III 81
CAPÍTULO 4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO: DEBILIDADES Y POTENCIALIDADES DEL PERFIL ACTUAL 82
4.1. Resultados generales 83
4.2. Resultados específicos 87
CAPÍTULO 5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN: LA BRECHA ENTRE FORMACIÓN Y REALIDAD LABORAL 89
CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA UNA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS 94
CONCLUSIONES 95
RECOMENDACIONES 101
CAPÍTULO 7. PROPUESTA DE UN NUEVO PERFIL PROFESIONAL BASADO EN COMPETENCIAS 116
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 125

RESEÑA

Este libro constituye un aporte sustancial al debate contemporáneo sobre la calidad de la formación profesional universitaria en un contexto marcado por la transformación digital, la interconectividad social y la evolución acelerada del mercado laboral. En particular, centra su atención en el estudio, análisis y rediseño del **perfil profesional**

A través de una estructura rigurosamente articulada en tres partes, la obra parte de un diagnóstico profundo sobre las **debilidades y fortalezas del perfil actual de egreso**, contrastando la realidad formativa con las exigencias del entorno laboral y social. Con base en evidencias empíricas, entrevistas y datos estadísticos, se devela una importante brecha entre lo que se enseña y lo que realmente se requiere en los contextos clínicos, comunitarios y de gestión en salud.

Posteriormente, se despliega un marco teórico sólido que articula conceptos clave como **competencias profesionales, perfil de egreso, profesionalización, innovación educativa, ciudadanía digital, resiliencia laboral y formación por competencias**, tomando referentes nacionales e internacionales. Esta base conceptual se convierte en el pilar para el desarrollo de una propuesta concreta, pertinente y viable: **el nuevo perfil por competencias**, que integra dimensiones técnicas, actitudinales, cognitivas y éticas, alineadas con las demandas del siglo XXI.

La propuesta que presenta el libro no es solo un ejercicio académico, sino un **instrumento estratégico para la transformación curricular**. Define competencias clave, niveles de logro, indicadores evaluables, y sugiere acciones institucionales orientadas al rediseño del currículo, la evaluación de aprendizajes, el fortalecimiento docente, la vinculación con el entorno y la mejora continua.

Dirigido a **gestores educativos, autoridades universitarias, docentes, profesionales de la salud, estudiantes e investigadores del ámbito pedagógico y sanitario**, este libro no solo permite comprender los desafíos del perfil profesional, sino también ofrece rutas concretas para la construcción de una educación superior pertinente, dinámica, centrada en el estudiante y socialmente responsable.

Con un lenguaje claro, un enfoque académico y un compromiso transformador, esta obra invita a repensar el rol de la universidad en la formación de profesionales capaces de **responder con competencia, humanidad y adaptabilidad a los complejos escenarios que impone la sociedad del conocimiento y la cuarta revolución industrial.**

INTRODUCCIÓN

La educación superior atraviesa un momento decisivo. En un mundo profundamente marcado por la revolución tecnológica, la globalización del conocimiento, las demandas cambiantes del mercado laboral y los retos éticos de una sociedad interconectada, la formación de profesionales ya no puede centrarse únicamente en la transmisión de contenidos teóricos. El verdadero desafío es formar egresados capaces de **integrar saberes, actuar con sentido ético y responder con pertinencia a contextos complejos, inciertos y cambiantes**.

Este libro nace como respuesta a ese desafío. Su eje central es el diseño de un nuevo perfil profesional basado en competencias para los egresados, partiendo de un diagnóstico realista del desempeño actual de los profesionales, de los vacíos entre formación y práctica, y de las exigencias del sistema de salud y la sociedad. Desde un enfoque académico, riguroso y propositivo, se propone reconstruir el perfil de egreso con criterios claros, competencias integradas, visión prospectiva y compromiso con la transformación educativa.

La obra se estructura en **tres partes articuladas**, que guían al lector desde la fundamentación conceptual y diagnóstica, hasta la propuesta curricular concreta:

La **Parte I**, titulada *"El perfil profesional en el siglo XXI"*, sitúa el problema en su contexto actual. Se analiza el nuevo escenario profesional en un entorno tecnológico y social, se plantea el problema de investigación, se precisan los objetivos, hipótesis y alcances, y se reflexiona sobre el rol de la universidad en la formación de profesionales competentes para los retos contemporáneos. Aquí se expone la justificación y relevancia del estudio, así como el impacto potencial de una formación centrada en competencias reales.

La **Parte II**, *"Metodología para el diseño de un perfil basado en competencias"*, presenta con claridad el enfoque metodológico del estudio. Se detalla el diseño de investigación, la población y muestra, los instrumentos utilizados, los criterios éticos y las técnicas de análisis. Esta parte no sólo garantiza la validez del estudio, sino que también ofrece una hoja de ruta para futuras investigaciones educativas con enfoque

aplicado.

La **Parte III**, *"Diagnóstico y propuesta del perfil por competencias"*, constituye el corazón del libro. En ella se exponen los resultados del diagnóstico realizado a los egresados, revelando con claridad las debilidades y potencialidades en las dimensiones de conocimiento, habilidad y actitud. Se analizan las brechas entre formación universitaria y realidad laboral, y finalmente se propone un nuevo perfil de egreso basado en competencias, alineado con estándares actuales, demandas del entorno, y orientado a la innovación, la ética profesional y el desarrollo humano integral.

A lo largo del texto, se plantean **recomendaciones dirigidas a autoridades universitarias, docentes, investigadores, entidades reguladoras como SUNEDU y otros actores**, promoviendo un enfoque colaborativo y multisectorial para garantizar una formación pertinente, inclusiva y de calidad.

Este libro no es sólo una propuesta técnica ni una reflexión académica. Es una **llamada al cambio**, una herramienta para repensar la universidad, una invitación a innovar en la manera de formar profesionales comprometidos con el bienestar colectivo. Cada página busca inspirar a docentes, directivos, estudiantes y tomadores de decisiones a **construir juntos una educación superior con sentido, con impacto y con futuro**.

Te invitamos a leer con mente crítica y espíritu constructivo. Porque transformar el perfil del egresado no es solo actualizar un documento: **es reinventar el rol de la universidad en el desarrollo de una sociedad más justa, saludable y humana**.

PARTE I

EL PERFIL PROFESIONAL EN EL SIGLO XXI

En el contexto actual, marcado por la transformación digital, la globalización del conocimiento y los cambios vertiginosos en el mercado laboral, el perfil del egresado universitario ya no puede ser concebido únicamente como una lista de conocimientos técnicos o habilidades operativas. El entorno tecnológico y social contemporáneo exige una revisión profunda del significado de ser profesional en el siglo XXI. Esta primera parte del libro tiene como propósito explorar, analizar y contextualizar los fundamentos que justifican la necesidad de un nuevo perfil profesional, uno que esté basado en competencias integrales, pertinentes y adaptativas.

Hoy, más que nunca, los profesionales se enfrentan a desafíos que no estaban presentes hace apenas una década: automatización de tareas, integración de inteligencia artificial en los procesos productivos, comunicación intercultural, sostenibilidad, y un nuevo contrato social entre organizaciones y trabajadores. En este escenario, el simple dominio de contenidos disciplinares ya no es suficiente. Se requiere una formación que potencie habilidades blandas, pensamiento crítico, ética profesional, aprendizaje continuo y capacidad para innovar en contextos cambiantes.

La Parte I abre el camino hacia esta reflexión abordando, en primer lugar, el planteamiento del problema que originó esta investigación, justificando su pertinencia académica, institucional y social. Se exponen los objetivos que orientan el estudio y la hipótesis central que guía el análisis crítico del perfil profesional vigente.

A continuación, se desarrolla una revisión detallada del estado del arte y los marcos de referencia teóricos, conceptuales y empíricos. Estos marcos permiten anclar la investigación en corrientes actuales del pensamiento educativo y en evidencia científica sobre el desempeño profesional de egresados en diversos contextos. La inclusión de estudios previos y teorías relevantes ofrece un panorama amplio y actualizado de cómo se está construyendo —y deconstruyendo— el perfil del egresado

en diversas disciplinas.

Esta sección es, por tanto, el punto de partida para comprender por qué es urgente rediseñar el perfil profesional en las universidades, con una mirada prospectiva que supere el desfase entre lo que se enseña en las aulas y lo que se demanda en los entornos reales de trabajo. Sin esta base conceptual y contextual, no sería posible construir una propuesta seria, pertinente y sostenible de transformación curricular basada en competencias.

CAPÍTULO I. EL NUEVO ESCENARIO PROFESIONAL: RETOS DEL ENTORNO TECNOLÓGICO Y SOCIAL

En las primeras décadas del siglo XXI, el mundo profesional ha experimentado una transformación sin precedentes. La irrupción de nuevas tecnologías, la digitalización de procesos, la inteligencia artificial, el big data y la automatización han modificado radicalmente las formas de trabajar, comunicarse y aprender. Paralelamente, fenómenos sociales como la hiperconectividad, el cambio climático, la multiculturalidad y los nuevos modelos de ciudadanía han configurado un entorno en constante mutación, exigiendo a los profesionales un perfil mucho más dinámico, flexible e integral.

Este capítulo introduce al lector en la comprensión profunda de ese nuevo escenario. No se trata únicamente de describir tendencias tecnológicas o sociales, sino de analizar cómo estos factores redefinen las competencias necesarias para un ejercicio profesional pertinente y exitoso. En este contexto, los egresados universitarios —en especial aquellos de disciplinas como enfermería, educación, ingeniería o gestión— deben ser capaces de desenvolverse no solo con solvencia técnica, sino también con una visión ética, estratégica y colaborativa.

La brecha entre la formación universitaria tradicional y las demandas del entorno se ha hecho más evidente. Las instituciones educativas, con sus estructuras rígidas y enfoques desactualizados, muchas veces no logran acompañar estos cambios. Esto se traduce en perfiles de egreso deficientes, poco alineados con las necesidades del sector productivo, los sistemas de salud, la administración pública y las comunidades locales. De ahí la necesidad urgente de reconstruir el perfil profesional desde un

enfoque basado en competencias, entendidas como el conjunto integrado de conocimientos, habilidades, actitudes y valores aplicables a contextos reales y complejos.

Este capítulo plantea el problema central de la investigación, justificando su relevancia desde una perspectiva académica, social e institucional. Además, presenta los objetivos y la hipótesis que orientan el estudio, sentando las bases para el análisis que se desarrolla en las siguientes secciones del libro.

Comprender los retos del entorno tecnológico y social no es una tarea secundaria. Es, más bien, el punto de partida para repensar el tipo de profesional que las universidades deben formar si aspiran a contribuir con pertinencia al desarrollo de las sociedades contemporáneas.

1.1. Planteamiento del problema

La formación profesional universitaria atraviesa una etapa de profundo cuestionamiento. La aceleración del cambio tecnológico, el crecimiento de las demandas sociales y la complejidad de los entornos laborales contemporáneos han evidenciado que muchos egresados universitarios no cuentan con un perfil profesional acorde a las exigencias reales del mercado y la sociedad. Esta problemática no es exclusiva de una carrera o institución; se trata de una brecha estructural entre la educación superior tradicional y las competencias requeridas para un entorno cada vez más digitalizado, interconectado y desafiante.

En particular, se ha identificado que el perfil de egreso en diversas áreas, como la salud, educación o la gestión pública, se encuentra desactualizado, centrado en conocimientos teóricos desarticulados de la práctica y con escasa orientación hacia el desarrollo de competencias transversales como la adaptabilidad, el pensamiento crítico, la colaboración multidisciplinaria o el uso estratégico de tecnologías. Esta desalineación no solo afecta la empleabilidad de los egresados, sino también la calidad de los servicios que prestan y su capacidad de generar impacto en los contextos donde intervienen.

La problemática se agrava cuando las instituciones educativas no cuentan con mecanismos sistemáticos para evaluar el desempeño real de sus egresados en el mundo

laboral. Sin este diagnóstico, es difícil proponer transformaciones curriculares efectivas. Por ello, se vuelve necesario analizar de manera empírica cómo están desempeñándose los egresados en sus respectivos entornos profesionales, identificar las deficiencias más recurrentes, y desde allí, fundamentar la construcción de un nuevo perfil profesional basado en competencias, coherente con los retos del siglo XXI.

Este planteamiento busca dar respuesta a una interrogante central: **¿en qué medida el perfil de egreso actual responde a las demandas de un entorno tecnológico y social moderno, y qué competencias deberían priorizarse para asegurar una formación profesional pertinente, integral y sostenible?**

Este cuestionamiento da origen a la presente investigación, cuyo objetivo es no solo diagnosticar, sino también proponer. En ese sentido, el problema planteado no se limita a una observación crítica del presente, sino que constituye un llamado a la acción institucional, a la innovación curricular y al compromiso formativo con el futuro.

El **perfil profesional basado en competencias para un entorno tecnológico y social** constituye una construcción integral que define las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes que un profesional debe poseer y demostrar para desenvolverse con éxito en un mercado laboral cada vez más dinámico, globalizado y tecnológicamente disruptivo. Este enfoque supera la visión tradicional centrada en títulos académicos o años de experiencia, y pone énfasis en lo que verdaderamente importa en el entorno actual: **la capacidad real del individuo para movilizar saberes y aplicarlos con eficacia en contextos laborales concretos**.

Hablar de un perfil "basado en competencias" implica reconocer que el desempeño profesional se sustenta en un conjunto articulado de **competencias integradas**, entendidas como la combinación sinérgica de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber ser y convivir), que permiten al profesional enfrentar problemas complejos, adaptarse a escenarios cambiantes y generar valor agregado. Estas competencias se dividen, principalmente, en **técnicas o específicas** —propias del campo profesional— como el uso de software especializado, interpretación de datos, manejo de tecnologías aplicadas, etc., y en **competencias transversales o blandas**, como la comunicación efectiva, el liderazgo, el pensamiento crítico, la

resolución de conflictos, la empatía o la gestión del trabajo colaborativo. Estas últimas, aunque a menudo menos valoradas en la formación tradicional, son hoy esenciales para la empleabilidad y el crecimiento profesional sostenible.

Por su parte, el **entorno tecnológico**, tal como lo plantea esta visión, reconoce que la tecnología actúa como un motor permanente de transformación. La constante aparición de nuevas herramientas digitales, plataformas, algoritmos de inteligencia artificial, automatización y sistemas de análisis masivo de datos (Big Data) obliga a los profesionales a desarrollar una **mentalidad de aprendizaje continuo**, así como una alta capacidad de adaptación para incorporar dichas tecnologías a su ejercicio cotidiano. No se trata solamente de saber utilizar herramientas digitales, sino de **comprender sus implicancias éticas, sociales y productivas**, y utilizarlas con creatividad e innovación para mejorar procesos, resolver problemas o generar nuevas oportunidades.

En paralelo, el **entorno social** en el que se inserta el profesional del siglo XXI es más interconectado, multicultural y colaborativo que nunca. En este contexto, las habilidades interpersonales adquieren un peso estratégico. El profesional debe ser capaz de interactuar en entornos diversos, participar en equipos multidisciplinarios, **comunicarse con claridad y empatía**, resolver conflictos de manera constructiva, y actuar con responsabilidad ética y compromiso social. El perfil profesional contemporáneo exige, por tanto, una **visión holística del trabajo humano**, donde las competencias técnicas conviven y se fortalecen con las habilidades emocionales, sociales y culturales.

En suma, el perfil aquí propuesto **no solo busca formar individuos técnicamente competentes, sino profesionalmente integrales**, es decir, personas capaces de navegar los cambios vertiginosos de la tecnología, pero también de entender y responder a las transformaciones sociales que configuran el mundo laboral actual. La flexibilidad, la adaptabilidad, la proactividad y la conciencia ética son atributos imprescindibles para quien aspira a destacar y aportar significativamente en un entorno en permanente evolución.

En este contexto de cambio, **la universidad contemporánea asume un papel clave**. Le corresponde no solo formar profesionales, sino también ciudadanos capaces

de responder de manera crítica, creativa y ética a las demandas de su tiempo. Así, como bien se ha señalado:

"La Universidad de hoy en día tiene el compromiso de desarrollar e innovar dinámicamente para atender las demandas sociales de los ciudadanos."

Uno de los mayores desafíos que enfrenta la educación superior en este siglo es el de **educar para toda la vida**, es decir, brindar una formación que no solo prepare para el primer empleo, sino que sea **relevante y útil a lo largo de toda la trayectoria profesional y personal del individuo**. Este reto implica diseñar proyectos formativos orientados a cubrir las necesidades tanto del individuo como de la sociedad en su conjunto, mediante una **visión prospectiva, flexible e inclusiva**.

Los cambios que caracterizan al mundo contemporáneo, en lo educativo, lo tecnológico, lo social y lo cultural, **tienen un impacto directo en la manera en que se conciben, desarrollan y evalúan los perfiles profesionales**. Ante ello, las universidades están llamadas a reinventarse: deben explorar nuevas alternativas pedagógicas, rediseñar sus procesos formativos y fomentar metodologías centradas en el desarrollo de competencias reales y transferibles. Como se ha afirmado:

“Las innovaciones exigen a las instituciones de educación superior la búsqueda de alternativas para que los procesos de formación de sus alumnos cumplan con los requerimientos del mercado de empleo.”

Además, la misión universitaria no puede reducirse a la transmisión de saberes. Es imperativo que estas instituciones **promuevan condiciones que aseguren el acceso a una educación de calidad para todos**, formando egresados no solo capaces de insertarse en el mercado laboral, sino de **construir una sociedad más justa, equitativa y sostenible**. Así, el perfil profesional basado en competencias no solo responde a las necesidades del mundo productivo, sino también a los ideales de ciudadanía activa, ética profesional y compromiso con el bien común.

Asimismo, resulta fundamental destacar que las **carreras universitarias,** tienen un origen histórico que trasciende el ámbito académico moderno. Las carreras de saludo como otras provienen de prácticas profesionales antiguas vinculadas.

En esta evolución conceptual, adquiere especial relevancia el término **"competencia"**, el cual sustenta actualmente los modelos de formación profesional moderna. Esta palabra tiene su origen etimológico en el verbo latino *competere*, cuyo significado puede interpretarse como "ir al encuentro del otro", "coincidir" o "encontrarse". Este verbo, al evolucionar, dio lugar a dos formas: *competer*, que significa "incumbir" o "corresponder a", y *competencia*, como sustantivo, junto con *competente* como adjetivo, términos que se utilizan hoy en día para denotar la **aptitud o idoneidad de una persona para llevar a cabo determinada función o tarea de manera eficaz** (Prieto, 1994, citado en Morales, 2007).

Desde una perspectiva histórica, el concepto de competencia comenzó a cobrar fuerza desde el siglo XVI, aunque su incorporación formal a los modelos educativos y laborales ocurrió en tiempos más recientes. Según Frade (2007), fue en la década de 1960 cuando el Gobierno de los Estados Unidos utilizó sistemáticamente el término competencia en el marco de una investigación aplicada. Este estudio tenía como finalidad identificar las cualidades que distinguían a los trabajadores altamente eficaces dentro de organismos gubernamentales estratégicos, incluyendo la Agencia Central de Inteligencia (CIA). Los resultados arrojaron una conclusión reveladora: los empleados exitosos no solo poseían conocimientos técnicos, sino que también dominaban una serie de habilidades, destrezas y actitudes personales profundamente enraizadas en sus creencias, valores, percepciones e intuiciones.

Este hallazgo permitió configurar una **definición operativa del concepto de competencia**, entendiéndola como un conjunto integrado de atributos cognitivos, prácticos y actitudinales que habilitan a una persona para ejecutar tareas específicas con alto nivel de desempeño. En consecuencia, se hizo posible caracterizar perfiles profesionales en función de criterios más amplios y contextualmente relevantes, incorporando dimensiones personales que antes eran ignoradas o subestimadas en los procesos de selección, formación y evaluación.

En suma, tanto el desarrollo como la evolución del concepto de competencia permiten comprender por qué hoy es esencial diseñar perfiles profesionales que integren no solo saberes académicos y experiencia práctica, sino también **dimensiones actitudinales y éticas**, necesarias para responder a los desafíos de un entorno laboral

complejo, tecnológicamente avanzado y socialmente exigente.

Asimismo, desde finales del siglo XX, diversos organismos internacionales han puesto en evidencia la urgencia de transformar la educación superior para responder a las exigencias de un mundo cada vez más complejo y dinámico. En este sentido, la **UNESCO (1998)** ya advertía sobre la necesidad de que las instituciones de educación superior asumieran un rol protagónico en la formación de profesionales **competentes, responsables y comprometidos con el desarrollo social**, visión que se fortaleció en el marco de la *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI*. Esta conferencia no solo reafirmó el papel estratégico de la educación superior en el desarrollo humano y social, sino que también estableció con claridad que el objetivo fundamental de la universidad moderna es **preparar personas con competencias para la vida**.

En dicha conferencia se destacó la importancia de fomentar el **aprendizaje permanente**, entendido como la capacidad del individuo para seguir aprendiendo a lo largo de toda su vida, adaptándose a contextos cambiantes y asumiendo nuevos desafíos. Este enfoque no se limita al ámbito académico, sino que se proyecta hacia el **desarrollo económico, social y cultural de la sociedad**, a través de la construcción de competencias pertinentes, actualizadas y contextualizadas. La universidad, en consecuencia, no debe ser solo un espacio de transmisión de conocimientos, sino una institución activa en la formación de ciudadanos comprometidos con su entorno.

La **UNESCO (1998)** también subrayó que la educación superior del siglo XXI debe responder a **cuatro funciones esenciales**:

1. **La generación de nuevos conocimientos**, mediante la investigación científica y la innovación.

2. **La formación de personas altamente calificadas**, capaces de contribuir significativamente al progreso social.

3. **La prestación de servicios a la sociedad**, como forma de devolver valor y compromiso social desde la academia.

4. **La función ética**, que compromete a la universidad a formar profesionales

íntegros, conscientes del impacto de su labor en el entorno.

En este marco, el desarrollo del capital humano dentro de las universidades cobra una importancia crucial. En particular, el rol del **docente universitario** debe repensarse a la luz de las nuevas exigencias formativas. El perfil del educador del siglo XXI debe incluir un conjunto de **características, actitudes y aptitudes alineadas con el nuevo paradigma educativo**, en el que las **Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)** ocupan un lugar central. La incorporación estratégica de estas tecnologías no solo transforma los métodos de enseñanza, sino que exige al docente desarrollar **nuevas competencias pedagógicas, digitales, comunicativas y evaluativas**, indispensables para garantizar un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad.

Solo en la medida en que el docente se encuentre preparado, actualizado y comprometido con su labor, podrá **formar profesionales realmente competentes, capaces de responder a las demandas del mundo laboral y de la sociedad en general**. Por esta razón, la educación superior contemporánea se encuentra frente a un desafío impostergable: implementar una formación verdaderamente **basada en competencias**, con planes de estudio dinámicos, pertinentes y en constante revisión. Esta formación debe estar articulada con las **necesidades reales del entorno social, económico y laboral**, anticipándose a los cambios y orientándose hacia la construcción de una sociedad más justa, productiva y sostenible.

Tal como lo expresó la UNESCO:

“La educación superior en la actualidad se enfrenta a la formación basada en las competencias y la pertinencia de los planes de estudio que estén constantemente adaptados a las necesidades presentes y futuras de la sociedad, para lo cual requiere mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo” (UNESCO, 1998).

En el contexto actual, marcado por transformaciones aceleradas en los ámbitos tecnológico, económico, ambiental y sociocultural, se vuelve cada vez más urgente repensar el papel de la educación superior en la formación de profesionales capaces de **responder con pertinencia, ética y competencia** a los desafíos contemporáneos. En

esta línea, el **perfil profesional formativo** adquiere un papel protagónico, ya que constituye el **dispositivo pedagógico y normativo que conecta directamente el proceso educativo con las demandas del entorno social y laboral**.

Este perfil no puede ser concebido como una simple descripción genérica de aspiraciones institucionales, sino como un **modelo estructurado, coherente y dinámico**, que funcione como eje articulador entre las capacidades iniciales del estudiante, su trayectoria formativa y los requerimientos del campo profesional al que se orienta. Tal como lo sostiene **Vásquez (2010)**, el perfil profesional debe ser construido considerando tanto el **nivel de entrada de los estudiantes** —es decir, sus conocimientos previos, habilidades básicas, disposiciones hacia el estudio, estrategias de aprendizaje, y contexto sociocultural— como también las **exigencias de la sociedad**, expresadas en términos de problemas públicos, expectativas del mercado, innovaciones tecnológicas y transformaciones culturales.

Desde esta perspectiva, el perfil profesional **no es una meta estática ni un simple listado de habilidades**, sino una **representación anticipada del tipo de profesional que se busca formar**, lo que implica necesariamente una definición estratégica del **modelo de egresado**, entendida esta como la proyección ideal de las capacidades, valores y competencias que debe alcanzar al finalizar su proceso educativo. Vásquez (2010) destaca con claridad que el perfil constituye **la etapa inicial y esencial del diseño curricular**, ya que sobre él se sustentan las decisiones pedagógicas, metodológicas y evaluativas de toda la carrera. De esta manera, la planificación del proceso formativo se convierte en un ejercicio racional, orientado por fines claros y conectado con la realidad.

En este marco, se vuelve indispensable que el perfil del egresado universitario **integre de manera explícita las tres dimensiones fundamentales del desempeño profesional**:

- El **saber**: los conocimientos teóricos, científicos y técnicos necesarios.
- El **saber hacer**: las habilidades prácticas, cognitivas y comunicativas requeridas para ejecutar tareas y resolver problemas.

- El **saber ser y convivir**: las actitudes, valores, principios éticos y comportamientos que permiten actuar de forma responsable, colaborativa y empática en el ejercicio profesional.

Estas dimensiones no deben formularse de forma abstracta o meramente aspiracional. Por el contrario, requieren una **operacionalización rigurosa**: es decir, deben ser desglosadas en **competencias específicas, medibles y contextualizadas**, que permitan evaluar si el estudiante realmente ha desarrollado los aprendizajes necesarios para enfrentarse con eficacia y ética a los escenarios reales del trabajo.

Aquí radica una diferencia sustancial entre los modelos tradicionales de formación —centrados en la transmisión de contenidos— y los enfoques actuales basados en competencias: mientras que el primero se enfoca en lo que se enseña, el segundo se centra en lo que el estudiante **es capaz de hacer con lo que sabe**. Esto exige una redefinición profunda del currículo, del rol docente, de los métodos de enseñanza-aprendizaje, y de los sistemas de evaluación, todos ellos alineados con el perfil profesional deseado.

En esta línea argumentativa, **Azocar (2011)** amplía el alcance de esta reflexión al señalar que, además de las competencias propiamente dichas, el perfil del egresado debe incluir otras dimensiones estructurantes como el **objeto de trabajo**, el **campo de acción** y la **esfera de actuación profesional**.

- El **objeto de trabajo** define qué tipo de realidad o problema aborda el profesional con su intervención (por ejemplo, el cuidado de la salud, la gestión organizacional, el diseño de estructuras, etc.).

- El **campo de acción** delimita los espacios físicos, institucionales o funcionales donde se inserta su práctica (como hospitales, escuelas, empresas, comunidades, etc.).

- La **esfera de actuación** comprende el conjunto de actividades, roles y funciones que desempeña en su entorno laboral, incluyendo su nivel de autonomía, toma de decisiones y responsabilidades sociales.

Estos elementos permiten configurar un perfil no solo más completo, sino

también más **realista, pertinente y alineado con el mundo laboral**, evitando que la formación universitaria se limite a construir profesionales "técnicamente competentes" pero desconectados de su entorno de intervención.

Finalmente, es importante recalcar que definir un perfil profesional con este nivel de profundidad y concreción no es solo una tarea técnica, sino también **un ejercicio político y ético**, ya que implica tomar decisiones sobre el tipo de profesional —y por ende, de sociedad— que se desea construir. En un entorno caracterizado por la incertidumbre, la transformación permanente y los desafíos globales, formar egresados con **identidad profesional sólida, capacidad crítica, adaptabilidad y compromiso social** no es una opción: es una necesidad impostergable.

En la actualidad, uno de los **indicadores más relevantes y estratégicos para evaluar la calidad de un programa formativo universitario** es, sin lugar a dudas, la **inserción laboral efectiva de sus egresados**. Este indicador, ampliamente reconocido en el ámbito internacional, no solo refleja la eficacia del proceso educativo, sino que también revela el nivel de adecuación entre las competencias adquiridas por los estudiantes durante su formación y las demandas reales del entorno laboral. La empleabilidad no es simplemente un resultado posterior al proceso educativo, sino un **termómetro de la pertinencia social, económica y cultural de la formación universitaria**.

En este contexto, las universidades de todo el mundo han implementado múltiples estrategias con el fin de mejorar la inserción laboral de sus egresados. Estas incluyen desde servicios tradicionales como **bolsas de trabajo y asesorías para la empleabilidad**, hasta enfoques más sofisticados como el **seguimiento longitudinal de egresados**, el **análisis prospectivo de los sectores productivos**, y el **alineamiento curricular con las competencias emergentes del siglo XXI** (Villalobos, 2010). En este marco, el diseño y la actualización constante del **perfil del egresado** se convierte en una herramienta crítica para cerrar la brecha entre la academia y el mundo del trabajo.

Sin embargo, el problema no radica únicamente en colocar profesionales en el mercado, sino en **garantizar que estén adecuadamente preparados para enfrentar los desafíos complejos, cambiantes y multidimensionales** del mundo actual. Esto

implica formar personas que no solo dominen contenidos técnicos, sino que también posean capacidades blandas, pensamiento crítico, habilidades digitales, sentido ético, y competencias para trabajar en entornos multiculturales, diversos y altamente tecnologizados.

La apuesta por un perfil profesional pertinente no es solo una exigencia académica, sino también un **requisito fundamental para lograr y mantener procesos de acreditación institucional y de programas de estudio**, en coherencia con los estándares establecidos por organismos evaluadores nacionales e internacionales. De acuerdo con los lineamientos de la **Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU, 2007)**, las instituciones deben contar con **infraestructura adecuada, recursos humanos altamente calificados, materiales formativos contextualizados, y estructuras organizativas que garanticen la toma de decisiones académicas autónomas y responsables**, así como una distribución equitativa y eficiente de los recursos financieros.

En esa línea, fortalecer el perfil profesional del egresado significa también **priorizar la calidad académica desde la base**, con decisiones coherentes que abarquen:

- La dotación de **infraestructura especializada** para el desarrollo de competencias prácticas (como laboratorios clínicos y centros de simulación).
- La contratación de **docentes capacitados y actualizados**, en concordancia con los criterios establecidos por las entidades evaluadoras.
- La incorporación de **materiales y tecnologías didácticas pertinentes al contexto profesional real**.
- La organización institucional con **autonomía para innovar, revisar, adaptar y ejecutar planes de mejora continua en el proceso formativo**.

Estas condiciones permiten a las escuelas y facultades no solo formar buenos técnicos, sino **profesionales críticos, reflexivos y socialmente comprometidos**, capaces de desempeñarse con solvencia ética y científica en diversos escenarios.

Este mandato también está respaldado desde el plano normativo. La **Ley Universitaria Nº 30220**, en su artículo 40, establece que cada universidad peruana tiene la facultad y responsabilidad de **diseñar los perfiles profesionales y currículos de sus especialidades en función de las necesidades nacionales y regionales**, con el objetivo de contribuir efectivamente al desarrollo integral del país. Además, dicha ley impone la **actualización obligatoria de los planes de estudio al menos cada tres años**, o antes, si los avances científicos y tecnológicos así lo requieren (Modelo Educativo UNSM-T, 2018). Este mandato legal tiene profundas implicancias: exige a las universidades no solo reaccionar ante los cambios, sino **anticiparse a ellos mediante un ejercicio de planificación prospectiva, flexible y basada en evidencias**.

En ese sentido, el perfil profesional no puede ser concebido como un documento fijo o inamovible. Por el contrario, debe entenderse como **una herramienta dinámica de gestión académica**, sometida a procesos permanentes de evaluación, retroalimentación e innovación. Esta condición es indispensable para garantizar que los egresados no solo accedan a empleos formales, sino que **tengan una participación significativa en el desarrollo económico, social y cultural de sus comunidades**.

Finalmente, es necesario destacar que la pertinencia del perfil del egresado no debe ser definida únicamente desde una lógica de mercado, sino también desde una **perspectiva de justicia social y compromiso con el bien común**. En cualquier carrera esto adquiere un carácter aún más crítico, pues los profesionales de la salud no solo atienden cuerpos, sino también contextos de vida, emociones, culturas, valores y vulnerabilidades. Por ello, un perfil profesional bien diseñado debe combinar **competencias clínicas de alta precisión**, con **capacidades humanas, éticas y sociales**, que garanticen un cuidado integral, digno y transformador.

En la actualidad, la **educación superior se encuentra en el epicentro de una transformación profunda**, enfrentando desafíos de gran complejidad derivados de un entorno global altamente dinámico, interconectado y tecnológicamente avanzado. El proceso de **globalización**, entendido como la intensificación de las interacciones y la interdependencia entre países, culturas y sectores productivos, ha venido acompañado de una aceleración en los **avances científicos, tecnológicos y comunicacionales**, que han cambiado no solo las formas de vida, sino también las formas de enseñar, aprender

y ejercer una profesión.

En este escenario, la universidad moderna no puede limitarse a reproducir estructuras formativas tradicionales. Por el contrario, está llamada a **redefinir sus funciones, prácticas y propósitos** en función de las exigencias contemporáneas. La **demanda por una formación profesional de alta calidad** ya no es una aspiración, sino una condición imprescindible para garantizar la pertinencia y sostenibilidad de los sistemas educativos y, con ello, de las sociedades mismas. La universidad tiene el deber de mantenerse actualizada frente al avance constante del conocimiento, incorporando en sus planes de estudio contenidos, metodologías y enfoques pedagógicos que **permitan a los estudiantes desarrollar aprendizajes significativos, aplicables, éticos y socialmente relevantes**, acordes con las necesidades reales y futuras de la humanidad.

Un profesional formado en este nuevo paradigma debe ser capaz de **entender la salud como un proceso integral**, complejo y multidimensional, que abarca tanto aspectos biológicos como sociales, culturales y emocionales. Debe ser, además, un sujeto ético y socialmente consciente, comprometido con la defensa del derecho a la salud y con la transformación positiva de su entorno. Su ejercicio profesional debe caracterizarse por un profundo **espíritu de servicio, pensamiento crítico, liderazgo colaborativo y capacidad de trabajo en equipos interdisciplinarios**.

En efecto, el perfil del egresado no puede entenderse como un documento meramente declarativo o decorativo; debe constituirse en un **instrumento pedagógico y estratégico de primera importancia**, que oriente de manera efectiva la planificación del currículo, el diseño de los planes de estudio, la selección de metodologías activas, la evaluación por competencias, y la formación de docentes alineados con el nuevo enfoque. Su ausencia o ambigüedad genera una **fractura entre lo que se enseña y lo que realmente se necesita en el campo profesional**, lo cual repercute negativamente en la calidad del egresado y en su inserción y desempeño laboral.

Por esta razón, se hace urgente **revisar, mejorar, implementar y operacionalizar el perfil del egresado** en función de un enfoque por competencias que articule las dimensiones cognoscitivas, procedimentales y actitudinales de manera integrada y aplicable. Solo así será posible **formar profesionales competitivos, éticos**

y preparados para enfrentar los retos de un mundo posmoderno, caracterizado por la incertidumbre, la innovación constante, el envejecimiento poblacional, los desafíos en salud pública y la necesidad de una atención centrada en la persona.

El compromiso institucional no debe limitarse a cumplir formalmente con los estándares de calidad, sino que debe traducirse en **acciones concretas, recursos estratégicamente distribuidos, y una cultura educativa orientada al cambio y la mejora continua**. El fortalecimiento del perfil profesional del egresado no es solo una necesidad técnica o académica: es una responsabilidad social de fondo, que compromete a las universidades con la construcción de un sistema de salud más humano, eficiente y justo.

La presente investigación se estructura como una fuente de información **organizada, sistemática y validada**, cuyo propósito central es generar un conocimiento riguroso acerca del **desempeño profesional de los egresados** en los diversos escenarios laborales en los que se insertan. Esta indagación pretende explorar no solo las funciones que estos profesionales desempeñan, sino también la manera en que **ejercen sus competencias en áreas clave de su carrera, la gestión administrativa, la docencia universitaria y la investigación científica**. A partir de esta base empírica, se busca generar insumos relevantes que **permitan a las instituciones formadoras tomar decisiones informadas y establecer acciones de mejora continua**, tanto a nivel curricular como organizativo.

La importancia de este estudio radica en que, hasta el momento, **existe una limitada disponibilidad de investigaciones centradas en el seguimiento del desempeño real de los egresados**, especialmente en relación con su capacidad para responder a las exigencias contemporáneas de su profesión. Esta carencia representa un vacío crítico en la literatura especializada, lo que hace que el presente trabajo no solo sea pertinente, sino también necesario como **aporte inicial para mejorar los estándares de calidad en la formación profesional**. Asimismo, se espera que este estudio **abra nuevas líneas de investigación**, fomentando el interés por evaluar, comparar y retroalimentar continuamente los perfiles de egreso en función de la realidad del ejercicio profesional.

En este marco, se justifica el desarrollo de la investigación no únicamente desde una necesidad académica, sino desde una **exigencia institucional y social**, en tanto que el seguimiento del egresado representa una herramienta esencial para valorar la efectividad del proceso formativo universitario. Tal como se ha señalado, **la calidad de la educación superior debe ser evaluada a partir de evidencias concretas sobre el desempeño profesional de los egresados**, la pertinencia de las competencias adquiridas, la adecuación del perfil de egreso a las necesidades del contexto y las oportunidades efectivas de formación continua disponibles para los profesionales en ejercicio.

Urere et al. (2014) refuerzan esta idea al afirmar que uno de los grandes desafíos de la educación superior contemporánea es precisamente **la mejora sostenida de la calidad de los sistemas educativos**, lo que sitúa a la evaluación del desempeño profesional como un eje prioritario en los procesos de aseguramiento de la calidad. En efecto, no se puede hablar de calidad educativa sin un conocimiento detallado de cómo los egresados se insertan, actúan, evolucionan y son valorados en sus respectivos entornos laborales. En este sentido, el presente estudio se constituye en una **contribución clave para comprender la eficacia de la formación universitaria**, en términos tanto de su impacto práctico como de su relevancia social.

Desde un enfoque más humanista, **Paravic (2010)** añade un argumento de fondo: si la finalidad última de la educación es **servir a la sociedad**, entonces la formación de estos profesionales debe hacerse con una rigurosidad ética, técnica y afectiva a la altura de dicha responsabilidad. En palabras de la autora, es necesario que el egresado no solo sea **experto en su especialidad**, sino que además se distinga por **una sensibilidad genuina en su trato hacia las personas**, en contextos marcados por la diversidad, la complejidad y la globalidad. Esta doble exigencia —científica y humana— demanda una formación que desarrolle en el futuro profesional **capacidades de análisis, síntesis, pensamiento crítico, habilidades interpersonales y dominio de herramientas tecnológicas**, todo ello orientado al fortalecimiento de un cuidado integral y de calidad.

Por tanto, se reafirma que el desarrollo de esta investigación no solo es relevante por su contribución empírica, sino también por su **impacto potencial en la toma de**

decisiones pedagógicas, institucionales y políticas, al ofrecer una radiografía precisa de las fortalezas y debilidades del perfil profesional de los egresados en la práctica real. Evaluar cómo se insertan, cómo enfrentan los retos de su ejercicio y qué condiciones favorecen o limitan su desempeño constituye una base indispensable para diseñar estrategias de mejora, garantizar la pertinencia del currículo, y fortalecer la capacidad de la educación superior para **formar profesionales reflexivos, competentes y éticamente comprometidos con la salud y el bienestar de las personas y comunidades**.

Los hallazgos obtenidos a lo largo de esta investigación constituyen un insumo valioso que ha permitido **diseñar una propuesta de perfil del egresado centrado en competencias**, ajustado de forma más precisa a las **necesidades reales del campo laboral y a las expectativas actuales de la sociedad respecto al rol del profesional en salud**. Este nuevo perfil propuesto representa un paso estratégico hacia la mejora continua de la formación universitaria, en tanto que **responde a la urgencia de alinear los procesos educativos con los contextos dinámicos en los que los egresados deberán desenvolverse**.

En ese sentido, los resultados de esta investigación no se limitan a ser un diagnóstico aislado, sino que se integran de forma activa en la **reestructuración curricular**. Este proceso de reforma curricular reconoce que **la actividad formativa en las facultades de educación superior no puede limitarse a la transmisión de contenidos disciplinares**, sino que debe ser concebida como un conjunto de experiencias de aprendizaje planificadas e intencionales, que combinan **componentes académicos, prácticos, éticos y sociales**. Tal como sostiene **Casassus (2003)**, la formación integral se alcanza a través de la **ejecución articulada de programas académicos formales y de actividades formativas de carácter multidimensional**, lo que en su conjunto conforma un **currículo integral** al que el estudiante está expuesto a lo largo de su trayectoria universitaria. Por tanto, cualquier revisión del perfil profesional debe necesariamente traducirse en una **transformación curricular profunda y estructurada**.

La pertinencia de esta propuesta se sustenta también en la creciente evidencia internacional que posiciona el **desempeño laboral de los profesionales como un factor decisivo para el desarrollo**, y, por ende, para el bienestar de las poblaciones.

Shaiman y Benton (2015) subrayan que las enfermeras cumplen un papel estratégico en la búsqueda de un equilibrio entre tres componentes fundamentales de los servicios sanitarios: **la calidad de atención, la accesibilidad y los costos asociados**. Su desempeño no solo afecta la experiencia del paciente y los resultados clínicos, sino que también tiene implicancias macroeconómicas y organizacionales. Por esta razón, **los formuladores de políticas públicas, deben colocar la formación en el centro de sus prioridades**, como una **condición clave para fortalecer los perfiles profesionales.**

En consecuencia, conocer con profundidad el desempeño de los egresados en sus diversos entornos laborales se vuelve una acción estratégica que trasciende el interés académico. Evaluar cómo aplican sus competencias, cuáles son sus fortalezas, y qué debilidades arrastran de su formación inicial, permite **identificar los puntos críticos del perfil profesional vigente**, y, desde allí, generar transformaciones concretas orientadas a mejorar la calidad formativa. Este diagnóstico se convierte en la base para **reformular y enriquecer el perfil de egreso**, ahora desde un enfoque basado en competencias integradas: cognitivas, procedimentales y actitudinales.

La revisión del perfil no es un ejercicio meramente técnico, sino un proceso reflexivo que **involucra a toda la comunidad académica y responde a los desafíos formativos del siglo XXI**. En efecto, los profesionales formados hoy deben ser capaces de asumir **nuevas responsabilidades, adaptarse a tecnologías emergentes, interactuar en entornos interdisciplinares, y actuar con sensibilidad ante la diversidad cultural y social**. La formación del personal debe estar alineada con los **estándares internacionales de calidad, equidad y pertinencia**, garantizando que los egresados estén en condiciones de ejercer una práctica segura, ética y eficaz en cualquier parte del mundo.

En resumen, esta investigación aporta una **base empírica sólida para repensar el perfil del egresado**, proponiendo una actualización que responda no solo a las demandas locales, sino también a las **exigencias nacionales e internacionales**. Asimismo, se plantean **estrategias pedagógicas transformadoras**, que permitirán mejorar la calidad del proceso educativo en su totalidad, garantizando una formación profesional moderna, humanista y en sintonía con los retos globales en salud y educación.

En síntesis, el análisis del contexto actual evidencia una **tensión creciente entre el perfil profesional que demandan el mercado y el perfil real con el que egresan muchos profesionales**. Esta brecha formativa se traduce no solo en limitaciones de desempeño en el ámbito laboral, sino también en una reducción del impacto social positivo que estos profesionales podrían ejercer si contaran con una formación más pertinente, integrada y alineada con las demandas del siglo XXI.

Por ello, el planteamiento del problema de esta investigación no parte únicamente de una preocupación teórica, sino de una **realidad empírica y urgente**: la necesidad de **rediseñar el perfil del egresado en función de competencias reales, observables y evaluables**, que respondan tanto a las transformaciones del entorno laboral como a los compromisos éticos y sociales de la profesión. El desempeño profesional, la calidad de la atención al paciente, la sostenibilidad de los sistemas de salud y el desarrollo regional están directamente vinculados a la pertinencia de los perfiles formativos diseñados por las universidades.

Este estudio, por tanto, se propone no solo **identificar las principales fortalezas y debilidades del perfil actual**, sino también ofrecer un aporte concreto para la construcción de un **nuevo perfil profesional basado en competencias**, que sirva de eje para la renovación curricular, la mejora del proceso formativo y la consolidación de una formación profesional coherente con los estándares nacionales e internacionales de calidad.

En este marco, la presente investigación se constituye como una oportunidad para **reflexionar, proponer e innovar** desde la realidad institucional, con una mirada crítica y prospectiva, convencidos de que **formar profesionales competentes, dignidad y transformación social.**

1.2. Objetivo

Una vez identificado el problema central que motiva esta investigación —la necesidad de actualizar y alinear el perfil del egresado con las exigencias del entorno profesional contemporáneo—, se vuelve imprescindible definir con claridad **los objetivos que guiarán el proceso investigativo**. Estos objetivos no solo delimitan el rumbo del estudio, sino que también establecen los alcances, las metas y los propósitos

fundamentales que se buscan alcanzar mediante el análisis sistemático del desempeño de los egresados y su relación con el perfil actualmente vigente.

En este contexto, el propósito general de la investigación es **proponer un nuevo perfil profesional del egresado** fundamentado en competencias integradas —cognitivas, procedimentales y actitudinales— que respondan con pertinencia a las demandas del campo laboral, a las necesidades sociales en salud, y a los estándares educativos nacionales e internacionales.

Este objetivo general se acompaña de **objetivos específicos** que permiten abordar, de manera estructurada, diversos aspectos del fenómeno de estudio: desde la identificación de las funciones que desempeñan actualmente los egresados en sus ámbitos laborales, hasta la evaluación de las fortalezas y debilidades del perfil formativo vigente, así como la formulación de lineamientos para su renovación curricular. La definición precisa de estos objetivos permite mantener la coherencia metodológica del estudio, orientar la recolección de datos y garantizar la utilidad práctica de los resultados.

A continuación, se presentan el objetivo general y los objetivos específicos que orientan el desarrollo de esta investigación.

Dado lo expuesto en los apartados anteriores y considerando la brecha identificada entre el perfil actual del egresado y las exigencias reales del campo profesional, se considera de alta relevancia y pertinencia la ejecución del presente estudio. La investigación no solo permitió **visibilizar la problemática existente**, sino también abordar de forma rigurosa las causas y efectos que genera un perfil de egreso desalineado respecto a las competencias, en un entorno nacional y global en constante transformación.

La carencia de investigaciones institucionales recientes sobre el **desempeño real de los egresados**, y la necesidad urgente de contar con una herramienta curricular que oriente con mayor precisión la formación profesional, fundamentaron la pertinencia de este estudio. Este trabajo se constituye así como **una respuesta académica a una necesidad estructural**, que afecta directamente la calidad de la formación y, en consecuencia, la calidad del servicio de salud brindado a la población.

A partir de este diagnóstico inicial, se formuló el **problema central de la investigación** en los siguientes términos:

¿En qué medida la identificación del desempeño del egresado permite fundamentar la construcción de un nuevo perfil, basado en competencias?

Este problema orienta la finalidad de la investigación hacia la generación de una propuesta concreta, evaluable y funcional, que permita renovar el perfil de egreso de acuerdo con las demandas profesionales actuales, bajo un **enfoque por competencias**. En este marco, se definieron los siguientes objetivos de investigación:

Objetivo general

Proponer un nuevo perfil profesional del egresado basado en competencias, a partir de la identificación de su desempeño en el ámbito laboral.

Este objetivo busca integrar los resultados del estudio en una propuesta concreta que permita **redefinir el perfil de egreso desde un enfoque integral**, articulando dimensiones cognitivas, procedimentales y actitudinales, con base en la evidencia recogida sobre el desempeño real de los profesionales ya insertos en el campo laboral.

Objetivos específicos

- **Evaluar el perfil profesional del egresado desde la dimensión cognitiva**, identificando el nivel de conocimientos teóricos y científicos que demuestran en la práctica, su capacidad de razonamiento clínico y toma de decisiones basada en evidencia, y el grado en que los saberes adquiridos durante su formación universitaria se ajustan a las exigencias del entorno profesional.

- **Analizar el perfil del egresado desde la dimensión procedimental o de habilidades**, examinando cómo aplica técnicas, procedimientos y protocolos de atención en diversos contextos de intervención, así como su destreza para actuar con eficacia, seguridad y autonomía en las funciones asistenciales, administrativas, docentes e investigativas que le son asignadas.

- **Determinar el perfil del egresado desde la dimensión actitudinal**, evaluando

sus disposiciones personales, valores, ética profesional, compromiso con la salud pública y el cuidado humanizado, así como su capacidad para trabajar en equipo, comunicarse eficazmente, respetar la diversidad y ejercer liderazgo en el cuidado de personas, familias y comunidades.

Estos objetivos permiten **estructurar el abordaje metodológico** de la investigación y aseguran que los resultados obtenidos no se limiten a una visión reduccionista del perfil profesional, sino que reflejen de manera integral la realidad del egresado, facilitando así la construcción de un **perfil renovado, contextualizado y alineado con las competencias que exige el ejercicio profesional en el siglo XXI.**

1.3. Hipótesis de investigación

En toda investigación científica, la formulación de una hipótesis constituye un elemento clave para orientar el análisis de los datos y dar sustento empírico a las inferencias que se desean establecer. La hipótesis se configura como **una afirmación provisional y fundamentada**, que propone una relación posible entre variables, y cuya veracidad será evaluada a partir de los resultados obtenidos en el desarrollo del estudio.

En el presente caso, la hipótesis se construye con base en la **necesidad de repensar el perfil profesional del egresado**, a partir del diagnóstico real de su desempeño en el campo laboral. El estudio parte de la premisa de que existe una relación directa entre lo que el profesional demuestra en la práctica —en términos de conocimientos, habilidades y actitudes— y la pertinencia del perfil de egreso que orientó su formación universitaria. Identificar, analizar y sistematizar ese desempeño permite, por tanto, **sustentar la elaboración de un nuevo perfil profesional, más ajustado a las exigencias del entorno sanitario y social contemporáneo**.

Desde esta perspectiva, la hipótesis orienta el estudio bajo el supuesto de que **una caracterización rigurosa del desempeño profesional de los egresados permitirá fundamentar, con criterios objetivos, la construcción de un perfil por competencias que responda con mayor pertinencia a los retos actuales del ejercicio profesional.**

A continuación, se presenta la hipótesis que guía esta investigación.

Se sostiene que **la identificación detallada, objetiva y sistemática del**

desempeño profesional de los egresados constituye una base fundamental para **sustentar la formulación de un nuevo perfil profesional de egreso, estructurado bajo un enfoque por competencias**. Al analizar el modo en que los egresados se desempeñan en sus entornos laborales —en dimensiones clave como el conocimiento disciplinar, la aplicación práctica de habilidades técnicas, la toma de decisiones clínicas, la comunicación interpersonal, la ética profesional y la actitud frente al cuidado—, se obtiene una visión empírica y contextualizada que permite **reconstruir el perfil profesional no desde supuestos teóricos abstractos, sino desde la realidad viva del ejercicio profesional**.

Esta hipótesis parte del reconocimiento de que el perfil del egresado debe ser más que una declaración institucional; debe representar una **síntesis coherente entre lo que la sociedad y el sistema esperan del profesional y las competencias efectivamente desarrolladas durante su formación**. Por tanto, se presume que **el análisis del desempeño real permite identificar fortalezas, vacíos, incoherencias o desfases entre la formación recibida y las exigencias del campo profesional**, lo cual habilita un proceso de revisión y reconfiguración del perfil que oriente con mayor precisión la planificación curricular, la selección de contenidos, las estrategias pedagógicas y los procesos de evaluación formativa.

En este sentido, se plantea como hipótesis central que:

La evaluación del desempeño profesional de los egresados permite sustentar técnica y pedagógicamente la construcción de un perfil de egreso basado en competencias, más pertinente, coherente y alineado con los requerimientos actuales del ejercicio profesional, tanto a nivel nacional como internacional.

Esta afirmación guía el estudio y busca ser contrastada a través del análisis empírico de las evidencias recogidas, aportando criterios sólidos para una **propuesta de transformación curricular que fortalezca la calidad educativa, eleve la empleabilidad de los egresados y optimice el impacto social de su labor.**

CAPÍTULO 2. TENDENCIAS Y ENFOQUES SOBRE COMPETENCIAS PROFESIONALES

En el escenario actual de la educación superior, marcado por la globalización del conocimiento, la transformación digital, la demanda por perfiles laborales altamente adaptativos y la creciente presión por la calidad formativa, la noción de **competencia profesional** ha adquirido un papel central en el diseño, implementación y evaluación de los programas académicos. Esta categoría no solo representa un concepto pedagógico, sino un eje articulador entre la formación universitaria y el desempeño efectivo en contextos reales de trabajo.

El tránsito desde modelos educativos centrados exclusivamente en la transmisión de contenidos hacia paradigmas orientados al desarrollo de competencias ha implicado **una revolución silenciosa pero profunda en la forma en que se conciben los perfiles de egreso**. En este nuevo enfoque, ya no basta con acumular conocimientos teóricos o certificar habilidades fragmentadas. La exigencia del entorno laboral actual —dinámico, interdisciplinario, digitalizado y altamente exigente— demanda profesionales capaces de integrar **saberes, habilidades, actitudes y valores** en contextos de incertidumbre, cambio y responsabilidad social.

Este capítulo tiene como finalidad explorar las **principales tendencias y enfoques teóricos relacionados con las competencias profesionales**, a fin de comprender su evolución conceptual, su aplicabilidad en el ámbito educativo y su impacto en la construcción de perfiles de egreso pertinentes. Se abordarán los antecedentes históricos que dieron origen al enfoque por competencias, sus fundamentos pedagógicos y epistemológicos, así como las clasificaciones más utilizadas en la literatura especializada: competencias básicas, genéricas, específicas, técnicas y transversales.

Asimismo, se expondrán las propuestas de autores clave y los modelos internacionales que han contribuido a **definir y operacionalizar el concepto de competencia**, como los aportes de McClelland, Le Boterf, Tobón, el proyecto Tuning, la OCDE, la UNESCO, entre otros. Se prestará especial atención al modo en que estas perspectivas han sido adoptadas —o adaptadas— por las instituciones de educación superior en América Latina y en el Perú, en un esfuerzo por modernizar sus estructuras

curriculares y mejorar la pertinencia de sus programas académicos.

Finalmente, se establecerá una articulación entre estos marcos conceptuales y el diseño del **perfil del egresado basado en competencias**, justificando la necesidad de su reconstrucción en base a evidencia empírica y orientaciones internacionales sobre calidad educativa, formación por resultados y evaluación auténtica.

Este capítulo, por tanto, no se limita a una revisión teórica, sino que propone un marco de comprensión integral que permitirá sustentar, en los capítulos siguientes, la propuesta de un nuevo perfil profesional de egreso coherente con los desafíos contemporáneos del cuidado, la salud pública y la formación universitaria.

2.1. Estado del arte

La elaboración de un nuevo perfil profesional del egresado, requiere estar fundamentada no solo en el análisis interno de la realidad institucional, sino también en un **conocimiento amplio y crítico del desarrollo científico y académico sobre el tema en otras latitudes**. En ese sentido, el estado del arte representa una etapa clave en la investigación, pues permite identificar las tendencias, enfoques y hallazgos más relevantes generados en torno al **desempeño profesional de los egresados**, la formación basada en competencias y la pertinencia del currículo universitario.

Este apartado tiene como propósito realizar una **revisión sistemática y reflexiva de los antecedentes teóricos y empíricos** que han abordado la relación entre el perfil del egresado, las exigencias del mercado laboral y las transformaciones educativas en el marco de la calidad académica. Se recopilan aquí los aportes más significativos de investigaciones nacionales e internacionales que han planteado modelos de evaluación del desempeño profesional, análisis de competencias en contextos reales de trabajo, y estudios orientados a rediseñar los perfiles de egreso conforme a los estándares actuales de calidad y pertinencia.

En particular, se revisarán trabajos relacionados con el **seguimiento de egresados**, las reformas curriculares centradas en el desarrollo de competencias, los marcos normativos de calidad educativa (como los establecidos por el SINEACE y la Ley Universitaria en el Perú), así como experiencias exitosas de rediseño de perfiles

profesionales en otras instituciones de educación superior, tanto en América Latina como en Europa.

A través de este recorrido, se busca no solo reconocer los aportes previos en la materia, sino también **identificar vacíos, limitaciones o enfoques aún no explorados**, que justifiquen y fortalezcan la necesidad de esta investigación. El estado del arte permite, así, ubicar el presente estudio dentro de una conversación académica más amplia, al tiempo que le da sustento teórico y metodológico a la propuesta de renovación del perfil del egresado basada en competencias integrales.

Para Cañedo (2001) la ciencia y la tecnología constituyen hoy un poderoso pilar del desarrollo cultural, social, económico y, en general, de la vida en la sociedad moderna. A tal punto llega su influencia que la vida actual se ha visto inundada en todos sus aspectos por una creciente avalancha de productos procedentes tanto de una esfera como de la otra, cuya utilización sistemática se ha impuesto como condición para el desarrollo en esta etapa histórica. Se entiende por ciencia a aquella esfera de la actividad de la sociedad, cuyo objeto esencial es la adquisición de conocimientos acerca del mundo circundante. La ciencia está formada por cuatro componentes fundamentales: El factor humano, representado por los científicos y por todo el personal que colabora con los fines de la actividad científica. El factor social, compuesto por el conjunto de relaciones que, en el marco del trabajo, mantienen los científicos; manifestaciones de estas relaciones las constituyen las sociedades, los grupos y equipos de trabajo, los colegios invisibles, etc.

Según Pérez et al. (2018) sociedad de la información y sociedad del conocimiento son dos expresiones que en el campo educativo se refieren al uso de dispositivos digitales para facilitar el aprendizaje y consolidar un modelo integral de educación que cumpla con los objetivos tecno-pedagógicos de la actualidad. En este sentido, la introducción de tecnologías en las aulas y el incremento de cursos en línea han abierto nuevos horizontes para mejorar la calidad de la educación y han incidido en la transformación de los modelos educativos que se basan en la infraestructura tecnológica y en el Internet para procesar y transmitir información. La sociedad de la información facilita las actividades de millones de individuos en todo el mundo, pues ofrece soluciones a problemas de distinta naturaleza (cotidianos, académicos, culturales,

sociales, económicos, etc.) a través de la creación, acceso, manejo e intercambio de contenido electrónico. Sobre este constructo, en la actualidad se manejan distintas definiciones, algunas de las cuales se presentan a continuación.

Hermida et al. (2025) en el contexto digital contemporáneo, la tecnología ha transformado profundamente casi todos los aspectos de la vida humana, desde la comunicación hasta la educación, el trabajo y el entretenimiento. Este avance tecnológico ha generado beneficios significativos, como el acceso instantáneo a la información y la mejora en la productividad (Murillo y otros, 2024). La tecnología se entiende como la aplicación de conocimientos científicos orientados a crear herramientas, sistemas y procesos destinados a facilitar las tareas diarias, tanto en la vida cotidiana como en el ámbito profesional (Chamoli, 2024). Por otro lado, el bienestar emocional se refiere a un estado de equilibrio mental y emocional caracterizado por sentimientos de satisfacción, seguridad y resiliencia frente al estrés y los desafíos (Saldaña, 2024).

Ramírez et al. (2023) considera que la inteligencia artificial (IA) está en los distintos ámbitos de la vida cotidiana, formando parte del día a día de personas de diversos grupos etarios, condición de salud y condición social. Así, la IA ha emergido como una tecnología transformadora en diversas áreas de la sociedad. En el área de la salud, es posible que revolucione los cuidados, diagnóstico, investigación y la gestión de datos. Por estos motivos, la IA ha capturado la atención de expertos, académicos y profesionales de la salud a nivel global. El uso de la IA en el área de cuidados y salud general abre un mundo de diversas oportunidades, para mejorar aspectos que tienen relación con la justicia social, la equidad, cobertura y acceso. Sin embargo, antes de profundizar en las posibilidades de la IA, se hace necesario revisar aspectos éticos que podrían implicar su uso. En primer lugar, se debe considerar la privacidad y seguridad de los datos. En la mayoría de los países del mundo existen regulaciones con respecto al acceso a la información de tipo personal de cada paciente y su uso. La IA modificará la relación enfermera-paciente, mejorando la calidad y la eficiencia.

Para Cortés (2024) las universidades y los responsables de las políticas educacionales de los distintos países es necesario que se orienten, evalúen y retroalimenten los programas de carreras, así como aquellos que forman investigadores

biomédicos, para incluir con prontitud en sus innovaciones curriculares las nuevas tecnologías, que ya están presentes en la sociedad. Lo anterior, con el fin de asegurar a los profesionales en formación una experiencia educativa de calidad, actualizada y que les permita así un aprendizaje a lo largo de toda su vida.5) En este sentido las instituciones de educación superior deberán enfocarse en crear nuevos planes estratégicos, que sean consonantes con modelos educativos actualizados y con trayectos formativos con currículos de vanguardia que fortalezcan y modernicen el proceso educativo de los futuros profesionales de la salud. La llegada de la Quinta Revolución Industrial, exige, desde ya, una modernización de los planes de estudio de las carreras de la salud.

Según Lanzagorta et al. (2022) la práctica profesional evoluciona tan rápidamente que es imposible para el médico de hoy mantenerse actualizado; además, la carga asistencial y administrativa ha aumentado considerablemente, favoreciendo el agotamiento del personal y el incremento de errores que atentan a la seguridad. Es aquí donde la inteligencia artificial (IA) en medicina, basada en el uso de algoritmos y software complejos para estimar la cognición humana y el análisis de datos médicos, promete una transformación significativa del cuidado de la salud, lo que podría representar el «momento Gutenberg» para la medicina. Diversos avances tecnológicos recientes, sobre todo en materia de IA, aprendizaje automático y robótica, están liberando nuevas oportunidades y cambiando de manera fundamental la manera en que concebimos el trabajo cotidiano. La forma en que practicaremos la medicina cambiará radicalmente en los próximos años, la IA tendrá lugar en todas las áreas médicas y el futuro de las especialidades dependerá en gran medida de la interacción médico-paciente y de la creatividad. Aquellas áreas médicas con tareas repetitivas, como inspección de la piel, interpretación de estudios de imagen e histopatología, serán las que requerirán transformarse más rápido, ya que son potencialmente automatizables, mientras que las áreas de la salud mental, la fisioterapia y la medicina de rehabilitación, en las que la interacción humana es fundamental, tienen menos posibilidades de ser reemplazadas por la IA

Dextre et al. (2025) la inteligencia artificial (IA) se ha posicionado como un factor determinante en la transformación de los procesos educativos, redefiniendo tanto

la enseñanza como el aprendizaje en diversos entornos académicos. Además, se posibilita la integración de herramientas tecnológicas avanzadas, como tutores virtuales y plataformas de aprendizaje inteligentes. La inteligencia artificial aplicada a la educación se entiende como el conjunto de aplicaciones tecnológicas que los docentes pueden ofrecer a los estudiantes para reforzar el entendimiento a cualquier hora y en cualquier lugar (Chiu, et al. 2023). Por consiguiente, se recomienda que, a la hora de enseñar, los docentes diseñen, seleccionen y evalúen herramientas de Inteligencia artificial que se puedan usarse de manera efectiva.

De acuerdo a Capella (1998), el diseño curricular dentro del contexto de la educación superior es considerado como una serie de etapas que se realizan para estructurar el currículo. Bajo un enfoque integral, el diseño curricular sugiere un proceso lógico que abarca desde el conocimiento de las demandas de la sociedad, de la institución, de los usuarios, hasta la verificación de los alcances de acuerdo a los perfiles profesionales. De esta forma, bajo esta perspectiva, el currículo responde a la realidad.

De este modo, se hace necesario que el plan de estudio se base en competencias. Según McGaghie (2001) este tipo de planes de estudio están organizados en torno a las competencias necesarias para ejercer la profesión. Además, este enfoque ve a la educación como un experimento en donde el proceso de aprendizaje y las técnicas empleadas están sujetas a comprobación. Adicionalmente, un programa de competencias logra un profesional que ejerza la profesión con eficiencia y en línea con las necesidades locales.

De manera que, la competencia considera un conjunto extenso de conocimientos, actividades y modalidades que pueden ser observadas y explican la capacidad de prestar un servicio profesional específico (SINEACE, 2016). En esta línea, el profesional egresado debe tener un perfil en base al dominio de las competencias asociadas al conocimiento, habilidades y actitudes (Hilda, 2010). En cuanto a los conocimientos, el egresado debe poder identificar, describir y valorar las demandas sociales en salud y sus componentes condicionantes y/o determinantes. Además, debe evaluar las políticas, planes y programas de salud pública, analizar las cuestiones específicas de las principales problemáticas de salud pública, analizar la frecuencia, la distribución de las necesidades sociales en salud, analizar los aspectos específicos de la

epidemiología de los principales problemas de salud de los grupos sociales.

Por otro lado, dentro de las habilidades sociales con las que debe contar un egresado se encuentran: la identificación, descripción, valoración y transformación de las necesidades sociales, los componentes condicionantes del proceso de salud y su respuesta social organizada. El profesional requiere de actitudes, aptitudes y técnicas determinadas. Específicamente, entre las actitudes que debe tener se encuentran la sensibilidad, la solidaridad y el humanismo frente a las necesidades sociales en salud que requieran los grupos sociales.

Producto de un breve repaso a los principales fundamentos de estudios o teorías, se destaca la llamada Teoría del Capital Humano (TCH) la cual sentó las bases para la Economía de la Educación. 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).

2.2. Marco teórico: competencias, perfiles y profesionalización

El presente apartado desarrolla el **marco teórico que sustenta los fundamentos conceptuales, pedagógicos y profesionales de esta investigación**, estableciendo las bases para comprender la naturaleza y función de las competencias en la formación universitaria, la construcción del perfil profesional del egresado y el proceso de profesionalización. Estos tres ejes —competencias, perfil y profesionalización— se abordan de manera articulada, dado que constituyen pilares inseparables para el análisis y rediseño de modelos formativos en la educación superior actual.

En las últimas décadas, la noción de **competencia** ha emergido como uno de los conceptos centrales en las reformas educativas a nivel global. Bajo un enfoque integrador, las competencias trascienden la mera adquisición de conocimientos teóricos y suponen la **movilización de saberes, habilidades y actitudes en contextos reales**, con capacidad de adaptación, pensamiento crítico, juicio ético y resolución de

problemas complejos. Desde esta perspectiva, el perfil de egreso ya no se define solo por contenidos académicos, sino por **la capacidad demostrable del profesional para desenvolverse eficazmente en los escenarios laborales y sociales que enfrentará**.

Así, el **perfil profesional del egresado** se entiende como una construcción estratégica que guía el diseño curricular, orienta la práctica docente y proyecta las metas formativas de la carrera. Es la expresión anticipada del tipo de profesional que la institución busca formar, en términos de competencias, valores, funciones y campo de acción. En consecuencia, el perfil se convierte en el punto de partida y a la vez en el horizonte del proceso educativo, al cual deben responder las actividades de enseñanza-aprendizaje, las estrategias evaluativas y los planes de mejora continua.

A su vez, la **profesionalización** se concibe como un proceso de construcción progresiva que implica el dominio disciplinar, el desarrollo de una identidad profesional, la adhesión a principios éticos y el compromiso con el entorno social. En el caso particular de algunas profesiones, esta profesionalización no solo involucra el saber técnico, sino también una profunda dimensión humanista, que requiere de sensibilidad, juicio, empatía, capacidad de cuidado y responsabilidad social.

Este apartado presenta las principales definiciones, clasificaciones y aportes teóricos en torno a estos conceptos, retomando tanto las fuentes clásicas como las perspectivas contemporáneas, con el fin de **brindar una base sólida para sustentar la propuesta de rediseño del perfil del egresado basada en competencias**. Además, se establecerán relaciones entre estos conceptos clave y las exigencias del actual contexto educativo, sanitario y laboral, a fin de responder con pertinencia y rigurosidad al problema planteado en esta investigación.

Entorno tecnológico

Para García et al. (2024) la tecnología se ha incorporado en la educación en todas sus áreas del conocimiento de manera significativa, no obstante, el aprendizaje para su uso y aplicación de parte del personal docente ha evolucionado de manera lenta. Así, frente a las necesidades emergentes para la transmisión de los nuevos conocimientos, los docentes tienen el desafío de promover el acceso a las tecnologías necesarias para garantizar su eficiente utilización en la ciencia y en el arte (Viera, 2021).

El desarrollo tecnológico en las diferentes áreas de la productividad social, es cada vez más innovadora, entre la que se haya la educación artística, por medio de la cual posibilita la formación profesional del individuo, el cual requiere de guías desarrolladores y formadores de sus capacidades, habilidades y destrezas, para una eficiente transmisión de los conocimientos como lo son, los docentes. La introducción de tecnologías en la educación, no genera automáticamente transformación en la calidad del proceso educativo. Ésta requiere de su previo dominio de parte de maestros y estudiantes para una eficiente interacción que permita calidad del proceso enseñanza - aprendizaje, y su mayor beneficio (Guerra C, 2019). Por lo tanto, las tecnologías innovadoras para la educación, se las considera como importantes herramientas de las cuales dispone el docente, para optimizar sus cátedras. Sin embargo, para lograr los objetivos sobre formación en cualquiera de las áreas del conocimiento, será la institución educativa el organismo que requiere implementar el equipamiento y el servicio tecnológico mediante el internet, así como, sus instrumentos y accesorios para sustentar esta nueva forma de educar.

Olarte et al. (2023) señala que en las últimas décadas, las TIC han protagonizado el nuevo entorno digital de las sociedades en todo el mundo, haciendo posible el avance sustancial de la digitalización en la ciudadanía, gobiernos y organizaciones (Huamán y Medina, 2022). Es necesario, por ello, promover el desarrollo digital de la información, ya que las múltiples interacciones y divergencias actuales requieren imperativamente el uso de las TIC. Este significativo cambio no solo impulsa la eficiencia, sino que también genera conocimiento, que al ser gestionado de manera oportuna agrega un valor considerable a las partes involucradas. (Bermeo et al., 2022). De esta manera, la implementación de las herramientas tecnológicas hoy en día ha contribuido considerablemente en el ahorro de tiempo al realizar alguna tarea y, por ende, ha simplificado los procesos que se realizan (Barragán, 2022). El mercado representa el dinamismo y, a su vez, la oportunidad para la reinvención de empresas conservadoras o la creación de empresas que se adaptan a las nueva herramientas y conocimientos con el fin de mejorar su desempeño y ofrecer mejores alternativas a las necesidades de sus clientes (Nogales y Goyzueta, 2021; Aranibar et al., 2022). Enfoques actuales sugieren que la finalidad de las empresas es obtener ganancias económicas. Empero, las mega tendencias recientes, aunadas a las problemáticas que afrontan las sociedades, hacen

necesario la implementación de objetivos bipartitos. Tal es el caso de las Sociedades Comerciales de Beneficio e Interés Colectivo, también conocidas como sociedades BIC, que proponen reunir la necesidad de mejora, el beneficio organizacional y comunitario con las TIC, herramienta fundamental en el desarrollo de la industria (Ramos et al., 2021). Su incorporación permitirá poder acceder de una manera fácil y eficaz a los recursos para mejorar la gestión, competitividad y productividad de las empresas. En consecuencia, contar con TIC aportará notables cambios para la dirección empresarial (Verastegui y Rojas, 2020).

Leal (2007) establece que la Tecnología de Información (TI) consiste en el "conjunto convergente de tecnologías de la microelectrónica, la informática, las telecomunicaciones/televisión/radio y la optoelectrónica". Estas tecnologías han avanzado rápidamente (Internet, telefonía móvil, satélites, entre otros), lo cual no sólo ha producido cambios en la economía mundial, sino que ha modificado a las organizaciones y su forma de trabajar, ya que no sólo ha permitido la automatización de los procesos (1), sino que ha facilitado la innovación y el cambio. Entre los factores que han propiciado cada vez más el uso de las TI en el contexto empresarial, se encuentran los siguientes (Oz, 2001: 15-16): La capacidad de las computadoras ha crecido en gran medida mientras sus precios han disminuido, la variedad de programas de computación ha aumentado, se dispone de más líneas de comunicación y de acceso rápido y confiable a Internet, el rápido crecimiento de Internet ha abierto oportunidades, además de competencia, en mercados globales. Una proporción cada vez mayor de la fuerza de trabajo conoce de computación. El complejo mundo empresarial, caracterizado por una serie de cambios de diversa índole, produce transformaciones en la concepción de los negocios, con el fin de que éstos puedan adaptarse o adecuarse, para enfrentar con éxito los desafíos que impone el entorno globalizado y la búsqueda de posiciones competitivas en el mercado. En este sentido, señalan Cohen y Asín (2000: 89) que las telecomunicaciones juegan un papel fundamental para los negocios de la "Era de la Información", incrementando la eficiencia empresarial, mediante el perfeccionamiento de los mecanismos de comunicación en la organización y la facilidad para la distribución de la información en la empresa. Asimismo, señalan Hammer y Champy (1996: 95) que "el poder real de la tecnología no está en que pueda hacer funcionar mejor los viejos procesos, sino, en que le permita a las organizaciones romper las reglas

y crear nuevas maneras de trabajar, es decir, rediseñar".

Fúquene et al. (2009) señala que El desarrollo tecnológico (DT) ha desempeñado un importante papel en la competitividad y en el avance económico y social de varios sistemas productivos del mundo (Jairam y Weiss, 1979; Dahlman, et al ., 1985); motivando a investigadores, en la mayoría de países desarrollados, a centrados en áreas específicas como la transferencia, adquisición y gestión de tecnología. En este aspecto último, se han generado herramientas enmarcadas dentro de lo que hoy se conoce como estudios de futuro o métodos para el análisis de futuros, como es el caso del pronóstico tecnológico (PT), el cual se considera como el proceso de predecir las características posteriores de la tecnología y su duración (Wang, Z. et al ., 2007). El PT ha sido desarrollado desde hace más de cuarenta años, enfocándose no sólo al DT interno (endógeno), que se refiere, según Quintanilla (1991), a la mejora de la eficiencia de un proceso; la confiabilidad de los artefactos, dispositivos, partes, etcétera; o al funcionamiento en términos generales de la maquinaria como mecanismo eficiente; sino incluyendo aspectos del DT externo (exógeno) que apela a la implantación, uso y consumo de la tecnología, pero incluyendo al usuario, y a incluir factores sociológicos, económicos, culturales, sociales y hasta demográficos.

2.3. Marco conceptual: entorno digital, innovación y sociedad del conocimiento

El contexto en el que se desarrollan los procesos educativos y profesionales ha cambiado de manera acelerada en los últimos años, dando paso a una **nueva configuración social, económica y tecnológica** que obliga a repensar las formas en que se conciben la enseñanza, el aprendizaje y la formación profesional. Este nuevo escenario, profundamente influenciado por el avance de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la automatización, la inteligencia artificial y la globalización del conocimiento, se conoce comúnmente como **sociedad del conocimiento** o sociedad informacional. En ella, el saber se ha convertido en el principal recurso estratégico para el desarrollo, la productividad y la inclusión social.

En este marco, el presente apartado desarrolla los **conceptos clave que permiten comprender el impacto del entorno digital y la innovación en la formación profesional por competencias**. Se parte de la premisa de que el perfil del

egresado no puede construirse de espaldas a la realidad que lo espera, y que dicha realidad está atravesada por una profunda transformación digital, cultural y organizacional. Por tanto, es indispensable integrar una **visión contemporánea del mundo profesional**, que reconozca los desafíos de la era digital, las nuevas dinámicas del conocimiento, y el valor estratégico de la innovación como motor de desarrollo humano y social.

La incorporación del **entorno digital** en los procesos educativos y en los servicios de salud redefine los roles profesionales, los modelos de intervención, las herramientas de trabajo y las competencias requeridas. El uso de plataformas virtuales, sistemas de información, tecnologías móviles, simuladores, inteligencia artificial y telemedicina, entre otras herramientas, exige del profesional **no solo habilidades técnicas, sino también una mentalidad flexible, crítica y orientada al aprendizaje permanente**. El entorno digital no es un complemento, sino un espacio de acción inevitable que transforma los modos de cuidar, de enseñar y de ejercer liderazgo.

A su vez, la **innovación** se presenta como un eje transversal en la construcción del perfil profesional moderno. Innovar no implica solo incorporar tecnología, sino repensar procesos, solucionar problemas complejos de manera creativa y proponer mejoras significativas en los servicios, la gestión y la atención al usuario. En el ámbito profesional, innovar significa **adaptarse a contextos cambiantes**, integrar nuevas herramientas clínicas y educativas, y generar prácticas de cuidado que respondan con calidad, ética y eficiencia a las necesidades de una población diversa y en evolución constante.

Finalmente, este marco conceptual se articula con el paradigma de la **sociedad del conocimiento**, que coloca a la educación superior en el centro de las transformaciones sociales. En esta nueva sociedad, las competencias profesionales ya no son estáticas ni universales; son **dinámicas, contextuales y en constante actualización**. Las universidades, por tanto, tienen la responsabilidad de formar profesionales no solo para el presente, sino para un futuro incierto, complejo y altamente interconectado.

Este apartado proporciona los fundamentos conceptuales que permiten **entender**

y justificar la necesidad de un perfil del egresado orientado a las competencias digitales, la innovación y el compromiso con la sociedad del conocimiento, como elementos clave para lograr una formación pertinente, actualizada y transformadora.

Entorno social

Torres (2018) estableció que desde la revolución industrial, que significó la alteración de las formas arcaicas de apropiación y transformación de la naturaleza, pasando por la organización de nuevas modalidades de trabajo, generación, inversión y distribución del capital, las renovadas formas de vida vinculadas a la urbanización y al crecimiento de los asentamientos humanos, las transformaciones de la vida comunitaria, estamental y rural, la expansión de las libertades y la regulación legal mediante el derecho positivo, la libre circulación de las personas, hasta las nuevas propuestas contrarias a la organización del poder oligárquico e imperial, mediante nuevos sujetos cívicos, expresados en modos cada vez más democráticos y abiertos de representación política, encontramos un denominador común: el imperio de la razón (Weber, 2005). Con grandes variaciones, a distintos ritmos, diversos grados de extensión y profundidad, la racionalidad, ya sea como visión predominante de la realidad en la filosofía y la ciencia o como acción social que orienta a sujetos individuales y colectivos en la toma de decisiones, se impondrá sistemáticamente, ya sea en el mundo de los negocios, el poder o la acción cotidiana, desplazando la religiosidad, la magia o cualquiera otra forma de misticismo como esquemas dominantes de concepción y organización del mundo. Los individuos, convertidos en nuevos sujetos históricos, por primera vez comienzan a verse a sí mismos como creadores de su propio mundo e identidad, en un marco de la amplificación sin precedentes de las libertades personales para actuar sobre la naturaleza, de las cosas y de las personas.

Anaya & Mora (2019) indica para comenzar, recordemos algunos de los paradigmas bajo los que se funda la ciencia social moderna (Wallerstein, 2001): La ciencia social se pone al servicio del nuevo dios de la modernidad del siglo XIX: el progreso. Para ello, la ciencia buscará el dominio del mundo. La aceptación de la premisa de un modelo newtoniano en el que hay una simetría entre el pasado y el futuro: al conocer el mundo, podemos alcanzar certezas en el presente, por lo que no hay que preocuparse por el futuro1. La realidad se presenta como estática esperando a ser

develada por la ciencia. Dualismo cartesiano: suposición fundamental de que existe una distinción fundamental entre la naturaleza y los humanos. Entre el mundo físico y el mundo social/espiritual. Bajo estos paradigmas dice Wallerstein, la ciencia pasó a ser definida como la búsqueda de las leyes naturales universales que se mantenían en todo tiempo y espacio. En siglo XIX esta idea de ciencia empieza a ser identificada sólo con el conocimiento del mundo natural, toda vez que naturaleza y sociedad se concibieron como separadas e incluso como opuestas.. Esta profesionalización e institucionalización de las ciencias sociales, fue posible también por la reestructuración de las universidades, pues como señala Wallerstein (2001), estas fueron el escenario principal en donde las ciencias sociales buscaron ser reconocidas y aceptadas. Esta institucionalización del siglo XIX se dio en cinco lugares del planeta: Gran Bretaña, Francia, las Alemanias, las Italias y Estados Unidos. Las universidades del resto del mundo no tenían ni el prestigio ni la cantidad que de las mismas existía en aquellos países. A finales del siglo XIX esta división de las ciencias sociales tenía principalmente cinco nombres claramente diferenciados: historia, economía, ciencia política, antropología y sociología, ciencia completamente nueva para aquel entonces. Estas se debatían con las ciencias naturales por obtener reconocimiento y recursos. La promesa de resultados prácticos y de utilidad inmediata era la clara ventaja de las ciencias del mundo natural.

Guanipa & Angulo (2020) indica que América Latina atraviesa por un proceso de cambios significativos en las áreas social, política, económica, cultural, entre otras, y se realza el concepto de poder popular, presente, en germen, desde la sociedad griega, cuando todos, en teoría, participaban de las decisiones del Estado. Entonces, cada individuo se vincula de una manera estrecha con la sociedad y esta, una vez organizada, crea mecanismos de respuesta a los problemas que van apareciendo. Desde esa perspectiva, Guanipa, Albites, Aldana y Colina (2019, p. 73) consideran que se origina «el sentido de pertenencia a una determinada sociedad, en donde la familia y la escuela se convierten en ese eje medular de formación ciudadana, [y permiten] la coexistencia humana, el respeto a cada uno de sus miembros y la dignidad a la persona». Bajo este contexto entran a formar parte del vocabulario del común de los ciudadanos expresiones como «poder popular», «democracia participativa», «fortalecimiento de las comunidades», «consejos comunales», entre otras. Los individuos asumen de una forma más clara el papel importante que pueden jugar en la sociedad, sobre todo la capacidad

(y el derecho) que tienen para tomar decisiones. Estas ya no se encuentran circunscritas exclusivamente al acto de votar, sino que pueden tener efecto en medio de las actividades de la vida diaria. Este nuevo modelo de organización de la sociedad se desarrolla en Latinoamérica y permite la entrada en escena del concepto de identidad social. Esta es definida por Tajfel (1981), citado por Íñiguez (2001), como el conocimiento que tienen las personas de su pertenencia a grupos específicos, del cual se deriva una satisfacción emocional del individuo. El hecho de sentirse parte de algo mucho más grande hace que la persona se sienta útil, integrada y motivada. Todo ser humano lleva dentro de sí un sentido gregario, una necesidad de estar unido a otras personas. La identidad social es una dimensión natural en el ser humano, pero que con el paso de los siglos se ha ido descuidando o atenuando por el individualismo que quiere fomentar la sociedad liberal.

Currículo universitario

Para Moreno (2010) en los últimos años hemos sido testigos de cómo distintas universidades del país han cambiado su modelo educativo y curricular, algunas de las acepciones que han recibido las nuevas propuestas son: modelo educativo centrado en el aprendizaje, modelo curricular flexible o semiflexible, modelo basado en competencias profesionales... ¿qué tienen en común estos modelos curriculares? Suelen expresar su abierto rechazo a un currículum ortodoxo centrado en la enseñanza, enciclopédico, disciplinario y rígido. En contrapartida con el modelo anterior, las propuestas curriculares recientes incorporan ciertos principios innovadores: flexibilidad, interdisciplinariedad, transversalidad, virtualidad, centrado en el aprendizaje4, basado en competencias, más personalizado (énfasis en la tutoría), orientado a la internacionalización, etc. El nuevo currículum universitario debe contemplar de manera diferente las formas de enseñanza y de aprendizaje, por tanto, debe incluir una concepción distinta de la evaluación. Y aunque se diga que se trata de un modelo curricular centrado en el paradigma de aprendizaje, éste no ha de descuidar la calidad de la enseñanza. El enfoque de competencias va a definir, a su vez, el formato de la formación. Es decir, ciertas competencias van a requerir determinados contextos, distintos a los actuales. El tiempo de enseñanza y de aprendizaje, los espacios, los recursos, la función de los docentes y la de los alumnos, la evaluación, la tutoría, la

gestión, requieren una organización distinta y se van a ir reconfigurando en torno al nuevo eje adoptado, desarrollando un nuevo tipo de referentes. Debe quedar claro que la adopción del modelo de competencias no consiste en anteponerlas, o sobreponerlas, a todo lo que actualmente se está haciendo.

Según Saravia et al. (2024) dentro de la Educación Superior se analiza detenidamente la aplicación del diseño curricular por competencias, reconociendo que este enfoque ha ganado una relevancia considerable en la región en los últimos años (Rosales, 2021). Este diseño representa una perspectiva pedagógica innovadora y pertinente que busca transformar la formación académica en función de las demandas del mundo contemporáneo, centrando el aprendizaje como un elemento que ha permitido el fomento de competencias específicas como de habilidades para los individuos (Aguirre et al., 2023). En las universidades de América Latina, la implementación del diseño curricular por competencias tiene como finalidad ajustarse a las cambiantes necesidades del entorno social, económico y laboral (Jalixto et al., 2022). Las instituciones colaboran estrechamente con expertos en el campo profesional correspondiente, así como con empleadores y otros actores relevantes, con el fin de identificar las habilidades y conocimientos esenciales que se espera que los egresados evidencien al culminar sus estudios (Marmolejo y Vásquez, 2022). La implementación del diseño curricular por competencias implica una transformación en las metodologías de enseñanza, lo cual promueve enfoques educativos más activos y participativos, como el aprendizaje basado en proyectos (ABP), el trabajo colaborativo y el uso de tecnologías educativas (Flórez et al., 2022). Estos enfoques pedagógicos permiten a los estudiantes adquirir habilidades concretas y aplicar sus conocimientos en situaciones de la vida real (Ribeiro, 2022).

Rincones (2006) indica que hoy en día se toman algunos criterios de excelencia como referencia para construir diseños curriculares atendiendo a las últimas exigencias en la materia. Estos criterios apuntan hacia los principios de pertinencia, vigencia y calidad del curriculum, este último principio se desglosa a su vez en categorías referidas a integralidad, coherencia, productividad y modernización. (Núcleo de Subdirectores Académicos, 1997). En atención a estos criterios se considera entonces, que un currículum apunta a la excelencia cuando presenta pertinencia, vigencia y calidad en los

siguientes aspectos: El perfil de personalidad que promueve, apunta a formar a un individuo: justo, positivo, ético, intuitivo, honesto, sensible, perseverante, maduro emocionalmente, responsable, comunicativo, creativo, autónomo entre otras. El perfil ocupacional que promueve, contempla un conjunto de tareas que ejecutarán los futuros profesionales en su trabajo diario, validado por los respectivos sectores empleadores. El perfil profesional que promueve, contempla actitudes, conocimientos, destrezas, habilidades y características propias del respectivo profesional que se está formando. El perfil prospectivo que promueve, apunta a la formación de un individuo competitivo, proactivo, participativo, ambientalista e innovador, entre otras. Permite la internacionalización de contenido en los programas de estudios. Permite el reconocimiento de las lenguas extranjeras en los programas de estudios. Incentiva el uso de los problemas de actualidad como casos de estudio. Fomenta la programación de estudios interdisciplinarios. - Fomenta estudios relacionados con el desarrollo en el ámbito internacional. - Incorpora la investigación como parte del curriculum en los ámbitos institucional, local, regional, nacional e internacional. Incorpora personal preparado fuera del país para conferencias, cátedras, cursos y programas educativos, en general. Vela por la alta calificación académica de los docentes, etc.

Rojas et al. (2019) señala que en los procesos de formación profesional, es necesario comprender la evolución que la educación ha tenido dentro de esta disciplina. Sin ir más atrás del siglo XX, se considera que en esta época se enmarca el florecimiento de la profesionalidad, gracias al aporte de Florence Nigthingale, quien la cimentó, precisó el objeto de la práctica y favoreció la creación de diferentes escuelas, en un contexto marcado por diversos acontecimientos históricos que generaron cambios sociales, que fueron determinantes para la educación enfermera. De acuerdo con la investigación historiográfica de Gómez Serrano et al., sobre la enfermería en Colombia, su enseñanza en los años 80 estuvo marcada por el predominio de la instrucción en aspectos fisiológicos por medio de un modelo pedagógico tradicional, caracterizado por tener alumnos que son receptores pasivos de la información.

Rojas et al. (2019) señala que luego en los 90, la tendencia educativa se orienta hacia la aplicación de diversos modelos tanto pedagógicos, movilizados por la humanización del cuidado y el reconocimiento de los estudiantes como seres con

experiencias previas. En esta década se comienzan a reflexionar sobre las necesidades sociales y de cuidado de las personas, por lo que florecen modelos teóricos orientados al reconocimiento del otro, anudado a postulados pedagógicos de modelos conductistas (modelamiento de la conducta) y cognoscitivistas (desarrollo de habilidades cognitivas que les permita ser críticos). A nivel curricular se hizo necesario priorizar dentro de la formación los aspectos humanísticos, la necesidad de educar en el pensar y no solo en el hacer, el lograr la génesis del juicio crítico y el respeto por las vivencias del otro. Es así como se pretendió dar paso a una educación afín a la filosofía de cada profesión. A partir de este momento, se vislumbra el cuidado como el fenómeno y eje central de la formación y la práctica profesional, esto significó un cambio de lo instrumental al entendimiento de la experiencia de salud humana; sin embargo fueron aspectos que aunque presentes en los planes de estudio, poco se veían en la práctica.

Solís. & Pinto (2019) consideran que el proceso de formación profesional debe ser orientado e implementado de manera inter y transdisciplinario, articulando líneas o estrategias curriculares que potencien la acción desarrolladora de la carrera para potenciar las habilidades de los estudiantes de acuerdo al perfil de salida de la profesión (Del Toro Chang, Góngora Vega, Labrada Almaguer, Jorge Figueredo, & Benítez Méndez, 2015). Según los autores Leal García, Inerárity Beriel & Pérez Obregón (2013) esta visión desarrolladora de estructura holística, debe dar respuesta a una concepción sistémica curricular que contribuya a garantizar la formación integral de los futuros profesionales como una vía para alcanzar la necesaria pertinencia académica. En Ecuador la política nacional de educación superior según la Ley Orgánica de Educación Superior se centra en el aseguramiento de la calidad de los procesos académicos; para lo cual implementa proyectos de diseño y rediseño curricular que garanticen la pertinencia universitaria y la estandarización de la formación profesional.

Existen tantas definiciones de currículo, como autores lo han estudiado. Phenix en 1968; afirma que una descripción completa de currículo tiene por lo menos tres componentes, qué se estudia, contenido o manera de instrucción, Cómo se realiza el estudio o enseñanza, cuándo se presentan los diversos temas, el orden de instrucción.

Así mismo; Taba (1976) señala que todo currículo debe comprender una declaración de finalidades y objetivos específicos, una selección y organización de

contenidos, ciertas normas de enseñanza aprendizaje y un programa de evaluación de resultados.

Currículo; define como la síntesis instrumental por medio de la cual se seleccionan, organizan y ordenan, para fines de enseñanza, todos los aspectos de una profesión que consideran social y culturalmente valiosos y profesionalmente eficientes (Glazman, 1978).

Así mismo; Arredondo (1981) lo concibe como el resultado del análisis y la reflexión sobre las características del contexto, del educando y de los recursos, la definición de los fines y objetivos. Considerando que la especificación de los medios y procedimientos propuestos para asegurar racionalmente los recursos humanos, materiales, informativos, financieros temporales y organizativos de manera tal que se logren los fines propuestos.

Currículo lo considera como un plan que norma y conduce explícitamente un proceso concreto y determinado de enseñanza- aprendizaje que se desarrolla en una institución educativa (Arnaz, 1983).

Según Brunner (1992) mencionaba que el currículo debe contar con los criterios de calidad, equidad y eficiencia que son factores esenciales en la construcción de las capacidades racionales requeridas para generar posibilidades de desarrollo para insertarse en el mundo y lograr justicia en nuestros pueblos.

En el currículo de formación profesional se debe considerar el planeamiento que procure los fundamentos de las situaciones de enseñanza-aprendizaje (docencia, investigación, proyección social), así como de la participación activa de una serie de factores conocidos como componentes del currículo.

Dentro del diseño curricular en la educación superior se considera como un conjunto de etapas que se llevan a efecto en la estructuración de un currículo. En él, se delinean en secuencia estructurada y dinámica los procesos y la articulación de los elementos y sujetos y debe ser diseñado por un equipo de profesores especialistas y un grupo de estudiantes con capacidad de trabajo en equipo (Capella, 1998).

El diseño curricular con un enfoque integral implica un proceso lógico que

comprende desde el conocimiento de las necesidades de la sociedad, de la institución, usuarios, hasta la verificación de logros obtenidos en función de los perfiles profesionales. Los objetivos curriculares formulados desde este punto de vista tienen la ventaja de responder a los resultados de la visión de la realidad contrastada con la intencionalidad del quehacer universitario propio de cada universidad (SINEACE,2016).

El currículo presenta dos aspectos diferenciados y al mismo tiempo interconectados. El diseño y la acción, lo estático y los dinámico, el modelo y la realidad. Una descripción curricular debe incluir no solo lo previsto, lo planificado, lo intencional, sino también, las condiciones en las cuales se efectúa el proceso enseñanza aprendizaje y la influencia de dicho proceso sobre los educandos (SINEACE,2016).

El currículo se fundamenta en conocimientos filosóficos, psicológicos, sociológicos y pedagógicos. Lo filosófico abarca las metas educativas, la adquisición del conocimiento y los valores transmitidos. Lo psicológico incluye teorías de aprendizaje y el desarrollo del estudiante. El aspecto sociológico considera la sociedad, la cultura y las relaciones entre la escuela, la familia y otras instituciones. En lo pedagógico se abarcan decisiones sobre la enseñanza, principios de aprendizaje, presentación y evaluación de contenidos.

Perfil por competencias:

Márquez & Díaz (2005) explican que la formación por competencias tiene su origen en las aportaciones del mundo del trabajo, ya que se ha observado en diversos profesionales que no transfieren al ejercicio profesional los conocimientos adquiridos, poseen la información pero no saben como aplicarla en situaciones concretas de trabajo, así lo afirma Pérez (2005) al expresar que existe una incapacidad en muchos estudiantes y profesionales de no saber que hacer con los conocimientos adquiridos. El objetivo del desarrollo de la competencias según Roca Serrano, A. (s/f) es buscar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para desenvolverse en el campo laboral. La formación se puede llevar a cabo de tres formas distintas y que se interrelacionan: Formación antes de ingresar a la actividad laboral, realizada en instituciones destinadas para este fin. Formación a través de cursos cortos durante el desempeño laboral, es

decir, adiestramiento. Formación que se adquiere a través del ejercicio profesional. La formación está dirigida a la generación y desarrollo de competencias en las personas; este proceso se inicia, como ya se planteó con el establecimiento del perfil de competencias (competencias requeridas), para luego determinar las competencias reales, es decir, las competencias con las que cuenta la persona que desempeña el puesto, se realiza la comparación entre ambas (competencias requeridas y competencias reales), y la discrepancia existente permitirá definir la dirección que debe seguir el proceso de formación. Es importante considerar en el proceso de formación el potencial del Recurso Humano, ya que también debe ser considerado en un programa de formación.

Miranda et al. (2015) indican que el perfil de competencias del profesional que cumple funciones de ME es el conjunto de rasgos (conocimientos, habilidades y actitudes) que debe poseer la persona para desempeñar adecuadamente sus funciones. Se constituye en un modelo conciso que describe comportamientos que se pueden advertir en el desempeño. El perfil de competencias es un modelo integral que describe comportamientos que se pueden observar, desarrollar y evaluar en el desempeño; permite introducir el enfoque de competencias en una propuesta de desarrollo de capacidades, favoreciendo el desarrollo integral de la persona; favorece la estandarización (uso de un lenguaje común) y la articulación entre el mundo laboral y educativo; mejora la empleabilidad y la adaptación del profesional a espacios laborales cambiantes; y favorece el involucramiento de capital humano competitivo en el desarrollo de un sistema de ME que el país necesita. El perfil abarca dos tipos de competencia: Las competencias específicas que son las competencias técnicas que aplica el monitor y/o evaluador en el desempeño de sus funciones especializadas. Están vinculadas a la parte técnica de los procesos que abarca el ME. Las competencias claves, llamadas también centrales o genéricas. Estas tienen conexión con las características de tipo personal social de la persona y facilitan la adaptación, la sociabilidad y la organización para el trabajo. Tienen que ver con las habilidades sociales, la capacidad para trabajar en equipo, la actualización permanente para adaptarse a los cambios, la conducta ética, entre otras (13).

Ramírez (2020) son tres los modelos básicos de la gestión por competencias, los cuales son ampliados y adaptados según la conveniencia y necesidades de las

organizaciones. Se puede hablar del modelo de competencias distintivas, que considera las individualidades de cada persona como el criterio principal, el modelo de competencias genéricas en el cual destacan las pautas conductuales como elementos básicos para el logro de objetivo y las competencias funcionales, en las que se destaca el logro exitoso de los objetivos a partir de las consideraciones y demandas de los puestos en los que las personas gestionan sus acciones cotidianas. Al referir las competencias desde criterios que se plantean como elementos observables, por ejemplo, las conductas. La descripción que hacen los modelos mencionados dan énfasis a la evaluación de los comportamientos como el principio para entrenar, desarrollar y validar las competencias; se trasciende el planteamiento educativo tradicionalista que privilegiaba la habilidad memorística, de modo que afronta a las personas a aplicar el conocimiento en distintas situaciones; valida el aprendizaje como un proceso escalonado e integral en la que los errores forman parte; da énfasis a procesos más integrales en los que para la adquisición y asimilación de saberes se integran al saber conocer, el saber hacer, saber ser y el saber convivir, algo de que se hablará más adelante.

Para Durán et al. (2011) la gestión por competencias suele ser definida como un modelo de gestión que permite construir y evaluar las competencias específicas que se requieren en un puesto de trabajo y además permite flexibilizar la organización e introducir al personal de trabajo como los actores principales en los procesos y transformaciones que tiene la organización (Tejada, 2010). En este sentido, es el conjunto de capacidades organizativas metodológicas y sociales referentes a la calidad y la organización del trabajo relacionadas con las respuestas ante situaciones nuevas e imprevistas (Arscaeta, 2009). Según Camejo (2005) , el Modelo de Gestión por Competencia que establece la Gerencia de los Recursos Humanos tiene dos objetivos primordiales que son: flexibilidad de la organización en sus operaciones, traduciéndola en la capacidad para modificar sus operaciones al ritmo que marca el mercado; y multifuncionalidad en los trabajadores para la asignación de situaciones de trabajo en forma dinámica donde el comportamiento debe desplegarse en la organización en función de objetivos cambiantes, establecidos para mejora global (Sarabia, 2008). Es la conducción de los Recursos Humanos a través del enfoque estratégico de competencias de donde se promueven los resultados la nueva manera de pensar y de desarrollar a la gente en su función de los objetivos organizacionales e individuales de los trabajadores.

La creación de una unidad de Recursos Humanos que haga énfasis en sus empleados como insumo primordial de la empresa y la transformación de sus trabajadores con miras a aportar con sus competencias al logro de la misión, visión y metas organizacionales del pensamiento futuro del mundo globalizado y competitivo (Camejo, 2005).

Según Peñaloza & Arévalo (2007) la tendencia actual de gestión eficiente del recurso humano descansa sobre perfiles basados en competencias. La simplificación de descripciones de puestos cobra vida con conceptos como niveles de desempeño y áreas de competencias. Las empresas están incorporando criterios innovadores como: la velocidad, la necesidad de ser rápidos, desarrollar niveles de anticipación. En este orden, los gerentes han tenido que adaptarse a la multiplicidad de cambios característicos de su función, a partir de procesos innovadores como la reingeniería, outsourcing, benchmarking, calidad total, trabajo en equipo, entre otros, que han producido cambios tecnológicos y hasta la misma concepción de los negocios, que se evidencia en el mantenimiento y desarrollo del desempeño organizacional. Las empresas eléctricas de la región occidental del país, en su empeño de prestar un excelente servicio están haciendo esfuerzos sostenidos en preparar eficientemente a su personal con las competencias que requiere el puesto actual y el que ocupará en el futuro; haciendo un juicio histórico, en el pasado las definiciones sólo se referían a categorías como: trabajador, empleado, capataz, supervisor y gerente, reflejando así, el estado de la organización del trabajo. Con el tiempo las clasificaciones fueron evolucionando en forma compleja hasta llegar a lo que se conoce hoy como análisis de puestos de trabajo, de modo que se especifican las características educativas, habilidades, conocimientos, destrezas, aún condiciones físicas del candidato a ocupar el cargo. De igual manera, la formación integral del trabajador tiene mayor relevancia con la identificación de los contenidos ocupacionales, mediante mecanismos de evaluación de las competencias que facilitan el desarrollo de las mismas.

Perfil específico.

El perfil profesional del egresado está basado en el dominio de las competencias relacionadas con el conocimiento, habilidades y actitudes. Cada carrera 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).

Los conocimientos que debe tener un egresado de cualquier profesión son: Identificar, describir y valorar las necesidades sociales en salud y sus factores condicionantes y/o determinantes, bajo una perspectiva integradora como es en el en lo biológico, Psicológico, psicológica y social. También 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. Del mismo modo; 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).

Un egresado de cualquier profesión debe poseer habilidades como identificar y valorar las necesidades sociales en salud, comprender los factores determinantes de la salud-enfermedad y su respuesta social, debe resolver problemas de salud pública a través de acciones específicas, evaluar el impacto de estas acciones y aplicar conceptos epidemiológicos. Además, debe conocer y aplicar la legislación y programas de salud pública, utilizar eficientemente los recursos de los sistemas de salud, promover estilos de vida saludables e intervenir en factores ambientales que afectan la salud de los

grupos sociales. También se espera que tenga habilidades en el idioma inglés a un nivel intermedio para comunicarse en contextos profesionales (Hilda, 2010).

Las actitudes fundamentales que se esperan de un egresado de cualquier carrera abarcan la sensibilidad, solidaridad y humanismo frente a las necesidades de salud de los grupos sociales. Debe mostrar disposición para trabajar en equipo, con servicio, iniciativa y creatividad. Es crucial su apertura para comprender y analizar las distintas conductas y condiciones de vida relacionadas con la salud de las comunidades. Asimismo, se requiere la capacidad de mediar entre las necesidades sociales y la respuesta de los sistemas de salud, además de demostrar empatía para promover estilos de vida saludables. La sensibilidad hacia los aspectos ambientales y el fomento de una cultura de desarrollo sostenible también son esenciales, al igual que la objetividad basada en una racionalidad científica. Se valora la capacidad de plantear soluciones y mantener una postura crítica frente a los problemas de salud pública (Hilda, 2010).

Dentro de las habilidades y destrezas se mencionan: Gerenciar, trabajando en equipos intra y multidisciplinarios. Aplicar su carrera profesional, con creatividad y flexibilidad, respetando las creencias y patrones culturales de la población. Realizar el diagnóstico situacional de Salud de la Comunidad, que le permita diseñar, ejecutar, y asesorar investigaciones en el campo de su especialidad y de la salud en general, integrando equipos de investigación.

Interpretar los indicadores de su campo profesional y emplearlos en la toma de decisiones. Aplicar los avances de la tecnología, aplicando valores y ética, negociación efectiva, manejando los conflictos como oportunidades de crecimiento. Capacidad para desarrollar procesos de enseñanza aprendizaje para la formación de Recursos humanos en los diferentes grados académicos, tanto en instituciones prestadoras de servicios de salud, como Educativas. Trabajo articulado en redes sociales. Hacer el uso de herramientas administrativas para la gerencia y gestión. Analizar e interpretar la información estadística relacionada a la vigilancia epidemiológica.

Dentro de lo actitudinal se considera: El desempeño eficiente de la carrera profesional en los diferentes sectores de salud que contribuyan a la mejora de la calidad de vida de la población. El trabajo eficiente en contextos multidisciplinarios e

interdisciplinarios en empresas públicas y privadas. El conocimiento de la diversidad cultural que permita establecer redes sociales con otros países, superando las barreras del lenguaje y las costumbres. El desempeño de un trabajo honesto y transparente en todos los sentidos. La superación profesional mediante la actualización de acuerdo a las exigencias del mercado laboral y el avance de la ciencia y tecnología. En el desempeño profesional aplicando los principios de ética y Bioética. Para el análisis e investigación de los fenómenos y problemas socios económicos y sanitarios que afectan a la Salud de la región y del país (Ancira & Cubero, 2020).

Así mismo; la propuesta para determinar el perfil del egresado basado en competencias, según Díaz (2001), hace una propuesta para determinar el perfil profesional, la cual es una integración de diferentes fundamentos teóricometodológicos. Los pasos que sugiere son 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. 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 (Centro Interuniversitario de Desarrollo, 2017).

El análisis de las tareas potencialmente realizables por el profesional, para esto es necesario hacer una selección de las tareas que efectuará el futuro profesional con base en las investigaciones sobre las necesidades detectadas, el mercado ocupacional y los conocimientos, técnicas y procedimientos de la disciplina, determinación de niveles de acción y poblaciones donde podría intervenir el trabajo del profesional, sus actividades son; identificación de los niveles de acción y las poblaciones en que puede desarrollar su trabajo el profesional, 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 (Condori et al., 2021).

El desarrollo de un perfil profesional basado en competencias 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 basado en competencias 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. 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 (Núñez-Valdés y González, 2019).

Por otro lado; la 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; 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).

La Medición del perfil profesional basado en competencias, según 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 (Lara et al., 2004).

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).

Sin embargo, 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 (Huamán et al., 2021). 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 (Latrach-Ammar et al., 2011).

Los Modelos o teorías que se relacionan con la investigación, según La teoría del capital humano (TCH) (Gary Becker, 1983) los estudios sobre los egresados tienen 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.

2.4. Marco empírico: estudios previos sobre egresados y desempeño laboral

La consolidación de un perfil profesional del egresado, pertinente y basado en competencias, requiere no solo de fundamentos teóricos y conceptuales sólidos, sino también de un **soporte empírico que permita contrastar la realidad formativa con el desempeño laboral efectivo de los egresados**. En este sentido, el marco empírico cumple un papel fundamental en la presente investigación, al integrar estudios previos, diagnósticos institucionales y evidencias obtenidas en distintos contextos que han abordado la relación entre la formación universitaria y el ejercicio y otras disciplinas afines.

Este apartado tiene como propósito **revisar y sistematizar investigaciones**

nacionales e internacionales que han analizado el desempeño de egresados universitarios, particularmente en el área de la salud, con énfasis en los componentes del perfil profesional, los niveles de empleabilidad, la adecuación de competencias desarrolladas durante la formación, y las percepciones de empleadores sobre la preparación de los nuevos profesionales. A través del análisis de estos antecedentes empíricos, se busca establecer **referentes comparativos que permitan ubicar el presente estudio dentro de una línea de continuidad investigativa**, identificando además los aportes, vacíos y tendencias que emergen del campo.

Se consideran en esta revisión estudios centrados en aspectos como:

- **La evaluación del desempeño profesional en escenarios clínicos, comunitarios, administrativos y docentes**.
- **El seguimiento de egresados como herramienta de retroalimentación curricular**.
- **El grado de pertinencia del perfil de egreso frente a los requerimientos del mercado laboral**.
- **El impacto de la formación por competencias en el ejercicio profesional y en la toma de decisiones clínicas y éticas.**

Asimismo, se abordarán investigaciones relacionadas con la percepción de los propios egresados sobre su preparación académica, su capacidad para enfrentar retos reales, y las **fortalezas o debilidades formativas que identifican una vez insertos en el campo laboral**. Este tipo de estudios no solo permiten evidenciar la efectividad de los programas formativos, sino que **revelan las áreas que deben ser fortalecidas en el diseño curricular y en la definición del perfil profesional del egresado.**

En conjunto, este marco empírico proporciona un sustento indispensable para justificar el rediseño del perfil profesional del egresado, aportando **referencias comparativas, evidencia aplicada y experiencias previas** que enriquecen el diagnóstico institucional y respaldan la pertinencia del enfoque por competencias. Esta mirada empírica permite así **conectar teoría, práctica y realidad**, fortaleciendo la legitimidad de la propuesta que se desarrollará en los capítulos siguientes.

Bendezú (2025) explora de manera profunda la relación entre el desempeño docente, los estilos de aprendizaje y la formación profesional de los estudiantes. Revela que existe una correlación moderada entre el desempeño docente, los estilos de aprendizaje y la calidad de la formación profesional, con un coeficiente Rho = 0.482. Este resultado destaca que, aunque estos factores son importantes, su influencia es limitada, lo que sugiere que otros elementos, como el contexto educativo, la infraestructura o la motivación de los estudiantes, también desempeñan un papel fundamental en el proceso formativo. En un análisis más detallado, se evidencia que la relación entre el desempeño docente y los estilos de aprendizaje tiene una correlación moderada (Rho = 0.504), lo que subraya la importancia de la capacidad pedagógica del docente para adaptarse a las necesidades de los estudiantes. Asimismo, la interacción entre los estilos de aprendizaje y la formación profesional presenta una correlación moderada (Rho = 0.419), indicando que la personalización de las estrategias pedagógicas puede mejorar los resultados educativos, pero no de forma decisiva. El autor ofrece una perspectiva enriquecida sobre el papel del desempeño docente, presentándolo no solo como un transmisor de conocimientos, sino como un facilitador del aprendizaje que debe adaptarse a los diferentes estilos y ritmos de los estudiantes. Esto se refleja en las recomendaciones prácticas que plantea, orientadas a fortalecer la capacitación docente y a implementar metodologías innovadoras que incluyan herramientas tecnológicas, aprendizaje basado en proyectos y estrategias colaborativas. Además, se resalta la importancia de comprender los estilos de aprendizaje de los estudiantes para diseñar experiencias educativas más inclusivas y efectivas, capaces de atender las necesidades individuales y colectivas dentro del aula.

Agreda (2020) elaboró un plan curricular basado en el enfoque por competencias, el cual permite contribuir a la mejora de la formación integral de los estudiantes del programa de estudios de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Nacional de Trujillo. El trabajo de investigación fue desarrollado siguiendo el enfoque por competencias que plantea el Proyecto Tuning, incluyendo las competencias generales, específicas, de especialidad, laborales y blandas, así como las buenas prácticas del nuevo Modelo de Acreditación del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), específicamente en la dimensión “Formación integral”, que incluye el proceso de enseñanza-aprendizaje,

gestión de docentes, responsabilidad social universitaria (RSU), investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), gestión de docentes y seguimiento a estudiantes. Entre los resultados obtenidos se realizó un diagnóstico y caracterización de la profesión, se estableció los fundamentos del currículo, se definió las áreas y ejes curriculares del plan de estudios, se evaluó el plan curricular vigente, se realizó un estudio de la demanda social y mercado laboral, se definió las competencias de los estudios generales en el currículo, se elaboró las competencias del plan de estudios, se construyó el perfil de ingreso y egreso del programa de estudios, se construyó la malla curricular y el plan de estudios, se definió los lineamientos de gestión curricular y los lineamientos de evaluación de competencias.

Romero (2019) analizó la relación entre competencia profesional y mercado laboral. Hacia la mejora del perfil competencial en la educación superior y agrega que las competencias, desde un enfoque educativo, son susceptibles de ser aprendidas y desarrolladas en un proceso de formación profesional. El mercado laboral, desde un enfoque de oferta y demanda de fuerza de trabajo, es el espacio donde hay una conexión real entre las competencias adquiridas y la ejecución de tareas que demanda el empleo. La entrada de las competencias en la educación superior responde a la necesidad de conectar el mundo educativo con el mundo laboral. La población joven no puede trabajar en su especialización por el requisito previo de la experiencia y se destina su participación laboral a otras tareas no relacionadas con su formación y los empleadores consideran que el potencial de las competencias de un empleado son una fuente de valor y reconocimiento. El estudio relación entre competencia profesional y mercado laboral, hacia la mejora del perfil competencial en la educación superior, busca determinar los puntos comunes entre graduados y empleadores, jerarquización de la importancia de las competencias dada por los docentes y los significados y constructos de expertos académicos y profesionales empleadores respecto de las competencias genéricas y el mercado de trabajo.

González (2020) señala que la 60ª Asamblea Mundial de la Organización Mundial de la Salud (OMS) establece las líneas prioritarias de actuación a través del Plan de Acción Mundial sobre la Salud de los Trabajadores 2008-2017. En sus objetivos propone la mejora del funcionamiento de los servicios de salud laboral y el acceso a los

mismos a través del incremento de las capacidades de sus recursos humanos1, aspecto que se reitera en las líneas estratégicas del plan 2015-2025. En el ámbito de la Unión Europea (UE), el Marco Estratégico en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2020 define sus propios retos. Entre ellos destaca la mejora de la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo, actuando sobre los riesgos actuales, nuevos y emergentes, donde los especialistas en salud laboral participan activamente. En esta misma línea se muestra la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, orientando sus planteamientos a la mejora de la calidad y eficacia. En definitiva, en todos los supuestos asoma un denominador común que aboga por una especificidad o un incremento de las competencias de los profesionales de la salud laboral. Esta circunstancia pone de manifiesto que la cultura preventiva se ha incorporado a la sociedad pasando a convertirse en una cuestión objeto de preocupación social.

Ramírez et al. (2021) indican que Perú se encuentra en cuarto lugar América Latina en la percepción de vulnerabilidad frente a los desastres naturales, tales como los fenómenos climáticos que, salvo los terremotos son predecibles, situación que amerita contar con especialistas competentes.

Cofre et al. (2025) señala que es necesario que el personal que labora en las áreas debe estar altamente competente con un perfil idóneo. Cuando se habla de competencias se hace referencia a los rasgos que se pueden apreciar en un profesional, tales como son los conocimientos, habilidades, rasgos de personalidad y valores, que combinados determinan el desempeño ideal y deseado en un área determinada (Gutiérrez Durán, 2023). De igual manera, el concepto de competencia permite evaluar el desempeño y las labores de un profesional con el fin de optimizar su trabajo.

Barbera (2015) en España, investigo sobre la identificación de la formación de los profesionales y su adecuación al puesto de trabajo que desempeñan, así como la demanda profesional de formación continuada. La formación de los profesionales se debería contemplar como un continuo, que se inicia con la formación básica y que debería seguir de forma constante a lo largo de la vida profesional.

Sánchez y Gómez (2017) considera que la exigencia en los centros laborales es

alta, por lo que muchas veces los conocimientos adquiridos en la vida universitaria, les resultan deficientes, lo que les motiva a complementar sus conocimientos mediante cursos de actualización y estudios de posgrado.

Bacalle (2015) señala que los egresados, tienen un perfil profesional bueno en todas las dimensiones (conocimientos, habilidades, actitudinal).

Felipe (2016) señala que el mayor porcentaje de empleadores están satisfechos con el desempeño de los egresados. Asimismo, el mayor porcentaje de empleadores refirieron que los egresados tienen un desempeño alto. La mayoría de los empleadores presentaron una satisfacción alta con relación al desempeño de los egresados y una minoría presento una satisfacción moderada con relación al desempeño de los egresados.

Montalvo (2017) concluye que la motivación laboral si influye en el perfil profesional existiendo una correlación lineal entre vocación y proactividad con la calidad del servicio, fundamentado en las necesidades personales y profesionales que pueden ser conscientes o inconscientes y afloran como conducta laboral. Por ello la importancia de invertir en el capital humano para participar y comprometerse con el desarrollo del país.

Para Cajas et al. (2025) en la actualidad, la tecnología desempeña un papel fundamental en todos las especialidades, por lo que es necesario formar adecuadamente para que los egresados puedan ser competitivos.

Cajas et al. (2025) indican que también se deberán tener en cuenta en el marco de las competencias factores como la resistencia al cambio, la falta de capacitación adecuada y limitaciones en infraestructura tecnológica pueden afectar la calidad de los servicios profesionales.

Según Editverse (2025) señala que la tecnología es ahora una parte clave de la educación. Ayuda a resolver grandes problemas en la formación. Las simulaciones virtuales permiten a los estudiantes practicar de forma segura y controlada. La tecnología ha cambiado la forma de aprender de los estudiantes y aporta muchos beneficios.

Arandojo (2017) concluye que las competencias informacionales que tienen los profesionales para manejar las TIC en su entorno laboral son muy básicas y mejorables.

Para Espín et al. (2023) cualquier carrera profesional es la aplicación de una ciencia orienta modernamente a la nueva era de la digitalización con Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el desempeño profesional.

Albiac (2024) sobre el impacto de la tecnología y de la inteligencia artificial en las carreras profesionales, señala que en el siglo XXI se caracteriza por la acelerada evolución de la tecnología y por una revolución sin precedentes en el campo de la inteligencia artificial (IA). Estos avances están transformando todas las esferas de la sociedad, incluyendo las prácticas y los entornos de trabajo del profesional.

PARTE II

METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DE UN PERFIL BASADO EN COMPETENCIAS

Después de haber desarrollado los fundamentos teóricos, conceptuales y empíricos que sustentan esta investigación, corresponde presentar el **enfoque metodológico** que orientó el proceso de recolección, análisis e interpretación de la información necesaria para **proponer un nuevo perfil profesional del egresado**, basado en competencias. Esta parte tiene como finalidad explicar de manera clara, rigurosa y estructurada **el diseño de investigación, los procedimientos utilizados y los criterios técnicos que garantizaron la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos**.

En investigaciones aplicadas como la presente, la metodología representa mucho más que un conjunto de técnicas; es el **puente entre la realidad observada y la construcción de conocimiento útil, transformador y pertinente**. Diseñar un perfil profesional no puede basarse en intuiciones ni en modelos importados acríticamente. Requiere, por el contrario, un proceso metodológico sólido que parta del análisis del contexto, del estudio del desempeño laboral de los egresados, y de la identificación precisa de las competencias que verdaderamente se necesitan en el campo profesional.

Esta segunda parte expone los aspectos centrales del diseño metodológico de la investigación: **el tipo y nivel de estudio, el objeto de análisis, las características de la población y muestra, los criterios de inclusión y exclusión, los instrumentos de recolección de datos, y los procedimientos de análisis cuantitativo y cualitativo empleados**. También se presentan las **consideraciones éticas que guiaron el trabajo de campo**, garantizando el respeto, la confidencialidad y la integridad de los participantes.

Especial atención se otorga a la **operacionalización de variables**, con el fin de asegurar que cada dimensión del perfil profesional (conocimiento, habilidad y actitud)

haya sido medida de forma precisa, confiable y alineada con los objetivos del estudio. El análisis del desempeño de los egresados se concibe así como un insumo fundamental para sustentar empíricamente la propuesta final de un perfil actualizado, pertinente y basado en competencias.

Esta parte metodológica es, por tanto, el corazón técnico de la investigación. Su claridad, coherencia y rigor garantizarán que la propuesta resultante no sea una construcción subjetiva, sino una respuesta fundamentada en evidencia real, orientada a mejorar la calidad formativa de los futuros profesionales y a consolidar su rol como agentes transformadores en el sistema de salud.

CAPÍTULO 3. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

El desarrollo de toda investigación científica exige la adopción de un **diseño metodológico claro, riguroso y coherente**, que permita abordar con solidez el problema de estudio, alcanzar los objetivos propuestos y validar las conclusiones obtenidas. En el presente estudio, enfocado en la **propuesta de un perfil profesional del egresado**, el diseño metodológico cobra especial relevancia, ya que constituye el soporte técnico y procedimental que garantiza la legitimidad y aplicabilidad de los resultados.

Este capítulo tiene como propósito describir detalladamente **el enfoque metodológico adoptado, los procedimientos de recolección y análisis de datos, y las estrategias utilizadas para asegurar la validez, confiabilidad y ética del proceso investigativo**. La metodología fue concebida con una orientación aplicada y descriptiva, permitiendo no solo conocer la realidad del desempeño profesional de los egresados, sino también sustentar, sobre dicha evidencia, una propuesta de perfil que responda a las exigencias actuales del campo de la salud.

En primer lugar, se presenta el **objeto de estudio** y se define el **tipo y nivel de investigación** adoptado. Luego, se describen las **características de la población y muestra**, así como los **criterios de inclusión y exclusión** empleados para delimitar adecuadamente el universo de análisis. Posteriormente, se detallan los **instrumentos de recolección de datos**, su diseño, validación y aplicación en campo, seguidos por las

técnicas y métodos de análisis empleados, tanto de carácter cuantitativo como cualitativo.

De igual manera, se expone el proceso de **definición y operacionalización de variables**, elemento clave para transformar los conceptos abstractos de competencia (conocimiento, habilidad, actitud) en dimensiones observables y medibles. Finalmente, se abordan las **consideraciones éticas** que enmarcaron la ejecución del estudio, garantizando el respeto por los participantes, la confidencialidad de los datos y la transparencia del proceso investigativo.

Este diseño metodológico permite asegurar que los hallazgos no son producto de intuiciones ni suposiciones, sino el resultado de un trabajo técnico planificado, que traduce las necesidades del entorno profesional en propuestas académicas concretas. En esa línea, este capítulo constituye **la columna vertebral que sostiene la validez científica de la propuesta de perfil profesional que se desarrolla en las siguientes secciones**.

3.1. Objeto de estudio

Tipo de investigación

El estudio fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo de corte transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Universo, población y muestra

Universo

El Universo estuvo constituido por 384 egresados desde el año 2001 hasta la actualidad

AÑO	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
2001	5	13	18
2002	3	15	18
2003	3	17	20
2004	0	18	18
2005	2	19	21
2006	1	20	21

2007	0	19	19
2008	3	18	21
2009	3	17	20
2010	2	18	20
2011	5	17	22
2012	2	17	19
2013	0	20	20
2014	3	18	21
2015	2	17	19
2016	1	19	20
2017	5	16	21
2018	2	18	20
2019	4	22	26
	TOTAL		384

Nota. Oficina de Asuntos académicos de la UNSM, **2021.**

Muestra

La muestra del presente trabajo de investigación se obtuvo a través de la fórmula estadística para población finita:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2(N-1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n = ?

N = 384

Z = 1.96

P = 0.5

q = 0.5

E = 0.04

Reemplazando los datos en la fórmula anterior, se tiene que:

$$n = \frac{384 * 3.8416 * 0{,}25}{0{,}0016 * (383) + 1{,}96 * 0{,}9604}$$

$$n = \frac{368{,}7936}{1{,}57}$$

$$n = 234$$

AÑO	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
2001	3	7	10
2002	3	7	10
2003	3	9	12
2004	0	12	12
2005	2	11	13
2006	1	12	13
2007	0	11	11
2008	3	10	13
2009	3	9	12
2010	2	10	12
2011	5	9	14
2012	2	9	11
2013	0	12	12
2014	3	10	13
2015	2	9	11
2016	1	11	12
2017	5	8	13
2018	2	10	12
2019	4	14	18
	TOTAL		234

Unidad de análisis

Estuvo conformada por cada egresado que cumplió con los criterios de inclusión.

Criterios de inclusión

Se tuvieron en cuenta criterios de inclusión respectivos.

Criterios de exclusión

Estudiantes que no logren completar los ítems del instrumento

Instrumentación y/o fuentes de datos

Para la recolección de datos se empleó un cuestionario respectivo que ha sido tomado del trabajo de investigación de Bacalla (2016). El cuestionario evalúa las competencias del perfil, por lo que consta de 3 partes conocimientos (preguntas 1 - 10), habilidades (preguntas 11 -20) y actitudes (preguntas 21 – 30) de los egresados, cada una con 10 preguntas, haciendo un total de 30 preguntas, las que se evalúan en una escala de Likert (Nunca 1 punto, algunas veces 2 puntos y siempre 3 puntos) (Anexo 2).

Competencia conocimientos: se otorgó la siguiente puntuación:

Bueno: de 24 a 30 puntos

Regular: de 17 a 23 puntos

Deficiente: de 10 a 16 puntos

Competencia habilidades: se otorgó la siguiente puntuación:

Bueno: de 24 a 30 puntos

Regular: de 17 a 23 puntos

Deficiente: de 10 a 16 puntos

Competencia actitudes: se otorgó la siguiente puntuación:

Bueno: de 24 a 30 puntos

Regular: de 17 a 23 puntos

Deficiente: de 10 a 16 puntos

Variable Perfil del egresado

Bueno: de 72 a 90 puntos

Regular: de 51 a 71 puntos

Deficiente: de 30 a 50 puntos

La sumatoria de los datos obtenidos en las tres competencias determinaron el puntaje total o dimensión global de la escala, las cuales fueron formulados de manera legible y comprensible, que pueden ser administrados en forma individual.

3.2. Control y validez de datos

Prueba de confiabilidad del instrumento

El presente instrumento fue validado mediante la 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. Para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto al 10% en una muestra con características homogéneas a las del estudio, cuyos resultados fueron calculados a través del alfa de Cronbach.

Validez

El presente instrumento, fue sometido a la evaluación por 3 jueces expertos, a través de la prueba binomial cuyo valor calculado fue mayor que el valor teórico 1.64.

3.3. Métodos y técnicas

Procedimiento

Por intermedio del Colegio de Enfermeros del Perú – Consejo Regional XVI San Martín, se indagó la ubicación de los egresados. Tarapoto, se solicitó a la decanatura del Colegio de Enfermeros brindar las facilidades de ubicación de los egresados.

Para viabilizar la aplicación del instrumento de investigación a los egresados se consideró la vía virtual, previa elaboración de un tutorial que facilite el correcto llenado del instrumento, al mismo tiempo su consentimiento informado (Anexo 4); con la finalidad de obtener el permiso y las facilidades para la recolección de datos. Posteriormente, se coordinaron las fechas y horario en que se aplicó el instrumento.

El instrumento fue de carácter anónimo, individual y confidencial, teniendo una duración de 15 minutos. Luego se realizó el control de calidad del llenado de los instrumentos para evitar que se omita contestar alguno de los ítems.

Procesamiento de datos

La información final se procesó en el SPSS y en el software Microsoft Excel versión 2016, 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.

Definición de variables

A. VARIABLE:

Perfil del profesional basado en competencias

Definición conceptual:

Capacidad de aplicar de manera efectiva y responsable en el desempeño de su labor profesional los conocimientos, habilidades y actitudes, que integran las competencias genéricas y específicas desarrolladas en el transcurso de toda la carrera profesional, en un contexto que exige trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, autoaprendizaje y espíritu emprendedor. El perfil del egresado constituye el elemento referencial y guía para la construcción del plan de estudios (SINEACE, 2016).

Definición operacional:

Bueno: de 72 a 90 puntos

Regular: de 51 a 71 puntos

Deficiente: de 30 a 50 puntos

Competencia conocimiento:

Definición conceptual: Facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación

determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético (MINEDU, 2019).

Definición Operacional:

Bueno: de 24 a 30 puntos

Regular: de 17 a 23 puntos

Deficiente: de 10 a 16 puntos

Competencia habilidad:

Definición conceptual: Las habilidades hacen referencia al talento, la pericia o la aptitud de una persona para desarrollar alguna tarea con éxito. Estas pueden ser sociales, cognitivas, motoras (MINEDU, 2019).

Definición Operacional:

Bueno: de 24 a 30 puntos

Regular: de 17 a 23 puntos

Deficiente: de 10 a 16 puntos

Competencia actitud:

Definición conceptual: Cierta regularidad en los sentimientos, pensamientos y predisposición del individuo para actuar en relación con algún aspecto de su ambiente, ayudando a mejorar los niveles de experiencia laboral en la carrera de un individuo (MINEDU, 2019).

Definición Operacional:

Bueno: de 24 a 30 puntos

Regular: de 17 a 23 puntos

Deficiente: de 10 a 16 puntos

3.4. Consideraciones éticas

Se tuvo en cuenta los siguientes aspectos éticos para proteger los derechos de los participantes (Polit y Hungler, 2010).

Respeto a la dignidad. - El respeto a la dignidad de los participantes implica obtener su consentimiento informado. Es fundamental asegurarse de que los participantes comprendan plenamente la naturaleza de la investigación, los posibles riesgos y beneficios, y que tengas la libertad de participar o retirarse en cualquier momento sin ninguna repercusión negativa.

Consentimiento informado: se realizó un acuerdo claro entre el investigador y los participantes, donde se detallan las responsabilidades y obligaciones de ambas partes. Además, se explicó la naturaleza de la investigación incluyendo la posibilidad de que pueda hacer engaño o molestia. Se garantizó la confiabilidad y el bienestar de los participantes.

Justicia y confiabilidad: el mantenimiento estricto de la confiabilidad de la información recolectada es crucial para garantizar la privacidad y protección de los participantes. El anonimato de los datos asegura que no se pueda identificar a ningún individuo en los resultados o en cualquier divulgación de la investigación.

PARTE III

DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DEL PERFIL POR COMPETENCIAS

Tras haber fundamentado teórica, conceptual y metodológicamente la necesidad de revisar el perfil profesional del egresado, esta tercera parte del estudio se centra en dos componentes sustantivos: **el diagnóstico del desempeño profesional actual de los egresados** y la **propuesta de un nuevo perfil basado en competencias integrales**, que responda a las demandas reales del entorno laboral, social y sanitario.

El diagnóstico es una etapa crítica en todo proceso de transformación curricular y formativa, pues permite contrastar **lo que se enseña con lo que efectivamente se aplica en el ejercicio profesional**, revelando tanto las fortalezas del modelo formativo vigente como sus vacíos estructurales. En este caso, el análisis se sustenta en información empírica recopilada a través de instrumentos validados, y permite observar el nivel de desempeño de los egresados en relación con tres dimensiones esenciales del perfil por competencias: **conocimiento, habilidades y actitudes**.

A partir de este análisis, se genera una interpretación crítica y contextualizada de los resultados, que no solo permite identificar los elementos que deben reforzarse, sino que también **fundamenta con evidencia concreta la necesidad de replantear el perfil del egresado**. Se trata, entonces, de un ejercicio riguroso de reflexión académica, pero también de compromiso institucional con la mejora continua de la calidad formativa.

La segunda parte de este bloque presenta la **propuesta estructurada de un nuevo perfil profesional por competencias**, articulado a partir de los hallazgos obtenidos. Esta propuesta integra dimensiones cognitivas, procedimentales y actitudinales, y está orientada a garantizar que los futuros egresados no solo cuenten con conocimientos actualizados, sino también con capacidades efectivas para actuar con ética, autonomía, eficiencia y sensibilidad en los distintos escenarios del cuidado.

Así, esta tercera parte del estudio constituye el **momento de síntesis, proyección y transformación**, donde el conocimiento generado se convierte en

herramienta útil para el rediseño curricular, la toma de decisiones institucionales y la formación de profesionales que respondan con excelencia a los desafíos de la salud en el siglo XXI.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO: DEBILIDADES Y POTENCIALIDADES DEL PERFIL ACTUAL

El análisis empírico del desempeño profesional de los egresados constituye una etapa crucial en todo proceso de revisión curricular y rediseño del perfil profesional. Este capítulo presenta los **resultados obtenidos en el diagnóstico aplicado a los egresados**, con el fin de identificar, de manera objetiva, las **fortalezas y debilidades del perfil de egreso vigente**, desde la perspectiva de las competencias adquiridas y puestas en práctica en el ejercicio laboral.

El objetivo principal de este capítulo es ofrecer una visión clara, sistematizada y crítica sobre **cómo se están desempeñando los profesionales egresados en los distintos escenarios de intervención** —asistencial, administrativo, docente e investigativo—, y en qué medida sus capacidades responden a las exigencias actuales del sistema de salud, tanto a nivel institucional como comunitario. Para ello, se organizan y analizan los datos recopilados a partir de instrumentos previamente validados, categorizando los hallazgos según las tres dimensiones fundamentales del enfoque por competencias: **cognitiva (conocimiento), procedimental (habilidades) y actitudinal (valores y comportamiento profesional).**

Asimismo, se exploran aspectos transversales como la autonomía en la toma de decisiones, la capacidad de trabajo en equipo, la aplicación de juicio ético, la incorporación de tecnologías en el cuidado, la resolución de problemas en situaciones complejas y la comunicación efectiva con pacientes, familias y otros profesionales. Este análisis permite no solo evaluar el grado de desarrollo de dichas competencias, sino también detectar **desajustes entre la formación recibida y las demandas reales del entorno profesional.**

Los resultados aquí presentados constituyen un insumo crítico para la formulación de propuestas de mejora, ya que hacen visible **aquello que funciona**

adecuadamente dentro del proceso formativo, pero también aquello que requiere ser fortalecido, reformulado o reemplazado. En conjunto, este diagnóstico empírico aporta la evidencia necesaria para sustentar, con base real y actualizada, la construcción de un nuevo perfil profesional por competencias, más coherente con las transformaciones contemporáneas en salud, educación y sociedad.

4.1. Resultados generales

Según OpenAI. (2025) se tienen los siguientes resultados sobre los temas del trabajko.

1. Currículo por competencias y perfil por competencias

- En Latinoamérica, muchos países han adoptado enfoques de currículo por competencias, incorporando competencias fundacionales (como lenguaje, ciencia y matemáticas), competencias digitales y socioemocionales, aunque los avances son desiguales. Un experto de Unesco indica que la mayoría de jóvenes latinoamericanos no dominan estas competencias básicas según pruebas PISA/OECD.
- En el Perú, el Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB) está estructurado por competencias a desarrollar en estudiantes, incluyendo competencias ciudadanas, digitales, de aprendizaje permanente y personales; cada institución debe adaptar el perfil por competencias según su propuesta pedagógica. Sin embargo, faltan estadísticas oficiales de cobertura educativa por competencias (niveles de logro por perfil en estudiantes) publicadas recientemente.

2. Competencias digitales en docentes y estudiantes en Perú

Docentes – estudios recientes

- En un estudio de CEBA Aucallama (2021), aproximadamente el 84,7 % de docentes se encuentran en nivel “en proceso” de desarrollo de competencias digitales, solo un pequeño porcentaje alcanza logro satisfactorio.

- Un análisis más detallado mostró que en áreas como evaluación, almacenamiento y recuperación de información, cerca del 45–48 % están en proceso, y en herramientas de comunicación y colaboración también predomina ese nivel de logro
- En otro estudio en Comas (Lima), se encontró una correlación positiva media (Rho = 0,360, p = 0,002) entre la competencia digital docente y su desarrollo profesional.
- En Puno se halló correlación significativa entre competencias digitales y desempeño, aunque más baja respecto a la organización del tiempo (Rho ≈ 0,24–0,27)

Estudiantes

- Un estudio en pregrado de Educación (UNMSM, 2019–II) concluyó que no existía relación estadísticamente significativa entre frecuencia de uso de TIC y perfil de competencias digitales en estudiantes

3. Uso de tecnología en los perfiles educativos

Infraestructura y acceso

- **En 2022, el 77 % de la población peruana tenía acceso a Internet**, superior al promedio de Latinoamérica (70 %).
- El **75 % de peruanos usan smartphones**, comparado con 72 % en la región.

En instituciones educativas

- En educación superior, alrededor del **40 % de instituciones en Perú** usan plataformas de aprendizaje online regularmente (vs. 35 % promedio regional).
- El programa **«Aprendo en casa»**, iniciado en abril de 2020, distribuyó tablets a estudiantes y capacita docentes (alrededor de 39,000 docentes hasta 2021) en el uso de las TIC como parte del Currículo Nacional.

- Un ejemplo curricular es la unidad didáctica “Uso de Hojas de Cálculo para Organizar la Vida Escolar” en secundaria peruana, que integra herramientas como Google Sheets, Padlet y Mentimeter para fomentar competencias digitales dentro del CNEB.

Habilidades digitales nacionales

- Según el Global Skills Report de julio 2025, **Perú ocupa el puesto 45 mundialmente en habilidades digitales**, con resultados mejor en tecnología (38) y ciencia de datos (46). Las mujeres representan el 44 % de estudiantes en formación online en Coursera, con una presencia significativa en áreas como GenAI (28 %) y STEM (32 %).

Habilidades laborales

- Pese al acceso, un **43,6 % de trabajadores peruanos adultos no tienen experiencia en computadoras o fallan pruebas básicas**, y **28,1 %** atribuye la falta de empleo o ascenso a esta carencia.

Aspecto	Latinoamérica	Perú
Dominio de competencias fundacionales (PISA)	Insuficiente en mayoría de jóvenes	Similar tendencia regional
Competencia digital docente – mayoría en proceso	No hay estándares uniformes	~84 % están en nivel ‘en proceso’, pocos en ‘satisfactorio’
Relación competencia digital ↔ desempeño/profesionalización	Se reconoce teóricamente	Correlaciones positivas (Rho ~ 0,36; hasta 0,95 en Pasco)
Acceso a Internet / dispositivos	Promedio regional ~70 %, smartphones ~72 %	Acceso ~77 %, smartphones ~75 %
Uso de plataformas online en educación superior	~35 %	~40 %
Formación online y habilidades digitales en población joven	Mejorando pero con brechas	Puesto 45 global; brechas de género disminuyen pero persisten

Conclusiones

a) El enfoque de **currículo por competencias y perfil por competencias** es oficialmente formalizado en Perú mediante el CNEB, pero falta estadística detallada sobre logros de estudiantes basados en perfil por competencias a nivel nacional.

b) En docentes, las **competencias digitales están mayormente en desarrollo**, con pocos alcanzando niveles satisfactorios. La relación entre digitalización y desarrollo profesional está presente, aunque es desigual.

c) En términos de infraestructura digital, Perú supera en acceso promedio regional, pero la autoevaluación muestra un predominio de habilidades digitales básicas entre trabajadores y docentes, lo que limita su progreso.

d) Hay iniciativas educativas innovadoras utilizando tecnologías específicas dentro del currículo, pero aún sin cobertura sistémica ni resultados uniformes.

e) Perú mejora su posición global en habilidades digitales, especialmente en plataformas de formación online, pero aún enfrenta barreras en acceso equitativo y capacidades aplicadas.

- Transformación digital, acceso a Internet y plataformas online en educación es.linkedin.comes.wikipedia.orges.wikipedia.org
- Estudios de competencias digitales docentes en Perú (CEBA Aucallama, Comas, Puno) Amelica+1Amelica+1
- Perfil estudiantil de uso de TIC (UNMSM) ciencialatina.org
- Ranking de habilidades digitales globales (Global Skills Report) infobae.com
- Competencias digitales y brechas en empleo comexperu.org.pe

- Currículo nacional y buenas prácticas metodológicas en el aula peruana es.wikipedia.org+1ciencialatina.org+1

- Opiniones expertas sobre desempeño global y educativos El País

4.2. Resultados específicos

Tabla 1

Perfil del profesional según competencia conocimiento del egresado

	Desde	Hasta	Frecuencia	%
Deficiente	10	16	168	71,8%
Regular	17	23	64	27,4%
Bueno	24	30	2	0,9%
Total			**234**	**100%**

Nota. Cuestionario

Tabla 2

Perfil del profesional según competencia habilidad del egresado

	Desde	Hasta	Frecuencia	%
Deficiente	10	16	154	65,8%
Regular	17	23	60	25,6%
Bueno	24	30	20	8,5%
Total			**234**	**100%**

Nota. Cuestionario

Tabla 3

Perfil del profesional según competencia actitud del egresado

	Desde	Hasta	Frecuencia	%
Deficiente	10	16	145	62,0%
Regular	17	23	48	20,5%
Bueno	24	30	41	17,5%
Total			**234**	**100%**

Nota. Cuestionario

Tabla 4

Identificar el perfil del egresado

	Desde	Hasta	Frecuencia	%
Deficiente	30	50	159	67,9%
Regular	51	71	50	21,4%
Bueno	72	90	25	10,7%
Total			**234**	**100%**

Nota. Cuestionario

CAPÍTULO 5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN: LA BRECHA ENTRE FORMACIÓN Y REALIDAD LABORAL

Una vez expuestos los resultados del diagnóstico realizado a los egresados, este capítulo tiene como finalidad **analizar e interpretar críticamente dichos hallazgos**, contrastándolos con los marcos teóricos, conceptuales y empíricos abordados en los capítulos anteriores. A través de este ejercicio de discusión académica, se busca profundizar en la comprensión de las **brechas existentes entre la formación universitaria recibida y las competencias efectivamente requeridas en el ejercicio profesional**, tanto en el ámbito institucional como comunitario.

El análisis de esta brecha no debe entenderse solo como una comparación técnica entre lo enseñado y lo aplicado, sino como un fenómeno complejo, influido por diversos factores: la estructura curricular, los métodos pedagógicos, el nivel de exigencia académica, el acceso a prácticas clínicas reales, la calidad del cuerpo docente, las condiciones del sistema de salud, las políticas educativas y las expectativas sociales sobre el rol del profesional.

Este capítulo explora con detenimiento **las inconsistencias, vacíos y desfases identificados en el perfil actual de egreso**, así como las competencias que, si bien han sido parcialmente desarrolladas, requieren fortalecimiento y actualización frente a los cambios del entorno. Del mismo modo, se valoran las **fortalezas detectadas**, entendidas como puntos de apoyo sobre los cuales puede construirse un perfil renovado, más pertinente, integral y orientado al desempeño.

Se abordan aspectos críticos como la **insuficiente integración de las TIC en la formación**, la escasa preparación en habilidades blandas, las limitaciones en el pensamiento crítico y clínico, y la débil articulación entre los contenidos académicos y los contextos reales de atención en salud. Asimismo, se analiza la **disparidad entre los objetivos curriculares declarados y las exigencias prácticas del campo laboral**, situación que impacta directamente en la empleabilidad, la autonomía profesional y la capacidad de los egresados para desenvolverse con eficiencia, ética y sensibilidad en su quehacer cotidiano.

Este análisis constituye una pieza clave del estudio, ya que permite generar **conclusiones sólidas, sustentadas en evidencia, sobre los elementos que deben transformarse en la formación profesional**. Además, orienta la propuesta curricular que se presenta en el capítulo siguiente, respondiendo a la necesidad de construir un perfil del egresado alineado con los retos sanitarios, tecnológicos y sociales del siglo XXI.

El presente estudio surgió de la necesidad de poder cubrir un nuevo perfil de egresado. De acuerdo a lo anterior, se estableció como objetivo general: Identificar el perfil del egresado para fundamentar la construcción de un nuevo perfil basado. Para lo cual se evaluó el estado actual del perfil profesional del egresado, bajo un enfoque de competencias. Con esta finalidad se administró un cuestionario considerando a 234 egresados. Luego de la aplicación del instrumento de recolección de datos, se obtuvieron cuatro resultados en línea con los objetivos establecidos, mismos que son discutidos a continuación.

En relación a la tabla 1, la competencia conocimiento en los egresados, se encontró en un nivel deficiente de acuerdo al 71.8% de los egresados encuestados, lo cual se evidenció en que este grupo mayoritario concordó en que los conocimientos casi nunca están acorde a las necesidades de la institución donde ejercen su profesión. De tal modo que, no les ha permitido responder de manera eficaz a las necesidades de la institución en la que laboran en la actualidad. Este resultado es similar al hallado por Barbera (2015) quien analizó la adecuación de la formación y el puesto laboral en España, encontrando que el 53.8% de las enfermeras, consideraron que la formación recibida no se adecúa a las necesidades de su puesto de trabajo.

Los hallazgos descritos en el párrafo anterior, deja en evidencia que la formación brindada a los estudiantes requiere ajustes a fin de cumplir con las necesidades y exigencias de los puestos de trabajo, por cuanto el plan de estudios de la escuela de enfermería no está actualizado con los avances y cambios en la práctica clínica, por lo que los estudiantes no pueden no adquirir los conocimientos necesarios para el trabajo actual. Asimismo, es necesario que la escuela cuente con materiales actualizados, tecnología y oportunidades de aprendizaje práctico, de tal manera que la adquisición de conocimientos de los estudiantes no se vea limitada. También, la

limitada exposición a situaciones clínicas reales durante la formación repercute de manera negativa en la preparación para el mundo laboral.

Por otro lado, los resultados muestran que las demandas y expectativas del entorno laboral tiende a evolucionar rápidamente, lo que puede requiere habilidades y conocimientos adicionales que no estén siendo cubiertos por el programa educativo, por lo que se espera que siendo una población de egresados de enfermería relativamente jóvenes (Anexo 5), se actualicen para el cuidado de calidad de la población a su cargo, tal como refiere Sánchez y Gómez (2017). Asimismo, Capella (1998) sostiene que el diseño curricular es un proceso lógico que engloba el conocimiento de las demandas de la sociedad, de tal manera que responda con efectividad a una realidad existente. En concordancia a ello, Hilda (2010) señala que el perfil profesional del egresado de enfermería debe basarse, en el dominio de las competencias vinculadas al conocimiento. Particularmente, el egresado debe contar con un cuerpo de conocimientos específicos, dado que, como profesional de la salud presenta una gran responsabilidad puesto que se encarga de la atención de la salud de la población. Por lo que, es fundamental que la entidad académica asegure que cada uno de sus egresados cuente con conocimientos científicos y técnicos que les brinden una identidad única respecto a otras profesiones y esto puede ser logrado mediante la implementación de un perfil de egreso que basado en competencias.

En relación a la tabla 2, la competencia habilidad en los egresados se encontró en un nivel deficiente de acuerdo al 65.8%, de los cuales el 71.8% son de género femenino (Anexo 5) de los egresados encuestados, lo cual se evidenció en que los egresados presentan dificultades en la preparación de equipos y materiales necesarios para la asistencia del médico en la ejecución de diversos procedimientos, interpretar con eficiencia los exámenes de laboratorio, realizar el control BHE y realizar el llenado adecuado de las historias clínicas. De manera que, los resultados han llevado a concluir que existe un desafió por superar.

Resultados contrarios, presentó Bacalle (2015) por cuanto en su estudio evidenció que la dimensión habilidad es buena en 80%, desde la perspectiva de los empleadores de los Hospitales del Ministerio de Salud de Amazonas. En este sentido, cabe precisar que, de acuerdo a Hilda (2010) un egresado debe tener formas particulares

para afrontar las relaciones con las personas, en cuanto a la manera de tratar a los demás, enfatizando en la capacidad de poder adaptarse.

Respecto al tercer objetivo específico, la competencia actitud en los egresados se encontró en un nivel deficiente de acuerdo al 62% de los egresados encuestados, lo cual se manifestó los profesionales egresados no cumplen con el horario de trabajo, no portan correctamente el uniforme en sus prácticas profesionales, tampoco muestran iniciativas durante la realización de procedimientos y prácticas profesionales y no poseen capacidad de trabajo en equipo y establecimiento de relación enfermero-paciente. Sin embargo, los hallazgos de Bacalle (2015) en Amazonas Perú, difieren con la presente, dado que demostró que la dimensión actitud de los profesionales es buena en 90%, esto demuestra que los egresados son proactivos al realizar trabajos en equipo, se adaptan con facilidad al ambiente laboral, aceptan y cumplen reglas, entre otros. Siguiendo a Hilda (2010), esta situación resulta preocupante, dado que, la carrera profesional al ser una disciplina sugiere un ejercicio profesional, mismo que incluye actitudes específicas. Particularmente, dentro de las diversas actitudes que debe tener un egresado, el autor considera la sensibilidad, la solidaridad y el humanismo frente a las necesidades sociales en salud que demandan los grupos sociales.

Finalmente, en relación a la tabla 4, el perfil del egresado, se encontró en un nivel deficiente de acuerdo al 67.9% de los egresados encuestados, lo cual se evidenció en que este grupo mayoritario concordó en que los conocimientos adquiridos en las prácticas casi nunca están acorde a las necesidades de la institución donde laboran. Por lo tanto, a partir de los resultados obtenidos, se puede inferir que los egresados no cuentan con un perfil basado en competencias. En específico, se encontró que los egresados presentan un nivel bajo en las competencias de conocimiento, habilidad y actitud.

Resultados diferentes presentó Felipe (2016) en su investigación realizada en Chimbote, donde concluyó que, los empleadores se encuentran satisfechos con el desempeño de los egresados, por cuanto consideran que su desempeño se encuentra en un nivel alto, lo que demuestra que la formación impartida basada en el perfil de egreso fue efectiva y cumple con las necesidades del mundo laboral. No obstante, Montalvo (2017) en Lima-Perú demostró que el perfil profesional de los egresados de

profesionales que laboran en la Micro Red DISA Lima Sur es inadecuado en un 60%, estos resultados son semejantes, por cuanto fueron aplicados en egresados que laboran en instituciones estatales (Anexo 5) Por otro lado, siguiendo a SINEACE (2016) se obtuvo que, los egresados no han logrado desarrollar plenamente, la capacidad de aplicar dentro del contexto de sus labores profesionales, los conocimientos, habilidades y actitudes que debieron ser adquiridos dentro de la etapa de su formación profesional, en ese sentido, lo afirmado por Phenix (1968) cobra relevancia, pro cuanto indica que en el perfil de egreso se debe establecer el orden de la instrucción que debe recibir el estudiante, de tal manera que sus conocimientos, habilidades y actitudes se consoliden sobre bases sólidas. Asimismo, Taba (1976) sostiene que el perfil de egreso debe ser construido sobre la misión y visión de la escuela, de lata manera que las estrategias se encuentren encaminadas al logro de un objetivo específico. De tal modo que, surge la necesidad de poder generar un perfil del egresado que constituya un componente referencial y guía para la elaboración del plan de estudios.

CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA UNA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Luego de haber recorrido las distintas fases de esta investigación —desde la fundamentación conceptual y el análisis empírico hasta la formulación de una propuesta de perfil profesional—, este capítulo tiene como objetivo presentar de manera sintética y argumentada las **principales conclusiones** derivadas del estudio, así como **recomendaciones concretas y viables** para el fortalecimiento de la formación.

Las conclusiones aquí expuestas son el resultado del **proceso de integración entre teoría, diagnóstico y análisis crítico**, y responden directamente a los objetivos planteados en la investigación. Estas conclusiones no se limitan a una enumeración de hallazgos, sino que constituyen **reflexiones estructuradas** que permiten comprender con mayor profundidad el valor, los límites y las posibilidades del perfil actual del egresado, así como los fundamentos que justifican la necesidad de su rediseño integral.

Este capítulo también establece **recomendaciones estratégicas**, orientadas a los actores clave del proceso educativo: autoridades universitarias, equipos curriculares, docentes, tutores clínicos y entidades vinculadas a la regulación y acreditación de la calidad educativa. Las recomendaciones están dirigidas a promover **una formación profesional centrada en el desarrollo de competencias integradas**, alineadas con los estándares de calidad, las demandas del sistema de salud y los desafíos del entorno social contemporáneo.

Además, se plantean **líneas de acción específicas** para la actualización del currículo, la implementación de metodologías activas, la evaluación auténtica de competencias, el fortalecimiento de los espacios de práctica preprofesional, y el seguimiento sistemático del desempeño de los egresados como mecanismo de retroalimentación continua.

En conjunto, este capítulo marca **el tránsito desde el diagnóstico hacia la transformación**, y busca contribuir a una educación superior que forme no solo profesionales técnicamente competentes, sino agentes de cambio capaces de actuar con sensibilidad, liderazgo y responsabilidad ética frente a los retos del siglo XXI.

CONCLUSIONES

Las conclusiones de esta investigación constituyen el resultado final de un proceso riguroso de análisis teórico, diagnóstico empírico y reflexión crítica, orientado a responder a la pregunta central del estudio: **¿en qué medida la identificación del desempeño del egresado permite fundamentar la construcción de un nuevo perfil profesional basado en competencias?** A lo largo del desarrollo del trabajo, se ha logrado evidenciar la existencia de **una brecha significativa entre la formación académica y las exigencias del entorno profesional**, lo cual justifica y fortalece la necesidad de redefinir el perfil del egresado.

Esta sección recoge los **principales hallazgos estructurados en relación directa con los objetivos planteados**, y permite sintetizar las ideas fuerza que sustentan la propuesta de un perfil profesional alineado con el enfoque por competencias, el cual considera no solo los saberes técnicos y disciplinares, sino también las habilidades transversales y las actitudes éticas que demanda el mundo laboral contemporáneo.

Las conclusiones aquí presentadas no solo responden a los propósitos del estudio, sino que también **ofrecen una mirada crítica y constructiva sobre el estado actual de la formación profesional**, sus fortalezas, limitaciones y oportunidades de mejora. Al mismo tiempo, constituyen un punto de partida para futuras investigaciones, intervenciones pedagógicas y procesos de innovación curricular en el ámbito de la educación superior en salud.

A partir de los resultados obtenidos, se ha podido confirmar que una propuesta de perfil profesional sustentada en competencias reales, observables y validadas por el campo laboral, **potencia la pertinencia, calidad y eficacia del proceso formativo universitario**, y contribuye de forma decisiva a formar profesionales comprometidos, autónomos y capaces de responder a los desafíos sanitarios, tecnológicos y sociales del siglo XXI.

1. **La transformación del perfil profesional: de la acumulación de conocimientos a la competencia demostrada**

El perfil profesional por competencias ha dejado de ser una simple descripción

de logros académicos o títulos obtenidos, para convertirse en un marco dinámico centrado en **la capacidad del egresado de aplicar lo aprendido de manera contextualizada, estratégica y resolutiva**. En el pasado, los sistemas educativos valoraban primordialmente la cantidad de conocimientos adquiridos, medidos a través de exámenes estandarizados y acreditaciones formales. No obstante, en la actualidad, este enfoque ha sido ampliamente cuestionado frente a los desafíos de un entorno social y tecnológico en constante transformación.

En este nuevo escenario, se privilegia el desarrollo de **competencias complejas** que combinan saber, saber hacer y saber ser, y que permiten al profesional adaptarse, innovar y tomar decisiones en contextos inciertos. Ya no se trata únicamente de acumular información, sino de **utilizar el conocimiento para resolver problemas reales, colaborar con otros profesionales, liderar procesos de cambio e incorporar la tecnología como una herramienta de mejora continua**. De este modo, el perfil por competencias se erige como una respuesta pedagógica y estratégica frente a los retos del siglo XXI, integrando dimensiones cognitivas, procedimentales y actitudinales con un enfoque centrado en el desempeño y en la capacidad de generar valor social.

2. La integración de competencias técnicas y blandas: una necesidad para el profesional resiliente

El perfil del egresado competente no puede construirse exclusivamente sobre bases técnicas o disciplinarias. El mundo laboral contemporáneo exige **una sinergia entre el dominio técnico y las habilidades interpersonales**, dado que la colaboración, el liderazgo, la comunicación y la ética profesional son ahora condiciones indispensables para el éxito sostenido en cualquier campo. Este principio es especialmente relevante en áreas sensibles como la salud, donde los profesionales no solo interactúan con herramientas, sino con personas en situaciones vulnerables.

La pandemia y otras crisis recientes han dejado en evidencia que **la resiliencia profesional depende tanto de la pericia técnica como de la inteligencia emocional**, la capacidad de escucha activa, la empatía y la habilidad para gestionar el conflicto. Así, un egresado puede poseer altos niveles de conocimiento clínico, pero sin habilidades blandas efectivas, su desempeño estará incompleto. En consecuencia, el perfil por

competencias que se propone no solo reconoce estas competencias sociales como deseables, sino que las **incorpora como elementos estructurales del proceso formativo**, considerando que solo desde una perspectiva integral es posible formar profesionales capaces de contribuir con pertinencia y humanidad en contextos complejos, multiculturales y éticamente demandantes.

3. **Insuficiencia en la competencia cognitiva: el desfase entre conocimiento adquirido y necesidades institucionales**

Los resultados de la presente investigación revelan que un **71.8% de los egresados** considera que los conocimientos adquiridos durante su formación académica **no se ajustan adecuadamente a las demandas del entorno laboral donde actualmente se desempeñan**. Esta afirmación refleja una desconexión crítica entre el currículo universitario y los contextos reales de trabajo en salud, especialmente en instituciones hospitalarias y comunitarias que exigen un dominio actualizado y aplicado del conocimiento.

Este desfase no solo afecta el desempeño inmediato del profesional, sino que también **limita su capacidad para adaptarse a nuevas exigencias**, asumir responsabilidades clínicas con seguridad, e innovar en la atención del paciente. La falta de correspondencia entre lo aprendido y lo requerido en el campo profesional reduce la eficacia de la formación académica y afecta directamente la calidad de la atención en salud, convirtiéndose en un llamado urgente a revisar los contenidos curriculares, sus metodologías de enseñanza y la relevancia práctica de los saberes impartidos.

4. **Deficiencia en la competencia procedimental: limitaciones en la ejecución y el trabajo colaborativo**

El estudio también ha evidenciado que el **65.8% de los egresados encuestados presentan debilidades en el ámbito de las habilidades técnicas y procedimentales**, particularmente en lo que respecta a la apertura hacia la colaboración y la mejora continua. Este grupo manifiesta que “casi nunca aceptan sugerencias de parte de compañeros de trabajo” al momento de ejecutar procedimientos clínicos o aplicar técnicas específicas, lo cual pone en evidencia **dificultades en el trabajo en equipo, la retroalimentación profesional y el aprendizaje colectivo**.

Este hallazgo es preocupante, ya que **los profesionales modernos se basan en una lógica interdisciplinaria y colaborativa**, donde la toma de decisiones clínicas no puede ser aislada ni unilateral. Las habilidades procedimentales no se limitan a la ejecución mecánica de técnicas, sino que **incluyen la capacidad de recibir y ofrecer retroalimentación, respetar protocolos compartidos y adaptarse a dinámicas de equipo en entornos altamente exigentes**. La formación universitaria debe, por tanto, reforzar estas competencias a través de simulaciones clínicas, prácticas interactivas y metodologías que promuevan el juicio crítico, la flexibilidad y el aprendizaje social.

5. **Fallas en la dimensión actitudinal: debilidad en el compromiso humano del cuidado**

Respecto a la dimensión actitudinal, el **62% de los egresados evaluados señaló limitaciones en aspectos fundamentales del trato al paciente**, como el cuidado de higiene y confort durante sus turnos laborales. Este indicador es especialmente relevante, pues **el componente ético y humano del cuidado constituye la esencia de la profesión**, y representa no solo una expectativa académica, sino también un imperativo moral y social.

Esta debilidad refleja posibles vacíos en la formación ética, en la interiorización de valores profesionales y en la conciencia de la importancia de **la dignidad, el respeto y la empatía en el ejercicio del rol enfermero**. En este sentido, no basta con enseñar ética como una asignatura aislada; es necesario integrarla de manera transversal a lo largo de todo el proceso formativo, mediante prácticas reflexivas, acompañamiento docente, y espacios donde el estudiante pueda construir una identidad profesional comprometida con el bienestar integral del ser humano.

6. **La necesidad de un nuevo perfil por competencias: una exigencia institucional impostergable**

A partir de los resultados obtenidos, es evidente que **el perfil actual del egresado presenta debilidades estructurales que deben ser abordadas con urgencia**. Las deficiencias detectadas en las tres dimensiones fundamentales del enfoque por competencias —conocimiento, habilidad y actitud— justifican la necesidad de **replantear el perfil profesional con una visión integral, estratégica y adaptada al**

contexto real del ejercicio enfermero.

Esta transformación no puede darse de manera aislada ni espontánea. Requiere del **compromiso institucional, del liderazgo de las autoridades universitarias y del trabajo coordinado entre los equipos docentes, los responsables curriculares y los actores del sistema de salud**. Es imprescindible implementar procesos de evaluación continua, diseñar itinerarios formativos que respondan a estándares internacionales de calidad, y establecer vínculos sostenidos entre la universidad y el campo laboral, con el fin de asegurar que la formación impartida esté alineada con las verdaderas necesidades del país y de sus ciudadanos.

El perfil por competencias no debe ser entendido solo como una moda pedagógica, sino como **una herramienta estructural para garantizar una educación pertinente, de calidad y con impacto social**, capaz de formar profesionales que no solo sepan hacer, sino que también **sepan ser y sepan transformar** su realidad.

En definitiva, este estudio no solo ha permitido diagnosticar con rigurosidad las brechas existentes entre el perfil de egreso declarado y el desempeño profesional real de los egresados, sino que también ha ofrecido insumos sustantivos para iniciar un proceso de transformación profunda en el enfoque formativo de la entidad académica. El nuevo perfil profesional basado en competencias no debe ser entendido como un simple documento técnico, sino como **un pacto institucional entre la universidad, la sociedad y el sistema de salud**, orientado a formar profesionales que respondan con eficacia, ética y sensibilidad a las necesidades de un mundo en permanente evolución.

Asimismo, las conclusiones de esta investigación invitan a repensar el papel de la educación superior en el siglo XXI. La universidad no puede seguir formando profesionales bajo paradigmas obsoletos y modelos desconectados de la realidad. Es necesario consolidar una cultura institucional centrada en **la mejora continua, la innovación pedagógica, la evaluación auténtica de competencias y la responsabilidad social universitaria**. En este contexto, la construcción de perfiles por competencias debe ser una tarea participativa, contextualizada y sistemática, con una visión prospectiva que articule los saberes con el hacer y el ser, para generar verdaderas transformaciones.

Por último, se reafirma que la calidad educativa no se define únicamente por indicadores de eficiencia o cobertura, sino por **la capacidad de la universidad de formar ciudadanos y profesionales íntegros, críticos, creativos y comprometidos con la justicia social y el bienestar colectivo**. Este estudio representa un primer paso hacia ese horizonte, y su mayor valor radica en haber puesto en evidencia la urgencia de actualizar los marcos formativos desde una perspectiva humanista, interdisciplinaria y orientada al desarrollo de competencias reales que impacten positivamente en la vida de las personas, en las instituciones de salud y en la sociedad en su conjunto.

RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones alcanzadas en esta investigación, se hace necesario proponer un conjunto de **recomendaciones orientadas a la mejora de la formación profesional**, con énfasis en la actualización del perfil del egresado bajo un enfoque por competencias. Estas recomendaciones no sólo buscan responder a las brechas identificadas entre la formación académica y el desempeño laboral, sino que también apuntan a **fortalecer la calidad educativa, la pertinencia social del currículo y la vinculación efectiva con el entorno profesional y comunitario**.

Las propuestas aquí planteadas están dirigidas a distintos niveles de acción: las **autoridades institucionales**, como responsables de la gestión y el diseño curricular; los **docentes**, como actores clave en el proceso de enseñanza-aprendizaje; y los propios **estudiantes**, como protagonistas de su formación. También se incluyen recomendaciones para instancias externas como organismos acreditadores, instituciones del sistema de salud y entidades del Estado vinculadas al diseño de políticas educativas y sanitarias.

Cada recomendación se fundamenta en el análisis crítico de los resultados obtenidos, y responde a la necesidad urgente de construir una educación superior más coherente con los desafíos del siglo XXI, una educación que no sólo forme profesionales técnicamente competentes, sino también **seres humanos íntegros, éticos, innovadores y comprometidos con el bienestar de la sociedad**.

1. Fomentar una cultura de aprendizaje continuo y autodirigido

En la actualidad, la aceleración tecnológica, el auge de la inteligencia artificial, la automatización de procesos, la transformación digital del sector salud y los profundos cambios socioculturales están redefiniendo el perfil del profesional del siglo XXI. En este contexto, **la formación inicial —aunque fundamental— ya no resulta suficiente** para garantizar la permanencia y relevancia del profesional en el mercado laboral. El conocimiento se vuelve rápidamente obsoleto, y las demandas sociales cambian con una velocidad inédita. Por ello, es imperativo que todos los actores involucrados en la formación y desempeño profesional promuevan una **cultura de aprendizaje continuo, flexible, multidimensional y autodirigido**.

Adoptar una visión lineal de la educación —que comienza con la formación universitaria y concluye con la obtención de un título— resulta anacrónica frente a las exigencias actuales. Es necesario impulsar un **modelo de educación permanente** que permita al profesional adaptarse, reconvertirse y crecer constantemente a lo largo de su vida laboral. Esta cultura de aprendizaje no debe surgir por obligación externa, sino por **convicción interna, motivación intrínseca y sentido ético de mejora continua**. En ese sentido, las recomendaciones se orientan en tres niveles de acción estratégica:

a) Para las instituciones educativas:

Las universidades tienen la responsabilidad de **cultivar en los estudiantes la capacidad de aprender a aprender**, es decir, desarrollar su metacognición, autonomía intelectual y motivación por el conocimiento. Para ello, es fundamental:

- **Incorporar en los currículos asignaturas y estrategias pedagógicas que fortalezcan habilidades metacognitivas**, tales como la planificación del aprendizaje, el pensamiento crítico, la autorregulación y la evaluación reflexiva del propio desempeño.

- **Implementar modelos híbridos de enseñanza**, utilizando plataformas virtuales, recursos multimedia, simuladores clínicos y entornos digitales que fomenten la exploración activa del conocimiento.

- **Promover el uso de microcredenciales, badges digitales y cursos abiertos (MOOCs)** como parte del sistema de formación complementaria, permitiendo a los estudiantes construir trayectorias flexibles, personalizadas y alineadas con sus intereses y los requerimientos del mercado.

- **Fomentar proyectos colaborativos, prácticas interprofesionales y experiencias en contextos reales**, que acerquen al estudiante a los escenarios laborales y fortalezcan su autonomía en la resolución de problemas concretos.

b) Para los profesionales:

El egresado debe asumir su rol como **agente activo de su propio desarrollo**,

reconociendo que la formación no termina con el grado universitario. Debe adoptar una mentalidad de crecimiento, orientada al aprendizaje permanente, que se refleje en prácticas como:

- **Buscar constantemente nuevas oportunidades de formación**, tales como diplomados, certificaciones especializadas, congresos científicos, programas virtuales o experiencias internacionales.

- **Integrar el aprendizaje en la práctica laboral**, evaluando críticamente su desempeño, aprendiendo de los errores, solicitando retroalimentación y explorando nuevas formas de mejorar.

- **Vincularse con comunidades profesionales, redes académicas o grupos de innovación**, donde pueda intercambiar conocimientos, descubrir tendencias emergentes y mantenerse actualizado en su disciplina.

- **Utilizar las herramientas tecnológicas como aliadas del aprendizaje**, desde bases de datos científicos y plataformas de educación virtual hasta aplicaciones móviles que permitan desarrollar competencias específicas.

c) Para las empresas e instituciones de salud:

El compromiso con el aprendizaje continuo no puede recaer únicamente en el individuo. **Las organizaciones que valoran el conocimiento como activo estratégico deben generar entornos laborales que estimulen el desarrollo profesional**. Esto implica:

- **Diseñar programas de capacitación permanente**, articulados con las competencias críticas del puesto, que no se limiten a talleres puntuales, sino que formen parte de una política institucional de mejora continua.

- **Ofrecer incentivos tangibles e intangibles para el aprendizaje**, tales como reconocimientos, bonificaciones, promociones o visibilidad interna para aquellos trabajadores que se capaciten y apliquen nuevas habilidades en el ejercicio profesional.

- **Fomentar la innovación interna**, permitiendo espacios de ensayo y error, hackatones institucionales, proyectos interdisciplinarios y sesiones de co-creación que faciliten la transferencia de conocimientos en contextos reales.

- **Establecer alianzas con universidades y centros de investigación**, para la actualización de competencias de sus colaboradores y el fortalecimiento de procesos de innovación.

En síntesis, **fomentar una cultura de aprendizaje continuo y autodirigido representa una estrategia transversal, sostenible y transformadora**. No solo mejora la empleabilidad de los egresados y fortalece su desempeño profesional, sino que **posiciona a las instituciones educativas y de salud como actores dinámicos dentro del ecosistema del conocimiento**. En un siglo marcado por la incertidumbre, solo quienes aprendan de manera constante podrán adaptarse, liderar e innovar.

2. Diseñar evaluaciones y planes de desarrollo que integren el dominio técnico con las habilidades socioemocionales

Uno de los principales desafíos en la formación y gestión del talento humano en el siglo XXI es superar la visión fragmentada de las competencias profesionales. Tradicionalmente, se ha tendido a valorar el conocimiento técnico-científico por encima de las habilidades interpersonales, emocionales o éticas. Sin embargo, en el contexto actual —caracterizado por la interdependencia global, la incertidumbre constante y la necesidad de equipos altamente colaborativos— **ya no basta con saber hacer bien una tarea; es crucial saber convivir, comunicar, liderar y decidir con responsabilidad**.

En este escenario, el perfil por competencias debe entenderse como una **síntesis integrada entre el saber, el saber hacer y el saber ser**, lo cual implica una transformación profunda en las formas de evaluación y desarrollo profesional. Evaluar competencias no es simplemente aplicar un examen, sino observar, analizar y retroalimentar **la manera en que una persona despliega sus capacidades en situaciones reales, complejas y cambiantes**. Esto conlleva un cambio de paradigma: del control memorístico a la **evaluación auténtica, situada y formativa**, capaz de captar el desempeño integral del profesional.

A continuación, se proponen estrategias específicas según tres ejes de implementación:

a) Evaluar a través de escenarios reales

El uso de simulaciones, estudios de caso complejos, proyectos integradores o desafíos interdisciplinarios permite **valorar de forma más rica y contextualizada** el desempeño del profesional. A diferencia de los exámenes tradicionales —que miden información descontextualizada y estática—, este tipo de evaluaciones **reproducen dinámicas del mundo laboral real**, donde los profesionales enfrentan simultáneamente múltiples variables: tiempo limitado, presión, incertidumbre, colaboración con otros, toma de decisiones éticas, uso de tecnología, y más.

b) Fomentar la retroalimentación 360°

Uno de los instrumentos más poderosos para el desarrollo profesional es la **evaluación multidireccional o feedback 360°**, que incluye la opinión de diversas personas que interactúan con el evaluado: jefes, colegas, subordinados, estudiantes o pacientes, según el contexto. Esta práctica proporciona **una visión holística del desempeño** que difícilmente puede captarse desde una única perspectiva jerárquica.

- En el contexto profesional sanitario, por ejemplo, un enfermero puede ser técnicamente competente, pero si su comunicación con los pacientes es deficiente, si presenta actitudes poco colaborativas o si muestra resistencia al trabajo en equipo, su desempeño integral se verá comprometido. La retroalimentación 360° **pone en evidencia estos aspectos invisibles en las evaluaciones tradicionales**, y permite tomar decisiones más justas y acertadas sobre el desarrollo de las personas.

- Este tipo de evaluación también promueve una **cultura organizacional más abierta, transparente y orientada al crecimiento**, donde la crítica se convierte en oportunidad de mejora y el reconocimiento mutuo fortalece el clima laboral.

c) Crear planes de desarrollo personalizados

La evaluación por competencias no debe tener como único propósito la calificación o certificación, sino que debe ser la base para el **diseño de planes de mejora y crecimiento profesional individualizados**. Cada persona posee fortalezas y oportunidades de mejora distintas, y por tanto, **necesita una ruta de desarrollo flexible, estratégica y pertinente**.

- Estos planes deben incluir oportunidades formativas alineadas con los resultados de las evaluaciones, tales como **programas de mentoría, coaching profesional, talleres específicos, rotaciones interdepartamentales, proyectos de innovación o pasantías en otros contextos**.

- Además, se recomienda que cada profesional cuente con un **mapa de competencias personalizado**, donde se definan sus metas de desarrollo, los indicadores de progreso y los recursos que la organización o institución educativa pondrá a disposición.

- Este enfoque fortalece el compromiso del profesional con su propio crecimiento, mejora su autoestima laboral, **incrementa su sentido de pertenencia** y lo alinea con los objetivos estratégicos de la organización.

En resumen, **la integración de evaluaciones auténticas y planes de desarrollo personalizados constituye una estrategia clave para formar y consolidar profesionales competentes en el sentido pleno de la palabra**: capaces no solo de realizar tareas con eficacia, sino también de comunicarse con empatía, liderar con ética, aprender de sus errores y aportar valor en entornos diversos y desafiantes.

Este tipo de enfoque, centrado en el desarrollo integral, no sólo responde a los estándares modernos de calidad educativa y laboral, sino que **coloca a la persona en el centro del proceso formativo**, entendiendo que el profesional del futuro no es solo un experto técnico, sino **un ser humano capaz de transformar positivamente su entorno desde la acción consciente, crítica y competente**.

3. Fortalecer el rol institucional en la actualización del perfil profesional

El papel de los directivos académicos, es fundamental en la transformación curricular, pedagógica y organizacional de la carrera. En un contexto donde las **demandas del sistema de salud son cada vez más dinámicas, complejas y humanizadas**, resulta imprescindible que las máximas autoridades educativas **asuman un liderazgo activo en la reestructuración del perfil del egresado**, alineando la formación con los desafíos sanitarios y sociales actuales.

La presente investigación ha evidenciado que existen **vacíos significativos entre la formación recibida por los egresados y las competencias requeridas en el ejercicio profesional real**, especialmente en aspectos prácticos, habilidades sociales y cuidados fundamentales. Estos vacíos comprometen no sólo la empleabilidad del profesional, sino también la calidad del servicio que se brinda a la comunidad. Por ello, se recomienda que el Director de la Escuela impulse y consolide acciones estratégicas que respondan a tres líneas clave:

a) Reestructurar el conocimiento práctico impartido en la escuela

Es indispensable revisar y actualizar los contenidos, enfoques y metodologías de enseñanza práctica. Esto implica:

- **Realizar un diagnóstico participativo del currículo práctico**, en diálogo con docentes, egresados, instituciones de salud y empleadores, para identificar qué habilidades están siendo enseñadas y cuáles requieren fortalecimiento o actualización.

- **Diseñar prácticas preprofesionales alineadas con las necesidades reales de los centros de salud**, incluyendo escenarios comunitarios, hospitales de segundo y tercer nivel, y servicios especializados, de modo que los estudiantes enfrenten condiciones similares a las que encontrarán como profesionales.

- **Incorporar metodologías de aprendizaje activo** como simulaciones clínicas, laboratorios de habilidades, aprendizaje basado en problemas

(ABP), role playing y trabajo por casos, que permitan al estudiante integrar teoría y práctica de manera contextualizada.

- Establecer **convenios institucionales con centros de salud estratégicos** que garanticen una oferta de plazas formativas variadas y de calidad.

b) Implementar talleres académicos de desarrollo de habilidades sociales

Más allá de las competencias técnicas, la formación profesional de calidad exige un **fortalecimiento de las habilidades socioemocionales, comunicativas y colaborativas**, fundamentales para la atención integral del paciente y el trabajo en equipos interdisciplinarios.

Por ello, se recomienda:

- **Diseñar e implementar talleres extracurriculares y co-curriculares sobre liderazgo, comunicación asertiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos y manejo del estrés en contextos de salud**, con metodologías activas y centradas en la experiencia.

- **Fomentar entornos de aprendizaje colaborativo desde los primeros ciclos**, para que los estudiantes desarrollen habilidades de interrelación, empatía y compromiso colectivo desde su formación básica.

- Incluir espacios de **reflexión ética y desarrollo del juicio profesional**, a través de foros, cine-debates, lecturas críticas y círculos de diálogo, que permitan trabajar la dimensión actitudinal del perfil profesional.

d) Gestionar e implementar el nuevo perfil de egreso basado en competencias

La transición hacia un enfoque educativo por competencias requiere **una visión de largo plazo, liderazgo político-pedagógico y gestión estratégica**. El Director debe ser el articulador principal entre la visión institucional, los requerimientos del entorno y la innovación curricular.

- Se recomienda liderar el proceso de **validación del nuevo perfil con**

actores internos (docentes, estudiantes) y externos (egresados, empleadores, colegios profesionales), asegurando que el diseño sea pertinente, realista y contextualizado.

- **Integrar el perfil en toda la estructura curricular, evaluativa y organizativa de la carrera**, garantizando su implementación no sólo en el papel, sino en las prácticas concretas de enseñanza y evaluación.

- Establecer **mecanismos de monitoreo y mejora continua del perfil**, incorporando retroalimentación anual desde la práctica profesional de los egresados.

- Gestionar ante el nivel rector de la universidad y las autoridades educativas regionales y nacionales, **el reconocimiento del nuevo perfil como parte de un modelo de calidad formativa**, y su inclusión en los procesos de autoevaluación, acreditación y mejora.

En definitiva, **el liderazgo institucional en la implementación de un perfil por competencias no es solo un acto administrativo, sino una responsabilidad ética y social**. La salud pública del país, el bienestar de las comunidades y la dignidad del paciente dependen, en gran medida, de la calidad con la que se formen sus profesionales. Por ello, esta recomendación interpela al Director de la Escuela a actuar como **gestor del cambio, garante de la pertinencia formativa y promotor de una educación transformadora, humanista y con alto compromiso social**.

4. Impulsar nuevas investigaciones cualitativas orientadas a profundizar la comprensión del desempeño profesional de los egresados

El presente estudio ha permitido diagnosticar, desde una perspectiva cuantitativa, las principales deficiencias en el perfil por competencias de los egresados. Sin embargo, si bien estos hallazgos ofrecen una base objetiva y medible, resulta imprescindible **complementarlos con investigaciones cualitativas** que permitan ahondar en las percepciones, experiencias, sentidos y significados que los propios egresados —y sus entornos laborales— otorgan a su desempeño profesional, su formación académica, y sus desafíos en la práctica diaria del cuidado.

Las cifras cuantitativas nos dicen **qué sucede**, pero las investigaciones cualitativas nos ayudan a comprender **por qué sucede, cómo lo viven los actores involucrados y qué sentidos emergen de esas experiencias**. En este sentido, se recomienda a los futuros investigadores del área educativa, pedagógica y de las ciencias de la salud:

a) Realizar estudios cualitativos con egresados

A través de metodologías como entrevistas en profundidad, grupos focales, historias de vida o análisis narrativo, es posible acceder a **dimensiones subjetivas, emocionales, sociales y contextuales** del desempeño profesional que no pueden ser captadas mediante cuestionarios estructurados.

- Este tipo de estudios permitiría explorar **las percepciones que tienen los propios egresados sobre su nivel de preparación, sus logros, sus vacíos formativos, sus miedos, sus frustraciones y sus aspiraciones profesionales**.

- También se podrían recoger sus testimonios sobre el **proceso de inserción laboral**, las barreras que enfrentan, el acompañamiento recibido por la universidad, y las competencias que consideran más relevantes en la práctica real.

- Tales hallazgos enriquecerían enormemente la comprensión de la problemática educativa, y servirían como insumos cualitativos clave para futuras reformas curriculares o programas de apoyo a la empleabilidad.

b) Incluir a otros actores clave: empleadores, jefes directos y proveedores de servicios de salud

Una debilidad frecuente en los estudios sobre perfil de egreso es que se centran únicamente en la voz del egresado. No obstante, los profesionales no se desempeñan en el vacío, sino dentro de equipos de salud y bajo supervisión directa de líderes, gestores y especialistas que también poseen **criterios claros sobre el tipo de competencias necesarias en el entorno laboral**.

- Se sugiere a los futuros investigadores incluir en sus muestras **a jefes inmediatos, coordinadores de servicio, tutores clínicos, proveedores institucionales o incluso pacientes**, con el fin de recoger sus valoraciones sobre el desempeño de los egresados en la práctica.

- Esta triangulación de perspectivas permitiría **identificar coincidencias y discrepancias** entre lo que el egresado cree que hace bien y lo que otros actores observan, abriendo la posibilidad de **diseñar perfiles más realistas, contextualizados y consensuados**.

- Además, integrar la voz de los empleadores **fortalece la pertinencia de la formación profesional**, al establecer puentes entre la universidad y el mundo del trabajo, y generar oportunidades de retroalimentación que mejoren los programas formativos.

c) Explorar nuevos enfoques teóricos y metodológicos

La investigación cualitativa permite abrir caminos novedosos en la comprensión del perfil profesional, tales como:

- El uso de enfoques como la **teoría fundamentada**, que permite generar modelos explicativos directamente desde los datos empíricos.

- La incorporación de **métodos visuales o etnográficos**, como la observación participante en entornos clínicos, diarios reflexivos o análisis de interacciones reales en el trabajo.

- La aplicación de **análisis crítico del discurso** para estudiar cómo se construyen social y culturalmente las competencias, los saberes del cuidado y las expectativas hacia el profesional

Estas posibilidades metodológicas contribuyen a **una mirada más integral, contextual y humana de la formación y el ejercicio profesional**, que complemente y enriquezca los estudios cuantitativos tradicionales.

En suma, se alienta a los futuros investigadores a continuar esta línea de estudio con un enfoque más profundo, crítico e interpretativo, que reconozca la complejidad del proceso formativo y laboral de los profesionales. De este modo, no sólo se contribuirá al conocimiento académico, sino también a la **transformación real de la calidad educativa y del cuidado en salud** en beneficio de las personas, las comunidades y el sistema sanitario en su conjunto.

5. A la SUNEDU: Elaborar una propuesta técnica integral para orientar la formulación y evaluación de perfiles por competencias en las universidades peruanas

En un contexto marcado por la acelerada transformación digital, los cambios estructurales en el mercado laboral y la creciente demanda por una educación superior de calidad y pertinente, se vuelve imprescindible que los organismos reguladores como la **Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU)** asuman un rol más activo, propositivo y normativo en el diseño, implementación y evaluación de los perfiles de egreso basados en competencias.

Actualmente, muchas universidades carecen de lineamientos claros y actualizados para construir perfiles por competencias que respondan a las verdaderas necesidades de empleabilidad, innovación social y desarrollo sostenible del país. Por ello, se recomienda a la SUNEDU que formule una **propuesta técnica normativa y estratégica**, con enfoque sistémico e integrador, que oriente a las universidades en la creación de perfiles de egreso coherentes con las exigencias del siglo XXI. A continuación, se detallan los componentes clave que deberían considerarse:

a) Fomentar la flexibilidad curricular y la microcredencialización como pilares del aprendizaje permanente

En un entorno donde los conocimientos se vuelven obsoletos rápidamente, la educación superior debe dejar de concebirse como una experiencia cerrada y finita, y pasar a concebirse como un **ecosistema flexible, modular y abierto**, que acompañe al profesional a lo largo de su vida.

- **Diseño curricular modular:** La SUNEDU debería fomentar que las

universidades estructuren sus programas de estudios por módulos o itinerarios formativos, que puedan certificarse de forma independiente (microcredenciales). Esto permitiría que los estudiantes **accedan a competencias específicas y relevantes según las exigencias de sus trayectorias profesionales**, sin la necesidad de completar inicialmente un programa de grado completo.

- **Marco nacional de microcredenciales:** Se sugiere que SUNEDU **establezca una normativa que defina los estándares mínimos de calidad, reconocimiento académico y validez laboral** de estas microcredenciales, con criterios claros para su integración en los perfiles por competencias. Asimismo, podría crearse un **Registro Nacional de Microcredenciales Acreditadas**, que brinde transparencia y confiabilidad a los actores del sistema educativo y del mercado laboral.

- **Fomento del aprendizaje a lo largo de la vida (Lifelong Learning):** Estas medidas incentivarían la reconversión profesional, la inclusión educativa de poblaciones diversas y el cierre de brechas de habilidades en sectores estratégicos del país.

b) Impulsar la integración de tecnologías educativas emergentes

El uso pedagógico de herramientas tecnológicas ya no es una opción, sino una **condición indispensable para garantizar una formación competente, actualizada y significativa**.

- **Incorporación de plataformas e-learning y entornos virtuales inmersivos:** SUNEDU debería incentivar la integración de tecnologías como **realidad aumentada, simuladores clínicos, laboratorios virtuales, inteligencia artificial y gamificación educativa**, como recursos estratégicos para el desarrollo y evaluación de competencias prácticas y blandas.

- **Formación docente en entornos digitales:** Asimismo, la propuesta técnica debe incluir **estrategias para el fortalecimiento de las competencias**

digitales del cuerpo docente, garantizando así que las metodologías activas y tecnológicas sean implementadas de manera efectiva y pedagógicamente coherente.

c) Articular de forma efectiva la relación entre academia, industria y sociedad

Un perfil por competencias sólo tiene sentido si está conectado con las **necesidades reales del contexto productivo, social y comunitario del país**. Por ello, SUNEDU debe promover políticas activas de vinculación interinstitucional.

- **Observatorio Nacional de Competencias Laborales:** Crear, junto con el Ministerio de Trabajo, gremios empresariales y asociaciones profesionales, un **observatorio que identifique, actualice y proyecte las competencias más demandadas por el mercado laboral peruano**. Esta información debe ser vinculante y periódicamente comunicada a las universidades para orientar la formulación de sus perfiles de egreso.

- **Coinnovación curricular:** SUNEDU debe establecer como estándar que las universidades involucren en el diseño y revisión curricular a **representantes del sector privado, organizaciones sociales, egresados y empleadores**, generando una verdadera gobernanza del currículo desde una lógica participativa, horizontal y contextual.

- **Inserción laboral como indicador de calidad:** Se recomienda que la tasa de empleabilidad y el grado de satisfacción de los empleadores sean incorporados como **indicadores clave en los procesos de licenciamiento, evaluación institucional y acreditación programática**, generando incentivos claros para que las universidades alineen su formación con el mundo del trabajo.

d) Priorizar el desarrollo de competencias blandas y ciudadanía digital como componentes transversales del perfil

La formación técnica sin valores éticos, habilidades sociales o conciencia

ciudadana es incompleta y potencialmente peligrosa. En la actualidad, **la integridad, la colaboración, la resiliencia y la responsabilidad digital** son tan necesarias como el conocimiento disciplinar.

- **Formación obligatoria en competencias socioemocionales:** SUNEDU debe exigir que todos los perfiles por competencias incluyan estándares relacionados con habilidades como **pensamiento crítico, gestión emocional, empatía, comunicación asertiva, liderazgo ético y resolución de conflictos**.

- **Marco normativo para la ciudadanía digital:** En línea con las tendencias globales, se debe establecer la **formación transversal en ética digital**, protección de datos, combate a la desinformación, uso responsable de redes e inteligencia artificial. Esta dimensión debe estar presente en todas las disciplinas, no sólo en carreras tecnológicas.

- **Fomento de metodologías activas y aprendizaje basado en proyectos (ABP):** Finalmente, se recomienda que SUNEDU promueva el uso de **estrategias pedagógicas centradas en el estudiante y orientadas a la resolución de problemas reales**, como proyectos colaborativos, laboratorios sociales, emprendimiento e innovación aplicada.

La formulación de perfiles de egreso por competencias no puede quedar librada a la improvisación o a los criterios aislados de cada institución. Se requiere **una política nacional robusta, flexible, contextualizada y dinámica**, que sea capaz de orientar a las universidades hacia un modelo de formación alineado con el desarrollo humano, científico, tecnológico y social del país. La SUNEDU, como órgano rector del sistema universitario peruano, **tiene la oportunidad y la responsabilidad histórica de liderar este proceso con visión de futuro y vocación transformadora**.

CAPÍTULO 7. PROPUESTA DE UN NUEVO PERFIL PROFESIONAL BASADO EN COMPETENCIAS

El presente capítulo constituye el núcleo propositivo de esta investigación, en el que se formula una propuesta concreta de un nuevo **perfil profesional basado en competencias** para los egresados. Esta propuesta no surge de una elaboración teórica aislada, sino que responde directamente a los hallazgos obtenidos en las fases diagnóstica y analítica del estudio, así como a las demandas actuales del sistema de salud, del mercado laboral y de la sociedad del conocimiento.

La realidad del ejercicio profesional exige mucho más que conocimientos teóricos: demanda capacidades prácticas, habilidades interpersonales, pensamiento crítico, ética en la acción y adaptabilidad frente al cambio constante. Por ello, esta propuesta se estructura bajo el enfoque integral de competencias, entendidas como **la articulación dinámica de saberes, haceres y valores**, que permiten al profesional actuar con eficacia, autonomía y responsabilidad en contextos diversos y complejos.

En esta línea, se plantea un perfil que contempla no solo las **competencias técnicas específicas del cuidado**, sino también las **competencias transversales** necesarias para interactuar en equipos multidisciplinarios, gestionar entornos clínicos y comunitarios, liderar procesos de cambio, innovar desde la práctica y responder con sensibilidad ante los retos éticos y sociales que atraviesa el sector salud.

Asimismo, se incluyen dimensiones de la **ciudadanía digital**, la sostenibilidad, la investigación aplicada y la formación continua como ejes claves del desempeño profesional en el siglo XXI. Se busca así formar egresados preparados no solo para insertarse en el mundo del trabajo, sino para transformarlo, aportando valor desde una mirada humanista, técnica y transformadora.

Este capítulo presenta los fundamentos del nuevo perfil, su estructura por dimensiones de competencia (conocimiento, habilidad, actitud), indicadores observables, ámbitos de desempeño y estrategias de implementación institucional. Se trata de una hoja de ruta para el rediseño curricular, la evaluación de resultados de aprendizaje y la mejora sostenida de la calidad educativa, alineada con los estándares nacionales e internacionales de formación profesional en salud.

“Construyendo la Próxima Generación de Profesionales: Perfil de Egresados Basados en Competencias”

Perfil del egresado basado en competencias a partir de la identificación de su desempeño.

Justificación

La propuesta se justifica mediante los siguientes criterios:

- Conveniencia, por cuanto busca mejorar la pertinencia y calidad de la educación en los estudiantes, asimismo, busca incrementar la empleabilidad de los graduados, contribuyendo de manera directa a la práctica clínica y fácil adaptación a estándares internacionales en el campo de cada carrera profesional.

- Relevancia social, dado que contribuye directamente a la mejora de la calidad de vida de las personas, la equidad en la atención médica, la promoción de la salud y el bienestar general de la sociedad.

- Valor teórico, esto debido a que, la propuesta se basa en fundamentos teóricos sólidos que permiten abordar y adaptarse a diversas situaciones en el entorno laboral de los graduados. En consecuencia, esta propuesta tiene el potencial de cubrir una carencia de conocimiento en este campo.

- Relevancia metodológica, ya que incorpora métodos de evaluación y supervisión para valorar el avance y los logros de la propuesta sobre el nuevo perfil de egresado basado en competencias.

Propósito

La propuesta está orientada a garantizar que la formación académica de los estudiantes de la entidad académica sea relevante, efectiva y esté alineada con las necesidades actuales y futuras del campo de la carrera, preparando a los estudiantes de manera integral para su futuro desempeño profesional.

Objetivos

Objetivo general:

Diseñar una propuesta de perfil de egresado, basado en competencias.

Objetivos específicos:

- Establecer capacidades que fortalezcan la competencia conocimiento en los estudiantes
- Establecer capacidades que fortalezcan la competencia habilidades en los estudiantes
- Establecer capacidades que fortalezcan la competencia actitud en los estudiantes

Fundamentación

En primer lugar, cabe señalar que la propuesta se fundamenta sobre misión y visión de la Escuela Profesional de la Universidad Nacional de San Martín:

Misión

"Formar profesionales con conocimientos científicos, tecnológicos, humanístico y éticos, para el cuidado holístico del ser humano, logrando el equilibrio de la salud que contribuya al desarrollo sostenible y ambiental".

Visión

"Al 2026, somos una carrera Profesional acreditada, con profesionales de calidad educativa, incorporados en espacios de alto desempeño laboral que contribuyan a la satisfacción de las necesidades de la salud en la sociedad".

Del mismo modo, se sustenta en bases teóricas, entre ellas la de McGaghie (2001) quien sostiene que un plan de estudio basado en competencias se encuentra estructurado considerando las competencias requeridas para el ejercicio de la profesión. Así mismo, bajo esta perspectiva la educación es considerada como un experimento en

donde el proceso de aprendizaje y las técnicas utilizadas se encuentran sujetas a comprobación. A partir de lo anterior, se puede concluir que, un programa de competencias forma a un profesional capaz de ejercer con eficiencia y adecuado a las necesidades locales. De modo que, la competencia toma en cuenta una serie de conocimientos, actividades y modalidades que están sujetas a observación y que dan razón sobre la capacidad de brindar un servicio profesional particular (SINEACE, 2016).

Por lo tanto, el profesional egresado debe contar con un perfil basado en el manejo de las competencias relacionadas al conocimiento, las habilidades y actitudes (Hilda, 2010). Respecto a los conocimientos, el egresado debe ser capaz de realizar la identificación, descripción y valoración de las demandas sociales en el sector salud y sus elementos condicionantes y/o determinantes. Así mismo, debe realizar la evaluación de las políticas, planes y programas de salud pública, realizar el análisis de las cuestiones particulares de los principales problemas de salud pública, realizar el análisis de frecuencia y distribución de las necesidades sociales en salud y efectuar el análisis de las cuestiones particulares de la epidemiología de los problemas esenciales de salud de los grupos sociales.

En relación a las habilidades sociales que debe tener un egresado debe contar con la capacidad de identificar, describir, valorar y transformar las necesidades sociales en salud, los elementos condicionantes del proceso de salud y su reacción social organizada. Por último, cabe señalar que, el profesional egresado necesita de actitudes específicas. Concretamente, entre las actitudes con las que debe contar se encuentran la sensibilidad, la solidaridad y el humanismo ante las necesidades sociales en salud que necesiten los grupos sociales.

Descripción de la propuesta

El perfil propuesto se caracteriza por estar basado en tres competencias: conocimiento, actitudes y habilidades, las cuales se dividen en once capacidades y estos en habilidades, que son detallado en la siguiente tabla:

Competencias, capacidades y habilidades del egresado

Competencias	Capacidades	Habilidades
Habilidades	Desarrollo de habilidades personales e interpersonales	Respeto por sí mismo, por los demás y a la diversidad
		Tolerancia
		Empatía
		Autocontrol
	Aplicación de principios (éticos, morales, políticos, ideológicos) en la atención a pacientes o fallecidos y familiares	Respeto por sí mismo, por los demás y a la diversidad
		Autoconocimiento
		Tolerancia
	Desarrollo de habilidades psicodinámicas para atender a pacientes, familiares y grupos de riesgo en la comunidad	Orientación
		Consejería
		Cooperación
		Escucha
		Tolerancia
Actitudes	Desarrollo de una actitud proactiva dentro de los equipos de salud, reconociendo la labor que ejerce cada integrante	Cooperación y trabajo en equipo
		Respeto por sí mismo, por los demás y a la diversidad
		Flexibilidad
		Iniciativa
		Interacción
	Aplicación de los principios de asepsia y antisepsia durante la ejecución de procedimientos y acciones	Aceptación y cumplimiento de reglas y normas
		Empleo de las cuestiones básicas de higiene personal, de higiene de los alimentos y del entorno
		Empleo de las cuestiones básicas de la descontaminación, desinfección, esterilización y bioseguridad
	Desarrollo de la observación y evaluación para identificar y solucionar las necesidades de los pacientes y familiares	Escucha
		Relación entre la comunicación verbal y extraverbal
		Planteamiento de estrategias posibles
		Adopción de la estrategia más idónea
		Comprobación de la eficacia de la estrategia adoptada
Conocimiento	Dominio del método	Recolección, organización y análisis de

	científico	datos
		Identificación de la realidad problemática
		Vinculación de los datos con los conocimientos previos
		Elección de alternativas de solución
		Comprobación de la efectividad de las soluciones
	Establecimiento de las decisiones en cuanto a la gestión del cuidado	Determinación de necesidades de información en caso no se encuentre completa
		Determinación de la vinculación entre la información alcanzada y la situación específica a efectuar
		Combinación de acciones del problema simultánea y sucesivamente
	Dominio de procedimientos y precauciones en la administración por distintas vías, toma de muestras y preparaciones para los estudios clínicos	Ejecución de las técnicas de la carrera sin generar daño en la integridad física del paciente
		Aceptación y cumplimiento de las reglas y normas
		Empleo de las cuestiones básicas de la higiene personal y ambiental
	Dominio de las cuestiones teóricas y prácticas de la promoción de la salud	Comunicación considerando el nivel de los interlocutores
		Vinculación entre la comunicación verbal y extraverbal
		Creatividad
		Intercambio de información
		Establecimiento de acción de capacitación
		Gestión de recursos y materiales
	Dominio de las habilidades pedagógicas para formar y desarrollar en el personal de salud en niveles inferiores	Transferencia de conocimientos de una realidad a otra
		Expresión oral y escrita con claridad
		Planificación de las estrategias educativas de acuerdo a las necesidades
		Evaluación del cumplimiento de los objetivos de planteados

Nota. Elaboración propia

Ante la necesidad existente de elaborar e implementar un perfil de egresado, que se encuentre basado en competencias, se diseñó el descrito en la tabla anterior, esperando que pueda servir de referencia a la reestructuración de la malla curricular de la escuela. Lo anterior, ayudará a que los estudiantes que se formen en la carrera respectiva tengan la capacidad de ejercer con eficiencia y de manera adecuada las necesidades locales.

El perfil, consiste en un profesional que ha desarrollado la competencia científico técnica en cuanto al cuidado y ayuda a las personas sanas o enfermas (considerando a los niños, embarazadas, adolescentes, adultos y adultos mayores), familia y comunidad. Así mismo, es un profesional tiene la capacidad de efectuar funciones de asistencia, administración, docencia e investigación en entidades y servicios abarcando los tres niveles de atención de salud, bajo una actitud humana, ética y con responsabilidad legal. Adicionalmente, es un profesional que tiene la autoridad para la toma de decisiones y amplios conocimientos profesional en biología, psicosociología y del contexto y habilidades teórico prácticas dentro de las técnicas particulares y complejas del ejercicio de la profesión siguiendo la lógica del método científico profesional, aportando, de este modo, al desarrollo científico y tecnológico de las ciencias.

Estrategias de implementación de la propuesta

La implementación de la propuesta de un nuevo perfil del egresado debe contar con el soporte y la gestión por parte del director de la escuela y del decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la institución en mención. Para lo cual, es fundamental que la presentación de la propuesta considere las bases teóricas que la sustentan y el diagnóstico de la situación actual abordada en el presente trabajo de investigación con la finalidad de dar a conocer la necesidad de aplicar el nuevo perfil del egresado. Así mismo, es fundamental considerar la reestructuración de la malla curricular de la escuela, considerando la inclusión de talleres y cursos que ayuden a poder lograr las competencias descritas en la propuesta.

Líneas de acción

Los pasos que proporcionan una estructura básica para la elaboración y

ejecución exitosa del perfil de egresado, asegurando que los estudiantes adquieran las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos del campo laboral al graduarse, son los siguientes:

1. Análisis del contexto y mercado laboral, lo que implica investigar las tendencias actuales del campo profesional, las necesidades del mercado laboral y las expectativas de empleadores para identificar las habilidades y competencias más relevantes.

2. Identificación de competencias clave, que se espera que los egresados posean, considerando las expectativas del mercado laboral y las necesidades de los pacientes.

3. Redacción del perfil de egresado, que consiste en documentar de manera clara las competencias, capacidades y habilidades que se espera que los egresados demuestren al completar su formación profesional.

4. Integración curricular, lo que implica alinear el plan de estudios y las actividades académicas con las competencias y capacidades en el perfil de egresado, o que demanda revisar y ajustar los cursos, proyectos, prácticas profesionales, entre otros.

5. Evaluación continua, que permitan medir el progreso de los estudiantes en relación con las competencias del perfil de egresado.

6. Recopilar retroalimentación de estudiantes, empleadores y otros para mejorar constantemente el programa educativo en función de la efectividad para desarrollar las competencias del perfil de egresado.

7. Revisar periódicamente el perfil de egresado para asegurarse de que esté actualizado y alineado con las cambiantes necesidades del mercado laboral y las tendencias en la industria.

El logro de las competencias y habilidades propuestas conllevarán a un mejor desempeño profesional. De este modo, los egresados tendrían los conocimientos necesarios para poder cumplir con las necesidades de la institución en la que se

desempeñen profesionalmente. Además, a través del desarrollo de las habilidades sociales, estarán abiertos a recibir y aceptar sugerencias de mejora por parte de sus compañeros de trabajo. Así mismo, mediante el desarrollo de las actitudes propuestas, los egresados podrán contar con las habilidades requeridas para el cuidado en cuanto a higiene y confort de los pacientes. De este modo, estarían en la capacidad de poder ejercer su profesión apoyando en la resolución de las problemáticas en cuanto a salud de acuerdo al contexto en que se desenvuelven.

Evaluación de la propuesta

Para la evaluación de la propuesta resultará necesaria la conformación de la Asociación de Egresados de tal manera se pueda garantizar que el perfil de egreso propuesto se alinee con las necesidades del campo laboral, asegurando que los estudiantes estén bien preparados para enfrentar los desafíos de toda profesión después de su graduación. En ese sentido, la asociación puede ofrecer recomendaciones y sugerencias para fortalecer el perfil de egreso basadas en su experiencia en el campo laboral, realizar un seguimiento del desempeño de los egresados en sus primeros años de trabajo para evaluar qué tan bien el perfil de egreso prepara a los graduados para afrontar los desafíos reales en el campo de cada carrera, participar activamente en la revisión y actualización del perfil de egreso para asegurar que refleje las necesidades cambiantes de la profesión y el mercado laboral, servir como un puente entre los egresados, la institución educativa y los estudiantes actuales, facilitando oportunidades de mentoría, pasantías o consejería profesional, brindar orientación, consejos y recursos para ayudar a los egresados a ingresar al mercado laboral de cada carrera, ofreciendo contactos y oportunidades de empleo y llevar a cabo encuestas, entrevistas o estudios periódicos para recopilar retroalimentación sobre la relevancia y efectividad del perfil de egreso en la práctica laboral.

Asimismo, el perfil de egreso según la *Ley Universitaria Nº 30220* (2014) debe ser evaluado cada tres años a fin de garantizar que los programas académicos de las universidades estén actualizados y se ajusten a las demandas y avances del campo profesional correspondiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Agreda, E. (2020). Plan curricular por competencias para la formación integral de estudiantes de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Trujillo, 2019. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_fce5db1ae4b4f2a9250ec802ff8daa27

Albiac. M. (2024). El impacto de la tecnología y de la inteligencia artificial en la enfermería: retos y oportunidades. https://revistasanitariadeinvestigacion.com/el-impacto-de-la-tecnologia-y-de-la-inteligencia-artificial-en-la-enfermeria-retos-y-oportunidades/

Anaya, L. & Mora, J. (2019). La teoría social del siglo XXI: necesidades y posibilidades de mutación. Andamios, 16(40), 85-106. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632019000200085

Ancira, C. G., & Cubero, A. T. (2020). Las competencias universitarias y el perfil de egreso. Revista Estudios Del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, 8(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2308-01322020000100003&script=sci_arttext&tlng=en

Arandojo, M. (2017). E-nfermería. Las nuevas tecnologías al servicio de la enfermería del siglo XXI. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=134611

Arnaz, A. (2001). Guía para la elaboración de un perfil del egresado. http//www.revista40_S3A1ES.pdf

Azocar, R. (2011). El Perfil del Nuevo Egresado Universitario: la tarea por cumplir. FUNIBER. http://www.aporrea.org/educacion/a124957.html.

Bacalla, L. (2015). 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. [Tesis para Licenciatura]. Escuela Profesional de Enfermería. Facultad Ciencias de la Salud. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas- Chachapoyas. Disponible en: http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1273/INFORME%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Barbera, M., Cecagno, D. y Seva, M. (2015). Formación académica del profesional de enfermería y su adecuación al puesto de trabajo en la Región de Murcia. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 23(3):404-10. http://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n3/es_0104-1169-rlae-23-03-00404.pdf

Bendezú, V. (2025). Del Aula al Campo: Impacto del Desempeño Docente en la Formación de Educadores Físicos. Revista Tecnohumanismo, 4(4). Recuperado a partir de https://tecnohumanismo.online/index.php/tecnohumanismo/article/view/374

Cajas, P, Velasco, C. & Duarte, M. (2025). Uso de la tecnología en la práctica de enfermería en cuidados críticos. Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida, 9(17), 136-153. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2610-80382025000100136

Cañedo, R. (2001). Ciencia y tecnología en la sociedad: Perspectiva histórico-conceptual. Revista ACIMED, 9(1), 72-76. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352001000100005&lng=es&tlng=es.

Centro Interuniversitario de Desarrollo. (2017). Evaluación de logro de perfiles de egreso: Experiencias universitarias (Copygraph (ed.); 1ra ed.). https://cinda.cl/wp-content/uploads/2017/07/evaluacion-del-logro-de-perfiles-de-egreso-experiencias-universitarias.pdf

Cofre, L., Vargas, A. & Duarte, M. (2025). Competencias del profesional de enfermería en la monitorización hemodinámica en pacientes críticos. Cienciamatria. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, 11(20), 159-172. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30292025000100159

Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria. (2010). Estándares de Calidad para la Acreditación de las Carreras Profesionales Universitarias de Medicina, Enfermería y Obstetricia. https://es.scribd.com/document/97871807/estandares-deacreditacion-de-medicina-enfermeria-y-obstetricia-2010.

Condori, W. W., Sosa, F., Yábar, P. S., & Quispe, P. (2021). Influencia del desempeño docente en el logro del perfil de egreso en estudiantes universitarios. Horizontes Revista de Investigación En Ciencias de La Educación, 5(21). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642021000500171&script=sci_arttext

Cortés, M. (2024). Sobre inteligencia artificial, enfermería, ciencias biomédicas y educación. Revista Cubana de Enfermería, 40, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192024000100017&lng=es&tlng=es.

Dextre, E., Bejarano, P., Gonzales, C. & González, M. (2025). Aporte de la inteligencia artificial en las competencias educativas para el desarrollo del aprendizaje: Revisión sistemática. Revista Tribunal, 5 (11), 682-697. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2959-65132025000200682&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Durán, C., Avilán, A. & Morales, J. (2011). Gestión por competencias: diseño de un proceso operativo en una empresa del sector manufacturero. Suma de Negocios , 2 (1), 115-125. Epub 30 de mayo de 2011. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-910X2011000100115&lng=en&tlng=es.

Editverse (2025). Tecnología de la educación en enfermería. https://www.editverse.com/es/gu%c3%ada-de-publicaci%c3%b3n-de-tecnolog%c3%ada-de-educaci%c3%b3n-en-enfermer%c3%ada-2025/

Espín, A., Mas, M., Rea, M. & López, S. (2023). Tecnología aplicada al cuidado de enfermería: wereables, apps y robótica. Revista Cubana de Informática Médica, 15(1), http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18592023000100014&lng=es&tlng=es.

Felipe, L., Felipe, L. (2016). Satisfacción del empleador con relación al desempeño de los egresados de la Carrera Profesional de Enfermería de la ULADECH-Católica en las Instituciones de Salud de Chimbote. [Tesis Maestral] Escuela Profesional de Enfermería. Facultad Ciencias de la Salud. Universidad Católica Los Ángeles. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/595/satisfaccion_empleador_felipe_figueroa_lizet_yaqueline%20.pdf?sequence=1&isallowed=y

Fúquene, A., Ramírez, D. & Castellanos, O. (2009). Pronóstico para el fortalecimiento del desarrollo tecnológico. Ingeniería e Investigación, 29 (3), 102-108. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-56092009000300017&lng=en&tlng=es.

García, Í., Ronquillo, L. & Tobar, T. (2024). Impacto de la tecnología en los procesos educativos en ciencia y arte. Prohominum. Revista de Ciencias Sociales y Humanas, 6(2), 262-277. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2665-01692024000200262

González, J. (2020). Estudio sobre las competencias profesionales de Enfermería del Trabajo en España. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 23 (1), 34-51. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492020000100004

Guanipa, L., & Angulo, M. (2020). La identidad social en la educación: hacia una participación ciudadana. Desde el Sur, 12(1), 155-166.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-09592020000100155

Hermida, K., Luna, M. & Vizcaíno, P. (2025). Impacto de la tecnología en el desarrollo y bienestar emocional. Revista InveCom, 5(3), https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00632025000300128

Huamán, L. A., Pucuhuaranga, T. N., & Hilario, N. E. (2021). Evaluación del logro del perfil de egreso en grados universitarios: tendencias y desafíos. RIDE. Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo, 11(21). https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v11n21/2007-7467-ride-11-21-e006.pdf

Lanzagorta, D., Carrillo, D. & Carrillo, R. (2022). Inteligencia artificial en medicina: presente y futuro. Gaceta médica de México, 158(Supl. 1), 17-21. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0016-38132022001100017

Lara, B., Pérez, I. S., Ortega, P., & Salazar, J. G. (2004). Contrastación del perfil de egreso y los ejes de formación del plan de estudios de la carrera de Psicología del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. Revista de Educación y Desarrollo, 1, 1. https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/1/001_Red_Lara.pdf

Latrach, C., Febré, N., Demandes, I., Araneda, J., & González, I. (2011). Importancia de las competencias en la formación de enfermería. Aquichan, 11(3), 305–315. http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v11n3/v11n3a06.pdf

Leal, M. (2007). Tecnología de información e innovación: Factores clave de la competitividad en las pequeñas y medianas empresas. Revista de Ciencias Sociales, 13(1), 84-97. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182007000100007&lng=es&tlng=es.

Ley Universitaria No 30220, (2014) (testimony of Congreso de la República). https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0021/ley-universitaria-30220.pdf

Márquez, J. & Díaz, J. (2005). Formación del recurso humano por competencias. SAPIENS, 6(1), 85-106. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152005000100006&lng=es&tlng=es.

Miranda, E., Torres, A., Rotondo, E. & Mostajo, P. (2015). Perfil de competencias del profesional que cumple funciones de monitoreo, evaluación y gestión de evidencias de programas y proyectos de desarrollo: un aporte para las decisiones basadas en evidencias. Anales de la Facultad de Medicina, 76(spe), 67-76. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832015000100009

Montalvo, M. (2017). Importancia del nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las enfermeras de la Micro Red – DISA Lima Sur. [Tesis Maestral] Universidad Privada Norbert Wiener. http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/723/MAESTRO20Montalvo%20Luna%20Mery%20Soledad.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moreno, Tiburcio. (2010). El currículo por competencias en la universidad: más ruido que nueces. Revista de la educación superior, 39(154), 77-90. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602010000200004&lng=es&tlng=es.

Núñez, K., & González, J. A. (2019). Perfil de egreso doctoral: una propuesta desde el análisis documental y las expectativas de los doctorandos. IE Revista de Investigación Educativa de La REDIECH, 10(18). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502019000100161

Olarte, M., Flores, D., Rios, K., Quispe, A. & Seguil, N. (2023). Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en la gestión empresarial: Un análisis cienciométrico. Comuni@cción, 14(4), 388-400.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682023000400388

Oliveira, S. (2011). Protección de derecho en salud, experiencias desde el rol fiscalizador de la Superintendencia Nacional de Salud. http://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/v33n3/1726-4642-rpmesp-33-03-00529.pdf.

OpenAI. (2025). Respuesta generada por ChatGPT a una consulta del usuario sobre currículo por competencias en Perú. ChatGPT. https://chat.openai.com/

Organización Panamericana de la Salud. (2014). Recursos Humanos para la Salud: Notas preliminares sobre migración y escases de enfermeras en América Latina. http://www.mpdc.es/index.php?option=com_mtree&task=viewlink&link_id=414&Itemid=66.

Peñaloza, M. & Arévalo, F. (2007). Evaluación por competencias y estimación de potencial en las empresas eléctricas de occidente. Revista de Ciencias Sociales, 13(1), 116-133. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182007000100009&lng=es&tlng=es.

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. http://www.upch.edu.pe/faenf/images/pdf/Revistas/2008/enero/v1n1ao7.pdf

Pérez, R., Mercado L., Martínez, M., Mena, E & Partida, J. (2018). La sociedad del conocimiento y la sociedad de la información como la piedra angular en la innovación tecnológica educativa. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 8(16), 847-870. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100847

Ramírez, E., Placencia, M., Fuentes, B., Tucto, L., Ramírez, D., Loli, R. (2021). Perfil por competencias de enfermeras especialistas en emergencias y desastres en

establecimientos de salud de Lima-Perú. Revista cubana de enfermería. https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3864

Ramírez, J. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. Revista Electrónica Educare, 24(2), 475-489. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582020000200475

Ramírez, M., Figueredo, N, & Opazo, E. (2023). La inteligencia artificial en el cuidado: un reto para Enfermería. Enfermería: Cuidados Humanizados, 12(1), http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062023000101101

Rincones, B. (2006). El currículum en una institución universitaria. SAPIENS, 7(1), 108-116. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152006000100008&lng=es&tlng=es.

Rojas, J., Rivera, L. & Medina, J. (2019). Los currículos en enfermería y el desarrollo de las Competencias interpersonales: el caso de Colombia. Index de Enfermería, 28(4), 223-227. Epub 14 de septiembre de 2020. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962019000300013&lng=es&tlng=es.

Romero, A. (2019). Relación entre competencia profesional y mercado laboral. Hacia la mejora del perfil competencial en la educación superior. [Tesis doctoral, Universitat Autónoma de Barcelona]. https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=270893

Sanabria, R. (1998). Exploración de la calidad de tesis de enfermería. http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v27n2/enf03211.pdf

Sánchez, T., Gómez, M. (2017). Perfil profesional y desempeño laboral de los egresados del año 2015 de la carrera de Licenciatura en Enfermería en Obstetricia y Perinatología. Departamento de Enfermería. POLISAL. UNAN Managua. [Tesis para Licenciatura] Departamento de Enfermería Instituto

Politécnico de Salud Luis Felipe Moncada. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. http://repositorio.unan.edu.ni/4647/1/96831.pdf

Saravia, H., Saavedra, P., Felices, L., Campos, M. & Janampa, J. (2024). La aplicación del diseño curricular por competencias en la Educación Superior: Una revisión sistemática 2019-2023. Comuni@cción, 15(1), 92-104. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682024000100092

Silva, L. (2016). Aseguramiento de la calidad del perfil de egreso en las carreras de pedagogía de la Universidad Adventista de Chile. [Tesis doctoral] Programa de Doctorado en Planificación e innovación educativa. Departamento de Ciencias de la educación. Universidad de Álcala https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/29394/Tesis%20Loreto%20Silva%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solís, M. & Pinto, J. (2019). El currículo en el perfeccionamiento de la carrera de Licenciatura en Enfermería en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Conrado, 15(69), 274-279. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400274&lng=es&tlng=es.

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, http://www.ddic.com.mx/investigacion/

Torres, E. (2018). Cuestionamientos a la sociedad moderna y criterios contextuales para una discusión de los principios de la educación actual. Aletheia. Revista de Desarrollo Humano, Educativo y Social Contemporáneo, 10 (1), 194-221. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-03662018000100194&lng=en&tlng=es.

UNESCO (1998). La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. París, 9 de octubre de 1998. http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001136/113602So.pdf

UNESCO. (2008). Declaración de la conferencia Regional de la Educación Superior en América Latina y el Caribe Colombia.

Vásquez, M. (2010). Propuesta del Perfil Profesional del Licenciado en Enfermería. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Tangamanga, http://utan.edu.mx/~tequis/images/tesis_biblioteca/enero2012/026.pdf

Villalobos, R. (2010). Estudio de Inserción Laboral Egresados del curso 2006- 2007. http://www.observatorio.udc.es/documenti/insercion_2009.pdf.