

Pertinencia del Programa de Enfermería: Perspectiva del egresado y del empleador en Cali-Colombia

Bambague, Goldy

Pertinencia del Programa de Enfermería: Perspectiva del egresado y del empleador en Cali-Colombia

Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. 27, núm. Esp.3, 2021

Universidad del Zulia, Venezuela

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28068276009>

Pertinencia del Programa de Enfermería: Perspectiva del egresado y del empleador en Cali-Colombia

Relevance of the Nursing Program: Perspective of the graduate and the employer in Cali-Colombia

Goldy Bambague

Universidad Santiago de Cali, Colombia

goldy.bambague00@usc.edu.co

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>

id=28068276009

Recepción: 13 Febrero 2021

Aprobación: 03 Mayo 2021

RESUMEN:

Para evaluar la pertinencia del programa de Enfermería de la Universidad Santiago de Cali (Colombia), desde la perspectiva del egresado y el empleador, se realizó un estudio de tipo descriptivo, la metodología propone además de una concepción, una defensa del graduado como actor válido para suministrar información y para emitir conceptos, que permitan apreciar la calidad de la educación superior en la que se formó, ejerciendo un doble rol: Evaluador como graduando, así como de la calidad y la pertinencia del programa, al igual que de la institución; también se tuvo en cuenta al empleador, quien complementa la información sobre inclusión laboral del egresado facilitando una figura integra de la calidad y pertinencia de la formación. El estudio logró identificar la pertinencia de la formación en Enfermería, casi la totalidad de graduados labora en cargos para los que se formaron, haciendo evidente su impacto en la región, se observa relación entre las actividades realizadas en su desempeño profesional y lo aprendido en el programa académico. Se concluye, que los graduados valoran de forma positiva destrezas y habilidades profesionales adquiridas y la buena imagen de la universidad, así también desarrollo de competencias y relaciones sociales necesarias para un buen desempeño laboral.

PALABRAS CLAVE: Programa de enfermería, pertinencia, formación académica, egresados, empleador.

ABSTRACT:

To evaluate the relevance of the Nursing program of the Santiago de Cali University (Colombia), from the perspective of the graduate and the employer, a descriptive study was carried out, the methodology proposes in addition to a conception, a defense of the graduate as a valid actor to provide information and to issue concepts that allow to appreciate the quality of the higher education in which it was formed, exercising a double role: Evaluator as a graduate, as well as the quality and relevance of the program, as well as of the institution; The employer was also taken into account, who complements the information on the graduate's labor inclusion, providing a comprehensive figure of the quality and relevance of the training. The study managed to identify the relevance of Nursing training, almost all graduates work in positions for which they were trained, making their impact evident in the region, there is a relationship between the activities carried out in their professional performance and what they learned in the academic program. It is concluded that graduates positively value acquired professional skills and abilities and the good image of the university, as well as development of skills and social relationships necessary for good job performance.

KEYWORDS: Nursing program, relevance, academic training, graduates, employer.

INTRODUCCIÓN

Los retos de las instituciones de educación superior actualmente proyectan la necesidad de adoptar un nuevo proceso educativo, donde los ejes centrales sean: Excelencia, calidad y pertinencia. Concebido este último como la responsabilidad social de las universidades, atendiendo a los niveles de congruencia, orientación, vinculación e inherencia de estas en la solución de las necesidades y demandas de los diversos sectores sociales, con la comunidad que les rodea, así como con sus grupos de interés, de manera anticipatoria a escenarios futuros, con la capacidad de modificar la realidad vigente (Zafra, Martínez y Vergel, 2014; Rincón, Caridad y Salazar, 2017; Mendoza, Jaramillo y López, 2020; Rubio-Rodríguez, Estrada y Pedraza, 2020).

Los aportes sobre el significado de pertinencia son variados y proceden de diferentes instituciones como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1998), el Consejo Nacional de Acreditación (CNA, 2006) y Cadenas (2010); al igual que de autores como Mockus (2012), y Gómez (2000), pero confluyen hacia aspectos comunes (la diversidad se encuentra más en las fuentes que en la definición), pues, todos llegan a considerar que la pertinencia de la educación consiste en su capacidad de responder a las necesidades y problemas sociales, el mundo del trabajo, y también, a la protección del medio ambiente.

El CNA (2006) postula la pertinencia como un principio y la define como “la capacidad de la institución (y su programa) para responder a necesidades del medio” (p.30); y la UNESCO (1998), establece que la pertinencia en la educación superior debe evaluarse en función de la conciliación entre lo que la sociedad espera de éstas instituciones y lo que ellas realizan. Por su parte, en el estudio sobre “La universidad latinoamericana en discusión”, se manifiesta que: “La pertinencia de la educación (...) en las IES se realiza de acuerdo con la identidad de estas, y se expresa en términos de la misión y metas de cada institución particular” (Cadenas, 2010, p.317).

Así, los procesos de enseñanza-aprendizaje se orientan a satisfacer las perspectivas de la gestión del conocimiento, y del suministro que hacen las instituciones a través de su capacidad de formación, investigación y prestación de servicio, para favorecer a la sociedad en su conjunto, así como en las necesidades de desarrollo de un país. Al respecto, con la finalidad que las instituciones reflejen “mayor inclusión, pertinencia, un mejoramiento organizacional de los procesos y los resultados esperados, iba a ser necesario, también, elevar los niveles de calidad con transparencia y responsabilidad social, a propósito de la rendición de cuentas a la sociedad” (Cadenas, 2010, p.304).

En este sentido, el modelo teórico propuesto para el presente artículo compromete un entramado de categorías que aparecen representadas esquemáticamente en tres elipses. En el centro del diagrama, se presenta la pertinencia, como categoría fundamental, a través de la cual se busca examinar una triple mirada: Políticas institucionales, perfiles y competencias, así como desempeños laborales. En la segunda elipse, se ubica la categoría de agentes que comprende a egresados, graduados y empleadores. En la elipse exterior, está el contexto local, nacional e internacional que se relaciona de manera continua entre las dimensiones social y cultural, política, y económica (ver Figura I).



FIGURA L:
Dimensiones de la pertinencia de la educación
Elaboración propia, 2021.

Siguiendo los planteamientos de la Figura 1, es necesario referenciar dos momentos que generaron directrices a nivel nacional. El primero, corresponde al Plan Decenal de Educación (PNDE) 2006-2016 (Ministerio de Educación Nacional de Colombia [MEN], 2007), donde se reconoce que la educación es pertinente cuando guarda congruencia con las condiciones y necesidades sociales, con las normas que regulan la convivencia social; y con las características concretas de los educandos en sus diversos entornos naturales y sociales de interacción (Pérez, 2006). El segundo, se establece dentro del mismo plan, destacando en el 2009 como el año de la pertinencia de la educación superior para la innovación y competitividad, y se trató la coherencia de la misma con las exigencias actuales, en particular con las del mundo laboral.

En este contexto, podría decirse que la importancia e implicancia de la pertinencia se promueve en esta normatividad, la que conlleva a la creación de nuevas ofertas educativas en el país (MEN, 2008; 2019a), dado que si bien esta noción es común a la justificación de la misma, también, está presente en las condiciones de calidad que tratan los aspectos transversales, rectores y complementarios; a los aspectos curriculares (MEN, 2019b), en el cual se dota al futuro egresado de conceptos, capacidades y competencias, que le permite generar soluciones a problemáticas de índole social, ambiental, económica, tecnológica, entre otras.

La pertinencia, está inmersa en todo proceso de diseño de políticas, programas y procesos académicos, puesto que deben responder de forma estratégica a los contextos culturales, sociales y económicos del país, así como tener proyección internacional en aras de la apertura e integración de los mercados.

Desde el punto de vista teórico, se estima que la conceptualización de la pertinencia de la carrera de Enfermería y su valoración planteada en este artículo, representa un aspecto relevante en la evaluación de la calidad de una institución de educación superior. Villarroel (2007), propone que:

Solo a través del proceso evaluativo es posible detectar la calidad institucional, contrastando la congruencia del Deber Ser, con el Que hacer y el Ser, lo cual se visualiza con el desarrollo real de sus componentes: la misión institucional, el funcionamiento y los logros alcanzados. (p.59)

En este caso particular, permite destacar que la evaluación de la pertinencia en esta carrera, entendida como la correspondencia entre las necesidades sociales y el proyecto institucional, conlleva a evaluar un componente de la calidad de la institución universitaria, desde la perspectiva de los egresados y los empleadores. Uno de los factores en los procesos de acreditación de programas académicos, es el referente al impacto de los egresados en el medio, dado que el CNA (2013) expone que “un programa de alta calidad se reconoce a través del desempeño laboral de sus egresados y del impacto que éstos tienen en el proyecto académico y en los procesos de desarrollo social, cultural y económico en sus respectivos entornos” (p.46).

Los estudios realizados con graduados, parten de considerar que la educación no sólo desarrolla habilidades técnicas en el individuo, sino que también crea las condiciones necesarias para desenvolverse en el entorno, hacer parte de grupos y crear vínculos personales que ayudan en el desarrollo personal y profesional. En este sentido, una educación de calidad le otorga al individuo la capacidad de transmitir y captar conocimientos, y por medio del trabajo en equipo, el individuo crea relaciones interpersonales que le permiten un mejor desempeño laboral y social (UNESCO, 1998; Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe [IESALC-UNESCO], 2008).

Al respecto, Martínez, Henao y Wihiler (2015), en su estudio sobre la pertinencia social del programa de Psicología ofertado por la Corporación universitaria Antonio José de Sucre, una visión desde los egresados, manifiestan que el análisis del desempeño laboral de los egresados es primordial “en la determinación de la pertinencia concerniente a un programa académico relacionado con cualquier nivel de formación” (p. 109).

1. METODOLOGÍA

Se realizó una investigación de tipo descriptivo de corte transversal, donde la población de estudio estuvo constituida por dos grupos: El de enfermeros, egresados del programa de Enfermería de la Universidad Santiago de Cali (USC) en Colombia; y un grupo de empleadores, de los enfermeros participantes.

El instrumento para la recolección de la información contenía preguntas relacionadas con variables socio demográficas (sexo, edad, nivel educativo y estado civil), variables relacionadas con aspectos laborales y con la pertinencia del programa. La encuesta se aplicó mediante el Sistema de Información para la Alta Calidad - SIPAC de la USC, una aplicación creada por la Institución para llevar a cabo sus encuestas internas y externas, sin manipulación de las variables. Se aplicó a los empleadores una encuesta de evaluación de egresados que laboran en la institución, la cual contenía variables relacionadas con las competencias interpersonales, sistémicas e instrumentales.

Asimismo, el análisis de los datos se realizó con el programa *Epi-info* versión 6, con estadística descriptiva, mediante frecuencias absolutas y porcentajes. Con los resultados obtenidos y con base en la teoría de las brechas de aprendizaje de la UNESCO (2014), se construyó el indicador que permite identificar la pertinencia desde la mirada del empleador.

2. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los enfermeros que contestaron la encuesta fueron 344, de los cuales 127 (37%) corresponden a las cohortes que terminaron estudios en junio de 2016 y 2017; y el 63%, a graduados entre el 2012 - 2015.

2.1. El graduado como evaluación viva y evaluador

Como se mencionó anteriormente, se incluyó 344 egresados, con un rango entre 21 a 54 años. El 36,8% se encontraban entre 26 y 29 años, el 83,2% de los participantes fueron mujeres, 56,0% solteros, 75,5% con formación de pregrado, así como el 49,1% al elegir su carrera lo hizo porque pensaba que Enfermería brinda calidad y atención humanizada (ver Tabla 1).

TABLA 1
Pertinencia del programa desde el graduado como evaluación viva, a partir de la caracterización sociodemográfica

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Femenino	286	83,2%
Masculino	58	16,8%
Rangos de edad		
21 - 25 años	95	27,7%
26 - 29 años	127	36,8%
30 - 33 años	69	20,0%
34 - 54 años	53	15,5%
Estado civil		
Soltero	193	56,0%
Casado	89	25,8%
Unión libre	57	16,4%
Separado	6	1,8%
Nivel de formación		
Universitario	260	75,5%
Especialización	48	14,1%
Maestría	36	10,5%
Prefectura para estudiar Enfermería		
Calidad y atención humanizada	169	49,1%
Desarrollo de capacidades de liderazgo	94	27,3%
Destreza y habilidades para el manejo de las personas y de su entorno	81	23,6%

Elaboración propia, 2021.

Los egresados con relación a su condición laboral, evidenciaron que el 93,9% se encontraban laborando, tal como se puede apreciar en la Tabla 2; asimismo, el 45,1% respondió que el tipo de contratación fue término indefinido; de igual manera, el 47,9% han realizado investigación y el 51,2% hacia el futuro, esperan seguir trabajando en el País.

TABLA 2
Pertinencia del programa desde el graduado como evaluación viva, a partir de indicadores laborales

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Situación de empleo		
Laboran actualmente	323	93,9%
No labora actualmente	21	6,1%
Temporalidad del contrato		
Término indefinido	155	45,1%
Término fijo	131	38,0%
Trayectoria académica investigativa		
Realiza o ha realizado trabajo de investigación	165	47,9%
Está realizando estudios de posgrado	69	20,2%
Ha realizado estudios de posgrado en el exterior	40	11,7%
Ha presentado ponencias o tiene publicaciones	12	3,5%
Planes a futuro		
Trabajar en Colombia	176	51,2%
Hacer un posgrado en Colombia	95	27,7%
Crear empresa	21	6,1%

Elaboración propia, 2021.

En relación con la coherencia entre las actividades realizadas en su empleo y lo aprendido en el programa académico, el 78,9% expresaron que estaban directamente relacionado. Respecto al aporte recibido por la Universidad, el 36,9% están satisfechos con las competencias laborales adquiridas, así como en cuanto a las expectativas planteadas al iniciar, el 48,1% expresaron que fueron mejores de lo que ellos esperaban (ver Tabla 3).

TABLA 3
Pertinencia del programa desde la perspectiva del graduado como evaluador

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Empleo y programa académico		
Directamente relacionado	271	78,8%
Indirectamente relacionado	44	12,9%
Otro	31	9,0%
Satisfacción con la formación recibida		
Muy útiles	202	58,7%
Útiles	136	39,4%
Poco útiles	6	1,9%
Aportes recibidos por la Universidad		
Competencias laborales adquiridas	127	36,9%
Experiencia de la práctica profesional	113	32,7%
Prestigio de la Universidad	95	27,6%
Situación laboral y expectativas del programa		
Mejor de lo que esperaba	165	48,1%
Igual a la que esperaba	123	35,9%
No tenía expectativas o peor de lo esperado	48	14,0%

Elaboración propia, 2021.

La perspectiva de los graduados, de acuerdo con Almonacid, Montes y Vásquez (2009) y Jaramillo, et al. (2009), es conveniente para evaluar la pertinencia de un programa académico determinado, pues son ellos quienes están en capacidad de evaluar si éste cumple con la diversidad para afrontar los retos esbozados por la sociedad; si cuenta con la flexibilidad curricular, que le permita ajustarse a los cambios del entorno; y si promueve las destrezas, competencias, así como habilidades que desarrollen su análisis crítico, creativo e independiente; y “adicionalmente, se considera que los graduados dan cuenta de la pertinencia de su formación, como fuente de evaluación, a través de indicadores de sus resultados laborales y académicos, como son sus condiciones laborales y trayectoria académica” (Almonacid, et al., p.103).

2.2. Los empleadores y las competencias requeridas en el mercado de trabajo

Con respecto al aspecto organizacional, el 65,7% son empresas de servicios en salud, mientras que 17,1% son de ocupación en administración en salud. Se puede afirmar, que los egresados se encuentran laborando esencialmente en empresas de tamaño grande (es decir, con más de 200 empleados, en un 65,8%). Asimismo, en los procesos de contratación se destacan: Agencias de empleo, con un 71,4%; además, se identifica una brecha de cumplimiento positiva que refleja la satisfacción que tienen los empleadores en la competencia de “Crear, investigar y adoptar tecnología” (ver Tabla IV).

TABLA 4
Pertinencia del programa desde la perspectiva de los empleadores

Variable	Porcentaje
Aspectos organizacionales	
Ocupaciones en servicios de salud	65,7%
Ocupación en administración en salud	17,1%
Dirección y gerencia	8,6%
Tamaño que mejor define la empresa	
Grande	38,0%
Mediana	34,2%
Proceso de contratación	
Agencias de empleo	71,4%
Recomendaciones y avisos de prensa	25,6%
Competencias instrumentales	
Planificar y unificar el tiempo, buscar, analizar información	17,2%
Calidad de la formación	25%
Herramientas informáticas especializadas	13,1%

Elaboración propia, 2021.

Con respecto a las brechas en las competencias requeridas por los empleadores y lo ofrecido por los graduados se observa en la Tabla 5, que: “Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva, de tal forma que se logren los objetivos planteados”, obtiene un 86,3%, en tanto que, “Buscar, analizar, administrar y compartir información”, un 78,3%. Según los resultados obtenidos en este estudio, las competencias interpersonales, que alcanzan la mayor importancia para los empleadores fueron: “Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral”, con el 84%; y, “Comunicarse verbalmente con claridad”, un 82,9%.

TABLA 5
Competencias, diferencia entre la importancia para la organización y evaluación del desempeño de los graduados

Competencias	Importancia para la organización	Nivel de desempeño profesionales	Indicador de brecha
Competencias instrumentales Buscar, analizar, administrar y compartir información Utilizar herramientas informáticas básicas Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva	78,3% 86,3%	73,7% 71,4%	72,0% 70,3% 8,0% 4,7% 17,2%
Competencias interpersonales Comunicarse verbalmente con claridad Exponer las ideas por medios escritos Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral	82,9% 84,0%	75,4% 78,9%	74,3% 69,7% 10,3% 7,6% 6,1%
Competencias sistemáticas Mantener una actitud positiva y propositiva Identificar, plantear y resolver problemas	84,6%	84,0%	81,7% 74,3% 3,4% 11,6%

Elaboración propia, 2021.

Respecto al nivel de desempeño identificado por los empleadores para los enfermeros egresados, se puede apreciar en la Tabla 5, que “Exponer las ideas por medios escritos”, evidenció el resultado más bajo (69,7%), con lo cual, aunque son valores positivos en sus calificaciones, todavía hay espacio para mejorar, puesto que la brecha existente entre la importancia dada a la competencia y la calificación obtenida sobre su cumplimiento, se encuentra que la competencia para la que hay más oportunidades de mejoramiento es “Comunicarse verbalmente con claridad” (10,3%), seguida de “Exponer las ideas por medios escritos” (7,6%).

Las competencias sistémicas de mayor importancia para los empleadores son: “Mantener una actitud positiva y propositiva”, con el 84,6%; seguida de “Identificar, plantear y resolver problemas” con un 84% (ver Tabla 5).

CONCLUSIONES

El reconocimiento de una Institución de Educación Superior, es una forma de aproximarse a la pertinencia percibida por el medio. La presente categoría puede analizarse a través de la impronta personal y profesional que deja el paso por la Universidad y a través de la imagen proyectada. Al respecto, se encontró que la totalidad, 100% de los graduados de la cohorte de 2016, recomendarían el programa de enfermería a un bachiller que aspire a ingresar a cursar esta carrera profesional, lo que lleva implícito el ideal de satisfacción.

En relación a la satisfacción de los empleadores con el desempeño de los egresados, los resultados son buenos, pues éstos expresaron que el desempeño de los enfermeros era altamente satisfactorio, significa que cumplen con las expectativas de quienes los emplean, y realizan sus tareas de forma adecuada. No obstante, se pueden identificar acciones para el mejoramiento.

Todas las características anteriormente evaluadas en el egresado y el empleador, dan cuenta de la alta pertinencia de la formación en Enfermería de dicha Universidad de Cali en Colombia. Además, se pudieron identificar aspectos a mejorar, como incrementar la participación en eventos científicos a nivel nacional e internacional y la publicación en revistas indexadas.

Las limitaciones presentadas durante el desarrollo de este estudio, incluyeron el difícil acceso a la comunicación con los egresados, especialmente, con aquellos cuyo egreso era mayor a 3 años, puesto que algunos estaban fuera de la ciudad o del país y habían cambiado sus datos de contacto.

Con respecto a las competencias instrumentales, se encontró que la brecha más amplia entre lo que los empleadores requieren y lo que los graduados ofrecen es en planificar, utilizar el tiempo de manera efectiva, de tal forma que se logren los objetivos, seguida de “buscar, analizar, administrar, compartir información”. Este tipo de competencias se pueden desarrollar con cursos de actualización en habilidades gerenciales o también competencias informacionales.

Sobre las competencias interpersonales, la mayor necesidad de fortalecimiento identificada es en “comunicación verbal con claridad”, seguida de “exponer las ideas por medios escritos”, así como “aplicar valores con ética profesional en el desempeño laboral”. En tanto que, para las competencias sistémicas, es necesario establecer acciones de mejoramiento en “identificar, plantear, resolver problemas”, seguida de “asumir responsabilidades tomando decisiones”, así como “aprender a actualizarse de forma permanente”.

Los resultados permitieron concluir que los empleadores están satisfechos con las competencias presentadas por los egresados, pero, hay aspectos en los que se debe mejorar. Todas las características anteriormente evaluadas en el egresado, además del empleador, dan cuenta de la alta pertinencia de la formación del enfermero y enfermera santiaguinos en Cali. De igual manera, se pudieron identificar aspectos a mejorar, que deberán ser tenidos en cuenta en el diseño curricular del programa académico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldana, G., Morales, F., Aldana, J., Sabogal, F., y Ospina, Á. (2008). Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. *Teoría y Praxis Investigativa*, 3(2), 61-65.
- Almonacid, P., Montes, I. y Vásquez, J. (2009). Un análisis factorial para evaluar la pertinencia de un programa académico desde la perspectiva de los graduados: Un estudio de caso. *Ecos de Economía: A Latin American Journal of Applied Economics*, 13(29), 97-126.
- Barragán, C. A., González, A. D. C., y Ortiz, A. G. (2020). Competencias gerenciales: Una visión estudiantil desde la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(E-2), 113-126. <https://doi.org/10.31876/rcc.v26i0.34117>

- Cadenas, J. M. (Coord.) (2010). *La universidad latinoamericana en discusión*. Universidad Central de Venezuela (UCV), UNESCO-IESALC. <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001917/191724s.pdf>
- Cardona, D., y Gómez, Z. (2013). Pertinencia de los magísteres en Administración en Latinoamérica. Caso Bogotá. *Económicas CUC*, 34(1), 203-220.
- Consejo Nacional de Acreditación - CNA (2006). *Lineamientos para la acreditación institucional. Serie Documentos CNA No. 2*. CNA. <http://media.utp.edu.co/planeacion/archivos/documentos-de-interes-de-planeacion-academica/linacrinscnanov2006.pdf>
- Consejo Nacional de Acreditación - CNA (2013). *Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado*. CNA. https://www.cna.gov.co/1779/articles-402377_lineamientos_pregrado.pdf
- Gómez, V. M. (2000). *Cuatro temas críticos de la educación superior en Colombia: Estado, instituciones, pertinencia y equidad social*. Universidad Nacional de Colombia. Ediciones Alfaomega.
- Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe - IESALC-UNESCO (2008). *Declaración y plan de acción de la Conferencia Regional de Educación Superior: CRES 2008*. IESALC-UNESCO. <https://www.uv.mx/cuo/files/2014/06/CRES-2008.pdf>
- Jaramillo, A., Montes, I., Almonacid, P., y Zuluaga, F. (2009). *Pertinencia del programa de Economía: Una mirada desde los graduados*. Editorial Artes y Letras.
- Martínez, D., Burgos, N., y Meza, W. (2016). Caracterización de las competencias laborales de los egresados del Programa de Psicología de la Universidad de la Costa CUC. *Tesis Psicológicas*, 11(1), 216-235.
- Martinez, E., Henao, A., y Wihiler, M. (2015). Pertinencia social del programa de Psicología ofertado por la Corporación universitaria Antonio José de Sucre, una visión desde los egresados. *Cultura Educación y Sociedad*, 6(2), 107-116.
- Mendoza, D. L., Jaramillo, M. C., y López, D. D. (2020). Responsabilidad social de la Universidad de La Guajira respecto a las comunidades indígenas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(2), 95-106. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32426>
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia - MEN (2007). *Plan Nacional Decenal de Educación (PNDE) 2006-2016 y las Instituciones Educativas de Preescolar, Básica y Media*. MEN. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-312490_archivo_pdf_plan_decenal.pdf
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia - MEN (2008). *Ley No. 1188 de 25 de abril 2008. Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones*. MEN. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-159149_archivo_pdf.pdf
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia – MEN (2019a). *Decreto 1295 de abril 20 de 2010. Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior*. MEN. https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-229430.html?_noredirect=1
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia – MEN (2019b). *Decreto 1075 del 26 de mayo del 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación*. MEN. https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-351080.html?_noredirect=1
- Mockus, A (2012). *Pensar la universidad*. Fondo Editorial Universidad Eafit.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO (1998). *La educación superior en el siglo XXI: Visión y acción. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior*. UNESCO. <https://deportes.udem.cl/wp-content/uploads/2016/11/02-Declaraci%C3%B3n-Mundial-sobre-la-Educaci%C3%B3n-Superior-UNESCO.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO (2014). *Indicadores de Cultura para el desarrollo*. UNESCO. <https://es.unesco.org/creativity/activities/indicadores-unesco-de-cultura-para-desarrollo>
- Pérez, T. (2006). Pertinencia de la educación: Pertinente con qué. *Altablero*. <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-209857.html>
- Rincón, Y. A., Caridad, M., y Salazar, C. (2017). Responsabilidad social en universidades de gestión privada en Barranquilla. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIII(3), 48-62.

- Rubio-Rodríguez, G. A., Estrada, J. M., y Pedraza, G. (2020). Responsabilidad social universitaria: Incidencia en diferentes grupos de interés en una universidad colombiana. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(4), 180-189. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i4.34656>
- Villarroel, C. (2007). La calidad universitaria: Para lograrla hay que definirla. En L. Alonso (Comp.), *Pensar la Educación: Anuario del Doctorado en Educación 2006*. Ediciones Facultad de Humanidades y Educación (FAHE).
- Zafra, S. L., Martínez, J. J., y Vergel, M. (2014). Indicadores para evaluar la pertinencia social en la oferta académica de programas. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 6(1), 142-155.