UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

ESCUELA DE ENFERMERÍA

TEMA

"SATISFACCIÓN DE EMPLEADORES EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO DE LOS GRADUADOS, CARRERA DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, ZONA 5, 2016 – 2018"

AUTORAS

SRTA. DIANA CANDO

SRTA. DIOCELINA LLUMIGUANO

TUTORA

LCDA. SILVANA LÓPEZ

GUARANDA - ECUADOR

OCTUBRE 2018

DEDICATORIA

Al dedicar este mi pequeño trabajo de investigación rindo homenaje de gratitud y aprecio:

A Dios por darme la vida, fe, amor y fuerzas necesarias para seguir adelante y por haberme permitido llegar hasta este momento de cumplir mi meta trazada.

A mi querida madre María infinitas gracias por darme la vida y creer en mí, que con su esfuerzo, dedicación y aprecio me supo guiar e inculcar en mí el espíritu de grandeza, apoyándome, incentivándome y dándome ánimos para obtener este título, siendo mi pilar fundamental mi consejera y amiga fiel.

A mi hermanita Erika que, con su infinito amor, cariño y paciencia me supo alentarme en todo momento en mis actuaciones buenas y juzgándome para enmendar los errores y por haberme brindado el apoyo moral que me hizo soñar y llegar a la meta desea.

A mi prima Rosa por tenerme paciencia de ayudarme y a su amado hijo Mateo por darme esas fuerzas necesarias de continuar luchando a pesar de los obstáculos obtenidos y llegar a cumplir el sueño tan anhelado.

A mi amiga Pamela por haber compartido gratos momentos de alegrías, tristezas y apoyarme hasta concluir este proceso.

A Yadira más que mi amiga mi hermana mil gracias por el apoyo en momentos de alegrías, tristezas y apoyándome incondicionalmente, eternamente bendecida por su gran amistad, gracias por el gran apoyo hasta concluir el sueño tan anhelado.

Srta. Diana Cando

Este trabajo está dedicado a Dios por guiarme en cada paso que doy gracias a la fe puesta en él nunca me permitió desmayar por la cual pude alcanzar mis metas

A mi padre Julián y de la misma manera a mi madre Aida y hermanos gracias a su amor infinito y a su esfuerzo, confianza que me brindaron durante toda mi etapa de estudio para poder culminar mis metas y de la misma manera poder llegar a obtener mi profesión siendo ellos mis amigos más fieles.

A mi amado esposo Kleider Llumiguano por haber sido mi apoyo incondicional quien con su amor y confianza contribuyo alcanzar mis objetivos

A mi adorado hijo Leonel Llumiguano quien asido mi mayor motor de continuar para poder llegar a conseguir el sueño tan anhelado.

Srta. Diocelina Llumiguano

AGRADECIMIENTO

Un profundo agradecimiento a Dios por guía y darnos la vida, a nuestros padres, hermanos/as, amigos y familiares quien nos alentaron para llegar a concluir este trabajo de investigación.

A la prestigiosa y distinguida Universidad Estatal de Bolívar, carrera de Enfermería quien nos abrió las puertas para formarnos como profesionales de calidad y competitivos.

A los docentes de mi querida institución quienes pusieron todo su empeño, depositando los conocimientos, sabidurías y vivencias que están grabados en el corazón y ponerlos en práctica en nuestra vida profesional.

A la Lcda. Silvana López quien contribuyo con esfuerzo, dedicación y responsabilidad en guiarnos en el desarrollo del trabajo de investigación y poder concluir llenando todas nuestras expectativas.

Srta. Diana Cando

Srta. Diocelina Llumiguano

TEMA:

"SATISFACCIÓN DE EMPLEADORES EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO DE LOS GRADUADOS, CARRERA DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, ZONA 5, 2016 – 2018".

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA 2
AGRADECIMIENTO 4
TEMA: 5
ÍNDICE GENERAL 6
ÍNDICE DE TABLAS 9
ÍNDICE DE FIGURAS 10
RESUMEN EJECUTIVO 12
ABSTRACT 13
INTRODUCCIÓN 14
CAPÍTULO I 16
EL PROBLEMA 16
1.1 Planteamiento del problema 16
1.2 Formulación del problema 17
1.3 Objetivos 18
1.3.1 Objetivo general: 18
1.3.2 Objetivos específicos: 18
1.4 Justificación 19
1.5 Limitaciones 21
CAPÍTULO II 22
MARCO TEÓRICO 22
2.1 Antecedentes de la investigación 22
2.2 Bases teóricas 25
1.3.3 Satisfacción 25
1.3.4 Satisfacción del empleador 26
1.3.5 Satisfacción de los empleadores de salud frente a los graduados de enfermería 27
1.3.6 Desempeño laboral 28
1.3.7 Factores que se consideran para la evaluación del desempeño laboral 29
1.3.8 Evaluación del desempeño laboral 30
1.3.9 Dimensiones del desempeñó laboral 30

1.3.10 Evaluación del desempeño 32
1.3.11 Evaluación del nivel optimo 32
1.3.12 El profesional de enfermería 34
1.3.13 Competencias del profesional de enfermería 35
1.3.14 Perfil del profesional de enfermería. 36
1.3.15 Proyecto TUNING 38
1.3.16 Competencias Generales 38
1.3.17 Competencias Especificas 40
1.3.18 Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar 42
1.3.19 Misión de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar 43
1.3.20 Visión de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar 43
1.3.21 Perfil de egreso profesional carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar……...43
1.3.22 Campo ocupacional de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar……. 44
2.3 Definiciones de términos 46
2.4 Sistema de hipótesis 48
2.5 Sistema de variables 48
Operacionalización de variables 49
CAPÍTULO III 52
MARCO METODOLÓGICO 52
3.1 Nivel de investigación 52
3.2 Diseño.. 52
3.3 Población y muestra 53
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos 53
3.5 Técnica de procesamiento y análisis de datos. 54
CAPÍTULO IV 75
4.1 RESULTADOS ALCANZADOS 75
Resultados por objetivos 75
Aspectos Administrativos 76

Cronograma de actividades 78
CAPÍTULO V 80
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 80
5.1 Conclusiones: 80
5.2 Recomendaciones: 81
BIBLIOGRAFÍA: 82
ANEXOS 89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.Escala de calificación ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Tabla 2.Variable Independiente 49
Tabla 3.Variable dependiente 50
Tabla 4.Criterio sobre los futuros profesionales de la carrera de enfermería para el desarrollo del país 56
Tabla 5.Opinión sobre la habilidad de emplear adecuadamente en su área de trabajo los roles y funciones según el Ministerio de Salud Pública 58
Tabla 6.Opinión de las habilidades comunicativas y relaciones interpersonales con el usuario, familia, comunidad y con el equipo de trabajo. 60
Tabla 7.Nivel de habilidades de enfermería para que elaboren y gestionen proyectos que mejore el nivel investigativo. 62
Tabla 8.Competencias adquiridas durante la formación académica. - Competencias asistenciales 64
Tabla 9.Competencias adquiridas durante la formación académica. - Competencias de docencia 65
Tabla 10.Competencias adquiridas durante la formación académica. - Competencias de administrativas 66
Tabla 11.Competencias adquiridas durante la formación académica - Competencias investigativas 67
Tabla 12.Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería / calidad del trabajo. 69
Tabla 13.Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería / Responsabilidad 70
Tabla 14.Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería / Trabajo en equipo . 71
Tabla 15.Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería / Compromiso institucional 72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Criterio sobre los futuros profesionales de la carrera de enfermería para el desarrollo del país 56

Figura 2. Opinión sobre la habilidad de emplear adecuadamente en su área de trabajo los roles y funciones según el Ministerio de Salud Pública 58

Figura 3. Opinión de las habilidades comunicativas y relaciones interpersonales con el usuario, familia, comunidad y con el equipo de trabajo. 60

Figura 4. Nivel de habilidades de enfermería para que elaboren y gestionen proyectos que mejore el nivel investigativo. 62

Figura 5. Competencias adquiridas durante la formación académica. / Competencias asistenciales…… 64

Figura 6. Competencias adquiridas durante la formación académica. / Competencias de docencia…… 65

Figura 7. Competencias adquiridas durante la formación académica. / Competencias administrativas 66

Figura 8. Competencias adquiridas durante la formación académica. / Competencias investigativas…. 67

Figura 9. Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería. / Calidad del trabajo……. 69

Figura 10. Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería. / Responsabilidad……. 70

Figura 11. Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería. / Trabajo en equipo…… 71

Figura 12. Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería. / Compromiso institucional……. 72

Guaranda, 11 de octubre de 2018

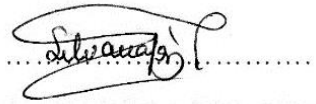
CERTIFICADO DE DIRECTORA/A

El suscrito/a Lcda. López Paredes Silvana Ximena Directora del proyecto de investigación, como modalidad de titulación.

CERTIFICA

Que el proyecto de investigación como requisitos para la titulación de grado, con el tema:

"SATISFACCIÓN DE EMPLEADORES EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO DE LOS GRADUADOS, CARRERA DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, ZONA 5, 2016 – 2018", realizado por las estudiantes: Cando Yupangui Diana Paulina y Llumiguano Rea Diocelina Marina, ha cumplido con los lineamientos metodológicos contemplados en la Unidad de Titulación de la Carrera de Enfermería, para ser sometido a revisión y calificación por los miembros del tribunal nombrado por el Consejo Directivo de la Facultad y posteriormente a la sustentación publica respectiva.



Lcda. Lopez Paredes Silvana Ximena

DIRECTORA

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo investigativo "SATISFACCIÓN DE EMPLEADORES EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO DE LOS GRADUADOS, CARRERA DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, ZONA 5, 2016 – 2018" surge a identificarse en la Universidad la inexistencia de documentos o estudios en los cuales reflejen que los graduados de la carrera de enfermería, han sido capaces para desenvolverse adecuadamente en sus puestos ocupacionales de forma eficaz y eficiente tomando en consideración el desempeño de estos y el grado de satisfacción de los empleadores.

Para lo cual fue necesario identificar aquellas unidades de salud sean públicas o privadas en los cuales se encuentran laborando los profesionales incorporados por la Universidad Estatal de Bolívar en donde se ha identificado las siguientes instituciones: Hospital Básico IESS Babahoyo, Hospital Básico IESS Guaranda, Hospital Provincial Alfredo Noboa Montenegro, Distrito 12D01 Chillanes, Centros de Salud, entre otros en las distintas áreas en las cuales prestan sus servicios mayoritariamente son: quirófano, salud pública - cuidado directo entre otras áreas, por tanto, se ha logrado identificar que: el grado de satisfacción de los empleadores esta entre los rangos de 73% a un 100% en consideración a los siguientes parámetros: competencias asistenciales, competencias de docencia, competencias administrativas, competencias de investigación, calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo, compromiso institucional; en donde su labor ha sido ejecutada adecuadamente demostrado su calidad como profesional de enfermería pudiendo llegar a concluir en que los planes, programas de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar es totalmente vigente dado que cumple con todos los requerimientos del campo ocupacional actual y sociales formando profesionales de calidad, humanistas y con los conocimientos necesarios que garantiza el adecuado desempeño laboral.

Palabras clave: desempeño laboral, satisfacción, empleadores, enfermería.

ABSTRACT

The research work "SATISFACTION OF EMPLOYERS IN RELATION TO THE PERFORMANCE OF GRADUATES, CAREER OF NURSING, STATE UNIVERSITY OF BOLIVAR, ZONE 5, 2016 - 2018" arises to identify in the University the inexistence of documents or studies in which they reflect that the graduates of the nursing career, have been able to perform adequately in their occupational positions in an efficient and effective way taking into consideration the performance of these and the degree of satisfaction of employers.

For which it was necessary to identify those public or private health units in which the professionals incorporated by the State University of Bolivar are working, where the following institutions have been identified: IESS Babahoyo Basic Hospital, IESS Guaranda Basic Hospital, Provincial Hospital Alfredo Noboa Montenegro, District 12D01 Chillanes, Health Centers, among others in the different areas in which they provide their services mostly are: operating room, public health - direct care among other areas, therefore, it has been identified that: the degree of Employers' satisfaction ranges from 73% to 100% in consideration of the following parameters: care responsibilities, teaching competencies, administrative competences, research competencies, quality of work, responsibility, teamwork, institutional commitment; where his work has been carried out properly demonstrated his quality as a nursing professional being able to conclude that the plans, programs of the nursing career of the State University of Bolivar is totally valid since it meets all the requirements of the current occupational field and social, forming quality professionals, humanists and with the necessary knowledge that guarantees adequate work performance.

Keywords: work performance, satisfaction, employers, nursing.

INTRODUCCIÓN

Una de las exigencias de las entidades de control de las Instituciones de Educación Superior (IES) del Ecuador es que se lleve a cabo el seguimiento a graduados dado que esto permitirá actualizar los perfiles profesionales de las diferentes carreras que oferten estas instituciones pudiendo de este modo ajustarlas a los requerimientos de la sociedad para formar profesionales de la más alta calidad.

El desarrollo del trabajo considera a todas aquellas instituciones de salud públicas o privadas de la zona 5 como empleadores de los diferentes graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar; las unidades de salud pertenecen a: Babahoyo, Caluma, Chillanes, Chimbo, Guaranda, Las Guardias, Quevedo, San Miguel, Ventanas, de las cuales se consideraron a los: Hospitales provinciales, Hospitales Básicos, Centro de Salud y Distritos; instituciones en las cuales se encuentran distribuidos 35 profesionales de enfermería graduados de la Universidad Estatal de Bolívar.

La estructura del proyecto investigativo es por capítulos mismos que son expuestos a continuación:

Capítulo I:

Dentro de este apartado se considera el problema el cual es el desconocimiento de la satisfacción de los empleadores de los diferentes graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar al igual que se expone la exigencia de las universidades se dé seguimiento a los graduados para que las carreras sean acreditadas.

Capitulo II:

Denominado como marco teórico el cual se considera como la parte descriptiva y cualitativa de la investigación necesaria para conocer el objeto de estudio para la cual se consideró principales teorías, conceptos, definiciones que guarden relación entre el desempeño laboral y la satisfacción de empleadores.

Capitulo III:

Esta sección de la investigación es considerada de gran utilidad dado que da a conocer el tipo de investigación y los procedimientos metodológicos necesarios para la ejecución del trabajo el mismo que fue considerado: descriptivo y exploratorio y por el tipo de datos es mixta tanto cualitativa como cuantitativa empleándose técnicas como encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario y para el procesamiento de datos se empleó instrumentos como: el Excel y el software de análisis estadístico SPSS.

Capitulo IV:

Donde se exponen los resultados obtenidos tales como las instituciones en las cuales se encuentran laborando los egresados, las funciones encomendadas, el tipo de relación laboral el grado de satisfacción mismo que oscila entre el 73% y 100% de acuerdo a cada parámetro.

Capítulo V:

El cual está conformado por conclusiones: donde una de las más relevantes es que el 21% de los graduados están trabajando en la zona 5 que el nivel de satisfacción de los empleadores es muy alto; se puede recomendar a las autoridades de la Universidad que el seguimiento a graduados sea documentado en donde se refleje la situación laboral y la institución donde presten sus servicios.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Contextualización:

Todos aquellos individuos que ejercen la enfermería como profesión, deben de contar con ciertos elementos para ser considerado como un empleado de excelencia como: capacidades, actitudes, conocimientos, destrezas, valores y habilidades desarrolladas durante su preparación mismas que respaldan su formación profesional la cual debe de basarse en valores como el humanismo, equidad, discreción, beneficencia entre otros que les permitan incursionar en la vida laboral.

Desde hace varios años la Universidad Estatal de Bolívar ha puesto a disposición del mercado profesionales en el área de enfermería, pero hasta la actualidad no se ha realizado evaluación alguna del desempeño de los graduados en la ejecución de las labores encomendados; al igual que no se conoce el grado de satisfacción de los empleadores en relación al desenvolvimiento laboral que tienen los profesionales de esta área en las diferentes instituciones públicas o privadas de salud, sumándose a esta problemática el desconocimiento de los requerimientos, necesidades y exigencias de las instituciones empleadoras que toman en cuenta a la hora de querer contratar personal para enfermería.

Por lo cual se desconoce si Tanto la Universidad especialmente en la Carrera de Enfermería como los profesionales graduados de esta se ajustan o cumplen con las dinámicas del mercado laboral actual es decir si los proyectos de carrera están respondiendo a las demandas de las instituciones empleadoras.

De acuerdo a lo indagado dentro de la UEB no existe información alguna conocer el desenvolvimiento eficaz de los graduados de la carrera de Enfermería, o que permita conocer las deficiencias que estos presentan en la realización de sus labores para la detección de las carencias de su formación profesional.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es el grado de satisfacción de empleadores en relación al desempeño de los graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, zona 5, 2016 – 2018?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general:

Determinar el grado de satisfacción de los empleadores en relación al desempeño de los profesionales graduados en la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, en la zona 5.

1.3.2 Objetivos específicos:

1. Identificar las instituciones y población de graduados de la carrera de Enfermería que estén laborando en centros de salud pertenecientes a la zona 5.
2. Conocer la situación laboral de los graduados de la carrera de enfermería dentro de las instituciones y las áreas en las cuales se desempeñan.
3. Aplicar encuestas para la determinación de la satisfacción de los empleadores en relación al desempeño de los profesionales graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar para su futura socialización de resultados con las autoridades.

1.4 Justificación

Uno de las falencias de la Universidad pese a existir el encargado de seguimientos de graduados es que la institución no cuenta con información que dé a conocer el desempeño de los profesionales de enfermería dentro de los diferentes puestos ocupacionales causando de este modo la institución mantenga proyectos de carrera o planes educativos de poca contribución a una formación de calidad que cumpla con las exigencias de los empleadores, razón que justifica la realización del presente proceso investigativo que busca identificar el desempeño laboral de los graduados y la satisfacción del empleador ante las labores que desempeña.

Es pertinente la realización de la investigación ya que se detectarán cuales con las exigencias de instituciones como: El Hospital del IESS, Hospitales Provinciales, Hospitales Básicos, Centros de Salud y Distritos de salud de las cuales carecen los egresados, por medio de la evaluación del desempeño de estos y el conocer la percepción del empleado ante el desempeño del trabajador; pudiendo de este modo detectar debilidades en los procesos de preparación de los profesionales en enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

La viabilidad de la realización del trabajo investigativo la podemos determinar en función a que se cuenta con la apertura necesaria de instituciones como: Hospital Provincial Alfredo Noboa Montenegro, Hospital Básico IESS Guaranda, Hospital Básico IESS Babahoyo, Hospital Básico San Miguel entre otros anexo 2, donde las autoridades, representantes legales y funcionarios están dispuestos a colaborar para el adecuado desarrollo del trabajo investigativo, a esto se suma la colaboración de personal conocedor sobre estos procesos como es la Lcda. Silvana López tutora del proyecto quien con su gran conocimiento orienta el proceso investigativo.

Los resultados permitirán conocer deficiencias académicas en la formación de los graduados en el campo laboral, lo que constituye al trabajo investigativo en un instrumento de evaluación y toma de decisiones, para los directivos quienes basados en los resultados tomarán medidas que cambien o mejoren los planes educativos para que de este modo los futuros profesionales vayan mayormente capacitados, lo que beneficioso a la hora de la

evaluación de las carreras para su acreditación ya que podrán cumplir con el indicador denomina perfil profesional mismo que será eficiente, efectivo y acorde a las demandas laborales como lo establece el CEAACES en el MODELO DE EVALUACIÓN DEL ENTORNO DE APRENDIZAJE DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA que el perfil profesional es la descripción de un conjunto de características necesarias para el desempeño de la profesión: capacidades, habilidades, destrezas y valores, vinculados con las tareas y funciones que desarrollan los profesionales del área de conocimiento y que responden a las necesidades de la sociedad. (Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, 2016).

1.5 Limitaciones

Para la presente investigación se presentaron las siguientes limitaciones:

- Escaso material bibliográfico e investigaciones referentes al tema.
- Déficit de información de los graduados (no existen archivos de registro de ubicación de los graduados de la carrera).
- Limitada colaboración por parte de los graduados para facilitar la información de la ubicación laboral de los graduados.
- Campos laborales de los graduados de la Universidad Estatal de Bolívar de la carrera de enfermería en zonas distantes.
- Escasa colaboración por parte de los empleadores para la aplicación de encuestas a pesar de la planificación y concertación de visitas a las distintas Unidades de Salud.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

El Ministerio de Salud Pública del Ecuador está estructura por 9 zonas, mediante la cual tenemos a la zona 5 y la misma que contiene una estructura de: coordinación zonal de salud, dirección zonal de asesoría jurídica, dirección zonal de tecnologías de la información y comunicaciones, dirección zonal de comunicación imagen y prensa, direcciones provinciales de salud (comisarías de salud), dirección zonal de planificación(planificación, inversión, seguimiento y control de la gestión, estadística y análisis de información de salud, gestión de riesgos), dirección zonal administrativa financiera (secretaría zonal, talento humano, financiero, administrativo); la zona 5 constituye de las siguientes provincias: Bolívar, Guayas (Excepto Guayaquil, Samborondón y Duran), Los Ríos, Santa Elena y Galápagos.

Como antecedentes de este proyecto de investigación realizamos una serie de revisiones bibliográficas a nivel nacional e internacional en la cual nos enfocamos en analizar la Satisfacción de empleadores con relación al desempeño de los graduados.

Desarrollaron un estudio denominado ¨Satisfacción del empleador con relación al desempeño de los graduados de la carrera profesional de enfermería de la ULADECH Católica en las instituciones de salud de Chimbote, 2015¨, menciona que el profesional egresado de la escuela profesional de Enfermería de la ULADECH Católica garantiza sus conocimientos científicos, humanísticos y con habilidades para desempeñarse en la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, mediante la interacción con la persona, familia y comunidad .El mayor porcentaje de empleadores demuestran estar satisfecho con el desempeño de los graduados de enfermería, un menor porcentaje estuvieron medianamente satisfechos y ninguno insatisfecho. (Figueroa , 2016)

El estudio nombrado ¨Satisfacción de empleadores por el cumplimento del encargo social de los graduados de maestrías de amplio acceso´´, en la cual hace referencia a las relaciones entre el mundo de la educación y el trabajo (Díaz, 2017)

Entre las opiniones emitidas por los empleadores predominaron las satisfactorias; seguidas por aquellos que no dieron su opinión y en tercer lugar por el grupo que manifestó insatisfacción con la labor investigativa de estos graduados al no dar respuesta al banco de problemas institucional y por tanto no reportar ningún beneficio al centro donde dirigen. (Díaz, 2017)

Realizaron dicha investigación designada "Expectativas de los empleadores de salud de la zona 5 (Bolívar-Los Ríos) sobre la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar. Mayo-Octubre del 2017". Alude lo siguiente que dicha investigación tiene por objetivo conocer cuáles son las expectativas de los empleadores de la zona 5 (Bolívar y Los Ríos) sobre la carrera de enfermería de la Universidad Estatal De Bolívar, que contribuye en el fortalecimiento de la formación académica de los nuevos profesionales de enfermería, en relación a las necesidades del mercado laboral. (Parco & Hinojoza, 2017)

La investigación permitió determinar que las expectativas se orientan hacia las competencias genéricas y específicas que comprende el proyecto Tuning. Además los empleadores requieren de servicios especializados por parte de los profesionales. (Parco & Hinojoza, 2017)

Llevaron a cabo una investigación elegida ´´Desempeño profesional de los graduados de la carrera de enfermería en las unidades del sistema nacional de salud, zona 5, Universidad Estatal de Bolívar, 2015 -2016. Señala lo siguiente, como objetivo principal analizar el desempeño profesional de los graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal De Bolívar. (Carrillo & Cunalata , 2017)

Se investigó que el desempeño profesional de los graduados de la carrera de enfermería, periodo 2015-2016, zona 5 está estrechamente relacionada con la formación académica obtenida en las aulas de clase, demostrando que son capaces de analizar, planificar, gestionar y evaluar modelos y estrategias de intervención en el proceso

salud - enfermedad de la persona, familia y comunidad en las diversas fases del ciclo de vida en el I y II nivel de atención demostrando respeto por la diversidad cultural. (Carrillo & Cunalata , 2017)

Las indagaciones revisadas anteriormente está en relación con el tema del proyecto a investigar de tal manera hace mención sobre la satisfacción de empleadores en relación con el desempeño de los graduados; por tanto mencionan que los empleadores se encuentran satisfechos con las actividades realizadas por todos los graduados demostrando responsabilidad de sus actividades designadas dando así un realce a la carrera de enfermería siendo un ente muy importante para el cuidado directo del individuo, familia y comunidad; como no a los diferentes perfiles profesionales de distintas profesiones.

2.2 Bases teóricas

1.3.3 Satisfacción

El concepto de satisfacción se ha ido ajustando a lo largo del tiempo, según los avances de las investigaciones, se ha enfatizando distintos aspectos y variando su concepción. En los setenta el interés por el estudio de satisfacción se aumentó hasta el punto de publicarse más de 500 estudios en este área de investigación (Sanchez & Hernadez, 2004)

La satisfacción es un fenómeno esencialmente humano, es el resultado de un proceso que se inicia en el sujeto consiente y real que está haciendo referencia a un fenómeno esencialmente subjetivo desde la naturaleza hasta la propia medición e interpretación de su presencia. Es importante ver que la naturaleza subjetiva de la categoría es la satisfacción que supone su medición a un indicador de calidad; si se realiza una breve referencia semiológica se encuentra como definición de satisfacción "la acción de satisfacer, gusto, placer, relación del deseo o gusto``. Razón o acción con que se responde a una queja; al ser definido como acción de satisfacer es de dar solución. Se considera satisfacción como estar conforme con algo o con alguien, evidentemente resulta difícil satisfacer o estar satisfecho (Noriega , Figueroa, & Cantuaria , 2015)

Existe dos aspectos esenciales de la satisfacción: la satisfacción es siempre con algo o alguien que tiene que ver o a su vez algo que se espera o se desea y con lo que entra en relación a la espera de cierto efecto. El otro aspecto es para que exista satisfacción como algo sentido en un sujeto debe haber al menos una intención en otro, alguien de realizar una acción determinada de un resultado que se valoró como positivo o no, mediante esto puede ser una satisfacción o insatisfacción (Noriega , Figueroa, & Cantuaria , 2015)

La satisfacción implica una experiencia racional o cognoscitiva, derivada de la comparación entre las expectativas y el comportamiento del producto: está subordinada a numerosos factores como las expectativas, valores normales, culturales, necesidades personales, estos elementos condicionan que la satisfacción sea diferente para distintas personas y para la misma persona en diferentes circunstancias (Lucas & Falcones , 2014)

Según el autor la satisfacción se define como el resultado de la diferencia entre lo que esperaba que ocurriera, con lo que el sujeto dice o siente haber obtenido, cabe mencionar que la satisfacción está inmersa a los sentimientos, emociones, del usuario familia y comunidad (Arjona & Cebrián de la Serna , 2012)

La psicología es una de las ciencias que mantiene muchas teorías empíricas, la importancia de la satisfacción con la insatisfacción está impregnada en el comportamiento humano esto se ha convertido en una problemática en la teoría de las emociones intelectuales o de la programación neurolingüística al respecto del autor cabe decir que la psicología vinculo la satisfacción con una definición restringida del comportamiento dentro del desempeño laboral. (Velandi, Ardón , & Jara , 2008)

1.3.4 **Satisfacción del empleador**

Empleador es una persona que brinda un empleo, mediante la cual está relacionado directamente con el empleado quien es el otro sujeto dentro de una relación laboral; en la cual este por medio de la ley se supone que está en una situación de poder sobre el empleado quien debe cumplir con las distintas tareas asignadas en relación al campo laboral aceptando lo que sus superiores encomiendan, a este último está protegido por las leyes laborales impuestas en la Constitución de la República.

Puede ser empleador una o más personas físicas o jurídicas quienes solicitan o lo realizan por medio de un contrato a unos o más trabajadores para que dispongan a su disposición su fuerza de trabajo.

Los estudios en base a los empleadores es un complemento a los estudios de seguimiento de graduados, contribuyendo una meritoria información que lo es en beneficio de las distintas instituciones educativas, entre los distintos componentes más relevantes que se pueden obtener es determinar la información del empleador sobre temas que difícilmente están favorables a los graduados, entre las que podemos mencionar como las necesidades cuantitativas y cualitativas que deben poseer cada graduado independientemente de cada Institución de Educación Superior, así como los procedimientos de reclutamiento ya que cada

establecimiento o cada empleador utiliza distintos métodos para la respectiva contratación dependiendo de las necesidad de la empresa que lo necesite en las distintas áreas .

Los respectivos estudios a los empleadores son de poca frecuencia, por tanto, a través de ellos se puede obtener la información respectiva que los propios graduados no pueden manifestarlo, como determinar la calidad de graduados de desempeño que la sociedad lo necesite, los diferentes criterios y procedimientos de reclutamiento entre otras características que el empleador lo evalúa al momento de contratar a un empleado. (Noriega , Figueroa, & Cantuaria , 2015)

1.3.5 Satisfacción de los empleadores de salud frente a los graduados de enfermería

Empleador es aquella persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo (Noriega , Figueroa, & Cantuaria , 2015)

El egresado de la escuela profesional es una profesión que durante su transcurso universitario adquirido un conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, valores y actitudes para ejercer su profesión, se toma en cuentas las siguientes características para el ejercicio profesional, se puede decir que su desempeño laboral se relacionado con su formación como estudiante durante su record académico universitario, destacando sus comportamientos y el resultado de su trabajo son la medida de productividad de este profesional, (Noriega , Figueroa, & Cantuaria , 2015)

Cabe mencionar que también el desempeño laboral es el comportamiento, la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud-enfermedad. En particular, las evaluaciones del desempeño de las enfermeras también comprenden actitudes frente a la práctica ya que los conocimientos y las habilidades es la expresión visible del profesionalismo, se toma en cuenta su conducta cotidiana lo que constituye la demostración de su ética profesional, donde importa tanto lo que hace, como lo hace, lo que dice y como se expresa. Al evaluar el desempeño laboral implica calificar las competencias, en este

término se engloban los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamiento de las personas es decir aquello que las hace competente para desarrollar una actividad en su vida laboral (García-Cardona otros, 2012)

La satisfacción es la percepción de respecto a los factores de la cultura de la organización como afiliación, reconocimiento, realización y la fuerza de la cultura esto conlleva a la evaluación del paciente acerca del cuidado recibido respecto a disponibilidad, habilidades técnicas, continuidad del cuidado y cortesía del personal de enfermería (Flores & Salas , 2002)

1.3.6 **Desempeño laboral**

Se considera en base de competencia de la teoría en general de sistemas, a esto se considera mediante elementos que se evalúan para logar llegar a un desempeño laboral de eficiencia como la calidad de trabajo que lo realiza según el perfil profesional, la responsabilidad con las tareas asignadas de acuerdo a su rol, el trabajo en equipo para un determinado compromiso dentro de la institución laboral. (Stoner , Freeman, & Gilbert, 2003)

El desempeño laboral es el comportamiento de los trabajadores, como en lo técnico y las relaciones interpersonales en la prestación de atención del proceso salud/enfermedad de la población, demostrando responsabilidad de la tarea asignada según sus roles y funciones, esto va encaminado según la formación a su perfil profesional, la motivación personal y la calidad de servicios prestados. (Salas, Díaz, & Pérez , 2014)

En otro aporte con respecto a la conceptualización del desempeño laboral es la que está relacionada con la administración del proceso enseñanza-aprendizaje con características de tener vocación, interés por el trabajo que realiza, motivación, trabajo en equipo, entre otros; teniendo en cuenta que para este proceso se debe tener la planificación, organización, ejecución, control y evaluación del proceso que realiza el profesional con el individuo, organización y entorno. (Stoner et al, 2003)

Los profesionales graduados de la Universidad Estatal de Bolívar, carrera de enfermería, realizan distintas actividades dentro del área que actualmente están desempeñando laboralmente sea esto hospitalario o comunitario, en la cual ejecutan mediante actos de habilidades, actitudes, de acuerdo a sus roles y funciones profesionales descritas por protocolos impuesto por el Ministerio de Salud Publica brindando un cuidado con eficiencia y eficacia al usuario, familia y comunidad. Dicha característica es observable por los superiores de cada institución sea jefe de enfermeras, directores y responsables de talento humano, dando como resultado una satisfacción laboral de los profesionales cumpliendo así los objetivos enmarcados por el perfil del egresado de la carrera de enfermería.

1.3.7 Factores que se consideran para la evaluación del desempeño laboral

Existen muchos factores a tener en cuenta para la evaluación del desempeño laboral, dependiendo del método de evaluación que emplee

Calidad de trabajo: La calidad incluye la seguridad del paciente mediante la cual es una cualidad de la atención sanitaria esencial para la consecución de objetivos nacionales en salud, mejorando la salud de la población y el futuro sostenible de atención en salud

Cantidad de trabajo: se refiere a lo que se puede medir según el área y el tipo de actividad que desarrolla.

Conocimiento del puesto: mide el grado de conocimiento y entendimiento de trabajo esto esta abarcado por principios, así como las habilidades y destrezas

Relaciones con los compañeros: es la forma de mantener adecuadas relaciones con los subordinados, compañeros, superiores, es el grado de fomentar la participación e integración del personal.

Liderazgo: es la dirección y desarrollo de los subordinados, el tipo de autoridad que ejerce y los objetivos que logra con su equipo de trabajo.

Responsabilidades: es el compromiso que muestra con sus obligaciones, el grado de cumplimiento con su tarea en la cual colabora con otros armoniosamente sin consideración a la raza, religión nacional, sexo, edad. (Cuevas, 2010)

1.3.8 **Evaluación del desempeño laboral**

La evaluación del desempeño se lo realiza en todo momento, siendo esto una rutina diaria, dado a que toda organización realiza a sus empleados una evaluación a su desempeño laboral con cierta continuidad. Además, constituye una técnica necesaria en la actividad administrativa en la que permite localizar problemas dentro del personal, el empleado este integrado dentro de la institución o cumpla con todas las actividades designada por sus superiores, disconformidades, entre otros, permitiendo visualizar la satisfacción laboral del profesional; toda institución u organización necesita evaluar para verificar la eficiencia y eficacia de cada profesional y el desempeño de cada actividad designada, permitiendo realizar actualizaciones en su conocimiento e implementando programas de motivación para un rendimiento satisfactorio. (Lllagas & Córdova , 2017)

1.3.9 **Dimensiones del desempeñó laboral**

Las dimensiones del desempeño laboral, actualmente se considera mediante las competencias del perfil profesional, capacidades en relación a su trabajo; elementos a evaluar es la calidad de su trabajo en referencia a su eficiencia, la responsabilidad de las tareas encomendadas, el trabajo en equipo y el compromiso dentro de la institución para un desarrollo laboral. (Stoner et al, 2003)

La evaluación del desempeño no está vinculada con acciones puntuales, se manifiesta a través de un programa anticipadamente establecido por cada institución, en la que establece la regularidad de la evaluación, la metodología a utilizarse, tiempos en la que se realizara, objetivos que se trata de conseguir de las mismas. (Lllagas & Córdova , 2017)

2.2.1.1.Dimensión 1: Calidad del trabajo

Gilbert, (2003) afirma que "es un proceso dinámico y longitudinal en el tiempo por el que un individuo utiliza los conocimientos de habilidades y buen juicio, asociados a la profesión" (pág. 47)

La calidad del trabajo asume que todos los profesionales deben aplicar sus conocimientos para una satisfacción del cliente, aplicando sus habilidades para brindar un servicio de calidad a las personas que lo necesiten. Mediante esto se debe desarrollar con dos objetivos principales como los fines diagnósticos que implica la calidad del aprendizaje y con fines académicos en esto de desarrolla el transcurso académico de cada profesional.

2.2.1.2.Dimensión 2: Responsabilidad laboral

La responsabilidad laboral es un conjunto de recursos y aptitudes que el individuo tiene para desempeñarse en las diferentes áreas, tareas que le designen; esto se relaciona en el desempeño del profesional utilizando sus herramientas de desenvolvimiento de sus destrezas y habilidades en su ámbito dando como resultados positivos el bienestar laboral. (Stoner , Freeman, & Gilbert, 2003)

2.2.1.3.Dimensión 3: Trabajo en equipo.

En esto hace referencia en las dimensiones anteriores como la calidad y responsabilidad laboral de los empleados/as en relaciona a los saberes y conocimientos respetando las ideas de todo el equipo que conforman dentro de la institución, comprobando experiencias a lo largo de la vid laboral. (Stoner , Freeman, & Gilbert, 2003)

2.2.1.4.Dimensión 4: Compromiso Institucional

El compromiso institucional es la capacidad de "sentimientos" o capacidad de compromiso de calidad de trabajo profesional dentro de cada institución, realizando su trabajo mediante emociones que brindan hacia los usuarios evidenciado día a día a través de

su desempeño laboral en todo el servicio brindado hacia el usuario. (Stoner , Freeman, & Gilbert, 2003)

Ante lo mencionado anteriormente de todas las dimensiones del desempeño laboral se pude decir que todos los profesionales graduados de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en relación a esto los empleadores lo califican en relación a la calidad de trabajo que tienen unos excelentes profesionales adquiriendo un buen conocimiento y poniendo en práctica las habilidades, destrezas para una satisfacción del usuario, familia y entorno y sin olvidar el de los empleadores; la responsabilidad laboral lo asumen respetando la diversidad cultural, las tareas encomendadas por sus superiores, roles y funciones designadas por el Ministerio de Salud Pública; trabajo en equipo respetan las ideas de sus colegas, aportando opiniones para mejorar la calidad de atención y satisfacción del usuario y el compromiso institucional lo realizan con calidad en brindar sus servicios en las diferentes áreas respetando las decisiones de los profesionales para brindar un cuidado con eficiencia hacia los usuarios.

1.3.10 **Evaluación del desempeño**

Según el art.76 de la ley orgánica del servidor público la evaluación de desempeño es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos, y procedimientos armonizado, justo, transparente, imparcial y libre de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros conforme con las funciones, responsabilidades y perfil de puesto. (LOSEP, 2010)

La evaluación de desempeño permite detectar fortalezas y debilidades de los servidores públicos en este caso de los licenciados/as en enfermería enfocados a impulsar el desarrollo profesional de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad de atención. (Carrillo & Cunalata , 2017)

En el art 77 de la ley orgánica del servidor público estipula que el ministerio de relaciones laborales y las unidades institucionales de administración del talento humano, planificaran y administraran un sistema periódico de evaluación de desempeño, la misma que se ejecutara una vez al año. (LOSEP, 2010)

1.3.11 **Evaluación del nivel optimo**

La norma técnica de la evaluación del desempeño señala en su artículo 17 que los jefes inmediatos previo al proceso de evaluación del desempeño, generan mediante entrevista con el evaluado ,el espacio de participación que permita determinar correctamente las actividades esenciales, procesos ,objetivos ,planes ,programas, y proyectos con sus respectivos indicadores y metas ,la relevancia de destrezas de las competencias de puesto y universales ,y la relevancia del trabajo en equipo en el formulario SENRES-EVAL-01 (Carrillo & Cunalata , 2017)

Para la evaluación del nivel óptimo de los funcionarios y servidores públicos se empleará el formulario SENRES-EVAL-01 que contienen los siguientes indicadores para la evaluación de los/las licenciados /as de enfermería.

El instrumento SENRES-EVAL-01contiene los siguientes indicadores:

Indicadores de gestión de puesto: Constituye parámetros de medición que permita evaluar la efectividad ,oportunidad y calidad en el cumplimiento de las actividades esenciales planificadas ,procesos ,objetivos ,planes ,programas y proyectos, se concretarán indicadores y metas a fin de cuantificar el nivel de cumplimiento sean estos a corto ,mediano o largo plazo. (Carrillo & Cunalata , 2017)

Conocimiento: este factor mide el nivel de aplicación de los conocimientos en la ejecución de las actividades esenciales, procesos, objetivos, planes, programas y proyectos. (Carrillo & Cunalata , 2017)

Competencias técnicas de puesto: es el nivel de aplicación de las destrezas a través de los comportamientos laborales en la ejecución de las actividades esenciales del puesto, procesos, objetivos, planes, programas y proyectos en los procesos institucionales ,medidas a través de su relevancia (alta 3,media 2,baja 1) (Carrillo & Cunalata , 2017)

Competencias universales: es la aplicación de destrezas a través de comportamientos laborales observables ,mismas que son similares para todo los niveles sin excepción de jerarquía en la cual se alinean a valores y principios de la cultura organizacional ,medidos a través de su relevancia(alta 3,media 2,baja 1). (Carrillo & Cunalata , 2017)

Trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo: el trabajo en equipo es el interés que tiene el servidor para gestionar y cooperar de manera coordinada con los demás miembros de equipo, unidad, o institución. (Carrillo & Cunalata , 2017)

1.3.12 El profesional de enfermería

En el ámbito del profesional de enfermería históricamente nos permite hacer referencia a la mujer, actualmente forma un desempeño importante dentro del sistema de Salud, mediante la cual el profesional de enfermería enfrente un desafío de proporcionar cuidados de calidad hacia el paciente respetando la diversidad cultural, sin olvidar la implementación de género. (Luengo, Paravic, & Burgos , 2017)

Según el autor nos manifiesta, el profesional de enfermería es ente importante en medida a la "calidad" que brinda hacia el paciente en los medios hospitalarios y comunitarios, en la cual se desarrolla una asociación en el equipo de salud, favoreciendo la comunicación, las metas compartidas enfocadas hacia el futuro del paciente y la entrega total del profesional de enfermería de cuidado de calidad con altos estándares de eficacia. (Luengo, Paravic, & Burgos , 2017)

En esto nos permite reflexionar sobre los graduados de la Universidad Estatal de Bolívar carrera de enfermería, se manifiesta que son un ente incondicional al brindar un cuidado holístico de calidad y calidez hacia los pacientes en funciona de los protocolos dispuestos por el Ministerio de Salud Pública, actualmente nuestros profesionales graduados desempeñan en las distintas áreas y unidades de salud, ejerciendo diferentes cargos importantes.

El profesional de enfermería en conjunto con el equipo multidisciplinario, puede originar acciones de intervención de calidad en los distintos cuidados de competencia con el perfil profesional, las mismas que puede ser en áreas de educadora, administradora, investigadora y docencia, con el fin de garantizar un bienestar entre el profesional y el usuario, familia y comunidad satisfaciendo las necesidades propias y garantizando la salud. (Hernandez , Moreno , & Barragan , 2014)

1.3.13 **Competencias del profesional de enfermería**

Se define a la competencia profesional como una composición dinámica de condiciones, en relación a procedimientos, destrezas, cualidades y responsabilidades, dichas características son descritas por los encargados de la enseñanza en la formación académica de los distintos perfiles profesionales a lo que los estudiantes son capaces de demostrar al finalizar su proceso académico en las áreas de desempeño profesional sean estas competencias específicas y generales. (Bravo, 2007)

Se describe una determinada metodología determinando la ocupación en el ámbito de las competencias profesionales que incluyen conocimientos, experiencias y cualidades en los distintos puestos de ocupación de los profesionales de salud, tiendo en cuenta la situación actual, las nuevas exigencias propuestas por el Ministerio de Salud Pública, los estilos de vida, entre otros; la capacidad del profesional de enfermería se enfoca en acciones asistenciales, administrativas, de educación y de investigación, dado desde esta perspectiva la formación de profesionales están basadas en las competencias utilizando estrategias de formación enfocada a la realidad de los servicios por medio de la cual mejorar la armonía de brindar calidad de cuidado en las demandas sociales y del mercado. (Chavez, Menezes, Cozer, & Alves, 2010)

Las competencias del profesional de enfermería comprenden en aspectos de aprender, valorar evaluar y criticar su conocimiento, dicha competencia se subdivide en "subcompetencias" las mismas que ofrecen las capacidades del profesional de manera que demuestre progresivamente su habilidad en el desempeño laboral brindando servicios con acciones de una atención con calidad. (Argómaniz, Basurto , Betolaza, & Correyero, 2004)

Además, las competencias del profesional están directamente ligadas con la experiencia específica, conocimientos y habilidades que son propias de enfermero/a por medio de esto permita desplegar un pensamiento analítico crítico con un alto grado de auto-confianza en sí mismo y capacidad de comprensión interpersonal con el usuario, familia y entorno sin olvidar el trabajo en equipo. (Labarta & López , 2005)

Según las competencias los profesionales graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, están en la capacidad de desarrollar competencias genérales obteniendo un aporte reflexivo, trabajo en equipo, capacidad de buscar información e investigaciones en distintos ámbitos relacionados con la salud por la cual está impregnado en las diferentes trabajos de titulaciones; competencias específicas se lo desarrolla directamente con el área de enfermería adquirido experticia en el entorno del cuidado del paciente manteniendo un conjunto de saberes elementales y brindando una atención de calidad facilitando la promoción y prevención de enfermedades tanto hospitalarias como comunitarias.

1.3.14 **Perfil del profesional de enfermería.**

Es la responsabilidad de la calidad técnica y humana que recibe el usuario, familia y su comunidad, la cual aplica todos los conocimientos del profesional en el cuidado de enfermería. (Plan Estrategico de Enfermería, 2011)

Funciones generales

Aplicar el proceso de enfermería para la atención usuario externo.

- Participar en la elaboración del Plan Estratégico del Servicio al cual están asignadas
- Dar atención directa a los usuarios, en base a sus necesidades específicas y a las prescripciones médicas correspondientes.
- Cumplir y hacer cumplirlas normas técnicas y estándares de enfermería definidos para el servicio, coordinado sus actividades con los otros miembros del equipo de salud.
- Realizar asignaciones de cuidado de enfermería para el personal auxiliar, en cada turno y supervisar su cumplimiento.

- Informar oportunamente a la Líder del Servicio de la falta de provisiones para la atención del usuario, así como pérdidas de equipos, ausencia de personal, y otros problemas que se hayan presentado en su turno.
- Identificar las necesidades de capacitación y orientación del personal, el usuario, la familia; proponer y participar en los programas elaborados con este fin.
- Participar en la formulación de los estándares de calidad de atención y supervisar su cumplimiento.
- Proponer, apoyar, participaren trabajos de investigación que contribuyan al mejoramiento de la atención y de la práctica de enfermería.
- Colaborar con el proceso de formación de los recursos humanos de salud
- Registrar las actividades cumplidas en los formularios correspondientes del sistema de información y supervisar el cumplimiento de esta actividad por parte de otros miembros del equipo de salud.
- Colaborar en el cuidado de equipos y de los formularios de la Historia Clínica Única, mientras esta se encuentra en el Servicio.
- Actualizar protocolos de atención y estándares de calidad en coordinación con los miembros de equipo.
- Vigilar insumos utilizados en su servicio que está bajo su responsabilidad como también en los formularios de la Historia Clínica Única. (Plan Estrategico de Enfermería, 2011)

1.3.15 **Proyecto TUNING**

Determinado como un modelo metodológico independiente, impulsado y coordinado internacionalmente como una herramienta construida por las universidades para las mismas, nos permite pensar que, es un camino de integración de saberes para ayudar a generar una competitividad en la educación superior a nivel universal, lo que facilita una educación de comprensión y confluencia con titulaciones de manera que pueda ser comprendida, comparadas y reconocidas. (Gonzalez, Wagenaar, & Beneitone, 2004)

Particularmente en América Latina busca iniciar un debate con una meta especifica de intercambiar información y mejorar la colaboración de todas las instituciones de Educación Superior para un desarrollo de calidad, efectividad, transferencia de conocimientos y saberes para un aporte de excelencia en titulaciones en las diferentes áreas de desempeño profesional, para lograr el objetivo propuesto se debe tener una educación con cierto nivel de consenso en cada área de disciplina específica de acuerdo a la demanda laboral. (Gonzalez, Wagenaar, & Beneitone, 2004)

Por medio de la cual el proyecto Tuning América Latina considera cuatros ejes primordiales según su metodología, se menciona en primer lugar como las competencias genéricas y especificas ideales para cada perfil profesional, enfoques de desarrollo de habilidades y destrezas en el área laboral según sus competencias adquiridas durante su record académico y particularmente desarrollando los diferentes roles y funciones que identifican a cada profesional. (Gonzalez, Wagenaar, & Beneitone, 2004)

Por tanto, cabe mencionar que dicho proyecto es de las universidades para las universidades, mediante la cual participa principalmente 62 Universidades de América Latina como: Ecuador, Argentina, Costa Rica, Guatemala, Perú, Venezuela entre otras, debatiendo en cuatro grupos de trabajo y en diferentes áreas de administración de empresas, educación, historia y matemáticas. (Gonzalez, Wagenaar, & Beneitone, 2004).

1.3.16 **Competencias Generales**

- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Capacidad para organizar y planificar el tiempo
- Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
- Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
- Capacidad de comunicación oral y escrita.
- Capacidad de comunicación en un segundo idioma
- Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación
- Capacidad de investigación
- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
- Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
- Capacidad crítica y autocrítica.
- Capacidad para actuar en nuevas situaciones
- Capacidad creativa
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
- Capacidad para tomar decisiones
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Habilidades interpersonales
- Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
- Compromiso con la preservación del medio ambiente
- Compromiso con su medio socio-cultural
- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad

- Habilidades para trabajar en contextos internacionales
- Habilidad para trabajar en forma autónoma
- Capacidad para formular y gestionar proyectos
- Compromiso ético
- Compromiso con la calidad. (TUNING, 2008)

1.3.17 **Competencias Especificas**

Al finalizar el proceso de titulación de licenciado/a en ciencias de la Enfermería deben tener la capacidad de: (TUNING, 2008)

- Capacidad para aplicar los conocimientos en el cuidado holístico de la persona, familia y comunidad considerando las diversidades fases del ciclo de vida en los procesos de salud-enfermedad.
- Habilidad para aplicar la metodología del proceso de enfermería y teorías de la disciplina que organiza la intervención, garantizando la relación de ayuda.
- Capacidad para documentar y comunicar de forma amplia y completa la información a la persona, familia y comunidad para proveer continuidad y seguridad en el cuidado.
- Capacidad para utilizar las tecnologías de la información y la comunicación para tomar decisiones asertivas y la gestión de los recursos para el cuidado de la salud.
- Demuestra respeto por la cultura y los derechos humanos en las intervenciones de enfermería en el campo de la Salud.
- Habilidad para interactuar en equipos interdisciplinarios y multisectoriales, con capacidad resolutiva para satisfacer las necesidades de salud prioritaria, emergente y especial.

- Capacidad para diseñar y gestionar proyectos de investigación relacionadas con el cuidado de enfermería y la salud.
- Habilidad para resolver los problemas de salud utilizando la investigación en la práctica de enfermería.
- Capacidad de participar activamente en el desarrollo de las políticas de salud, respetando la diversidad cultural.
- Capacidad para planificar, organizar, ejecutar y evaluar actividades de promoción, prevención y recuperación de la enfermedad, con criterios de calidad.
- Capacidad de trabajar dentro del contexto de los códigos éticos, normativos y legales de la profesión.
- Capacidad para diseñar, ejecutar y evaluar programas de educación en salud formal y no formal que responden a las necesidades del contexto.
- Capacidad para participar en equipos multidisciplinarios y transdisciplinarios en la formulación de proyectos educativos.
- Habilidad y capacidad para promover el proceso de aprendizaje permanente con personas, grupos y comunidad en la promoción del autocuidado y estilos de vida saludable en relación con su medio ambiente.
- Conocimiento y capacidad para aplicar la tecnológica y la informática en investigaciones de enfermería y salud.
- Conocimiento de las distintas funciones, responsabilidades y papeles que deben desempeñar el profesional de enfermería.
- Capacidad para aplicar en la práctica los principios de seguridad e higiene en el cuidado de enfermería.

- Conocimiento y habilidad para utilizar los instrumentos inherentes a los procedimientos del cuidado humano.
- Capacidad para participar activamente en los comités de ética de la práctica de la enfermería y bioética.
- Capacidad para defender la dignidad de la persona y el derecho a la vida en el cuidado interdisciplinario de la salud.
- Capacidad para administra en forma segura fármacos y otras terapias con el fin de proporcionar cuidado de enfermería de calidad.
- Capacidad para reconocer, respetar y apoyar las necesidades espirituales de las personas.
- Capacidad para participar y concentrar en organismos colegiados de nivel local, regional, nacional e internacional que promueven el desarrollo de la profesión.
- Capacidad para establecer y mantener la relación de ayuda con las personas, familia y comunidad, frente a diferentes cuidados requeridos con mayor énfasis en situaciones críticas y en la fase terminal de la vida.
- Capacidad de promover y realizar acciones tendientes a estimular la participación social y desarrollo comunitario en el área de sus competencias en salud.
- Demuestra solidaridad ante las situaciones de desastres, catástrofes y epidemias.
- Capaz de gestionar de forma autónoma nuevos servicios de enfermería.

1.3.18 **Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar**

La carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar pertenece a la región 5 y única dentro de la provincia Bolívar, según su reseña histórica inicia su labor académica en el año 1988 como extensión de la Universidad Estatal de Guayaquil, empieza su formación académica con un solo paralelo para brindar respuesta a la necesidad de los bachilleres de la

región y el país de formación superior, dando como resultado con un título terminal de Licenciatura en Ciencias de la Enfermería, con enfoque clínico y comunitario. (Guerrero, Gaibor, & Valdivieso , 2016)

La Universidad Estatal de Bolívar, carrera de enfermería está conservando su prestigio y demanda de estudiantes, a nivel nacional el campo ocupacional tiene una demanda muy alta; por la cual al momento se está incrementándose los requerimientos de la política del estado de conformar los equipos básicos de salud (EBAS) para él trabajó en la Atención Primaria de salud. (Guerrero, Gaibor, & Valdivieso , 2016)

1.3.19 **Misión de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar**

Formar profesionales humanistas y competentes en Enfermería y Administración para Desastres y Gestión de Riesgos, con un sistema académico, científico y tecnológico, de investigación, vinculándose con sectores de la sociedad y contribuyendo a la solución de problemas del contexto. (Guerrero, Gaibor, & Valdivieso , 2016)

1.3.20 **Visión de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar**

La Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano es una institución de Educación Superior con liderazgo en la formación de profesionales de Enfermería y Administración para Desastres y Gestión del Riesgo, humanista y emprendedora, basada en un sistema académico de investigación científica y tecnológica, y la vinculación con sectores sociales que contribuyan a la solución de problemas de contexto. (Guerrero, Gaibor, & Valdivieso , 2016)

1.3.21 **Perfil de egreso profesional carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar**

Es un profesional que ha adquirido competencia científico técnica para cuidar y ayudar a las personas sanas o enfermas (niño, embarazada, adolescente, adulto y adulto mayor), familia y comunidad.

Desarrolla competencias asistenciales, administrativas, educativas e investigativas en instituciones y servicios de los tres niveles de atención de salud, mediante una firme actitud humanística, ética y de responsabilidad legal.

Cuenta con autoridad para tomar decisiones y profundos conocimientos profesionales en las áreas biológicas, psicosociales y del entorno; y habilidades teórico prácticas en las entidades específicas y de alta complejidad del ejercicio de la profesión, sustentando en la lógica del método científico profesional de enfermería en el marco del desarrollo científico y tecnológico de las ciencias. (Guerrero, Gaibor, & Valdivieso , 2016)

1.3.22 Campo ocupacional de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar

La institución de Salud de la Red Nacional de Salud constituye el mercado de trabajo de los recursos formados por las Escuelas de Enfermería de las Instituciones de Educación superior del país, trabajan permanentemente para ofrecer un currículo, que responda a las necesidades de la población, de los servicios y de los estudiantes.

El currículo de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, permitirá a los profesionales de enfermería ejercer en estos y nuevos escenarios de trabajo; por lo que se considera que las/os profesionales podrán ejercer en los siguientes espacios:

Sector público: en instituciones del primer, segundo y tercer nivel de atención del Ministerios de Salud Pública, Patronatos y Municipios; Hospitales y Unidades de Salud Militar y de la Policía Nacional; Junta de Beneficencia; SOLCA; Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Seguro Social, Seguro Campesino, entre otros.

Sector privado: Empresas de productos y servicios, Hospitales, Clínicas, Policlínicos, Dispensarios, Bancos, Consultorios, Unidades Educativas de todos los niveles, (básicas, secundarios y superiores) Fabricas, Asesorías y consultorías en Salud, Proyectos de Salud, Centros de Rehabilitación Social y Física, Guarderías Infantiles, Hogar de Ancianos y otras ONG.

Practica Independiente de Enfermería: En consultorios y centros de cuidados de enfermería, Autocuidado en centros de atención de salud, domicilio y nivel escolar, desarrollo de la microempresa de atención en salud preventiva y de rehabilitación, terapias alternativas, docencia y ajustadas a las reglamentaciones legales establecidas para el efecto. (Guerrero, Gaibor, & Valdivieso , 2016)

2.3 Definiciones de términos

Satisfacción. - Acción y efecto de satisfacer que el individuo experimenta, siente, por algo o alguien. (Real Academia Española , 2017)

Empleador. - Es la persona o entidad, de cualquier clase que fuera por cuenta para prestar el servicio siendo los beneficiarios los usuarios. (Real Academia Española , 2017)

Enfermería. - Abarca los cuidados, autónomos y en colaboración que se presta a las personas de todas las edades, familia, grupos y comunidades enfermos o sanos. (Consejo internaciona de enfermeras , s.f.)

Competencia. - Pericia, actitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado. (Real Academia Española , 2017)

Habilidades. - Capacidad y disposición en ejecutar algo que sirva para el desarrollo del individuo, de manera correctamente y con facilidad. (Real Academia Española , 2017)

Destrezas. - Arte, primor o propiedad con que se hace algo en la realización de una determinada actividad sea esto automática o inconsciente. (Real Academia Española , 2017)

Investigación. - Estrategia para descubrir algo mediante una serie de procedimientos que se lleva a cabo con el fin de alcanzar nuevos conocimientos. (Real Academia Española , 2017)

Salud. - Es la condición de todo ser vivo que goza de un absoluto bienestar tanto a nivel físico, mental y social. (Real Academia Española , 2017)

Enfermedad. - Alteración leve o grave del funcionamiento normal del organismo o de laguna de las partes debido a una causa interna o externa. (Real Academia Española , 2017)

Calidad. - Conjunto de propiedades inherente a algo, que permiten juzgar su valor. (Real Academia Española , 2017)

Calidez. - Es una cualidad positiva que en sentido literal con el adjetivo cálido. (Real Academia Española , 2017)

Educación. - Formación destinada a desarrollar la capacidad intelectual, moral y efectiva de las personas de acuerdo a la cultura y la sociedad. (Real Academia Española , 2017)

Profesión. - Actividad habitual de una persona, generalmente para la que ha preparado la cual tiene derecho a una remuneración. (Real Academia Española , 2017)

Desempeño laboral. – Es el rendimiento laboral en donde el trabajador efectúa sus funciones y tareas principales que exigen en el ámbito laboral especifico de cada área. (Real Academia Española , 2017).

2.4 Sistema de hipótesis

Existe relación entre la satisfacción de empleadores con el desempeño de los graduados de la carrera de enfermería de la universidad estatal de Bolívar.

2.5 Sistema de variables

Variable independiente

Desempeño de los graduados

Variable dependiente

Satisfacción de empleadores

Operacionalización de variables

Tabla 1. ***Variable Independiente***					
Variable independiente	Definición	Indicador	Ítems	Escala	instrumentos
Desempeño de los graduados	Es el grado del cumplimiento de las funciones, tareas y actividades con eficiencia y eficacia, necesaria para contribuir una institución de éxito realizado por la enfermera en los distintos programas preventivos promociónales de salud.	Competencias del profesional de enfermería • Asistenciales • Docencia • Administración • Investigación	Según su criterio las enfermeras/os de la Universidad Estatal de Bolívar aplican adecuadamente sus competencias adquiridas durante los años de formación académica.	Siempre Casi siempre Nunca	Encuesta
		Dimensiones del desempeño laboral Calidad del trabajo • Responsabilidad • Trabajo en equipo • Compromiso institucional	Según su opinión usted como considera las dimensiones del desempeño de las enfermeras/os de la Universidad Estatal de Bolívar	Siempre Casi siempre Nunca	Encuesta
		Sugerencias para los futuros profesionales.	¿Qué sugerencias nos manifestaría para mejorar la formación profesional, como un aporte para los nuevos enfermeros/as de la Universidad Estatal de Bolívar?		Encuesta

Tabla 2.
Variable dependiente

Variable dependiente	**Definición**	**Indicador**	**Ítems**	**Escala**	**Instrumentos**
Satisfacción de los empleadores	Es la apreciación subjetiva de satisfacción percibida por el empleador es la condición de estar a gusto o no con el desempeño del profesional de enfermería referente a las actividades que realiza en dentro de la institución de salud.	Conocimientos de graduados que laboral dentro de la institución.	¿Según su conocimiento cuántos graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar laboran dentro de la institución?		Encuesta
		Criterio de los futuros profesionales.	¿Según su criterio los futuros profesionales de la carrera de Enfermería, serán entes importantes para el desarrollo del país?	Muy necesario Poco necesario Nada necesario	Encuesta
		Roles y funciones del Ministerio de Salud Publica	Según su opinión las enfermeras/os de la Universidad Estatal de Bolívar emplean adecuadamente en su área de trabajo los roles y funciones según el Ministerio de Salud Pública.	Siempre Casi siempre Nunca	Encuesta
		Relación en las habilidades comunicativas y relaciones interpersonales	Según su opinión considera usted que los profesionales de enfermería tengan una buena relación en las habilidades comunicativas y relaciones interpersonales con el usuario, familia, comunidad y con el equipo de trabajo.	Muy necesario Poco necesario Nada necesario	Encuesta

		Elaboración y gestión de proyectos	Según su criterio considera usted que es importante que los profesionales de enfermería elaboren y gestionen proyectos que mejore el nivel investigativo y sea aporte para la institución	Muy necesario Poco necesario Nada necesario	Encuesta

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Nivel de investigación

En el presente estudio se utilizó una metodología cualitativa en relación al análisis e interpretación de resultados, utilizando el método científico, reglamentado, establecido y proyectado, basado en técnicas e instrumentos que nos permitieron obtener datos verdaderos, para el desarrollo del mismo.

3.2 Diseño

La investigación tiene un diseño que se lo menciona a continuación

De campo: consintió en una recolección de datos directamente a los empleadores de las distintas unidades de Salud sin modificar datos existentes.

Investigación bibliográfica o documental: Para la investigación y recolección de datos y el análisis nos basamos en diferentes documentos y teorías que nos permite amparar y ampliar la visión sobre el tema planteado.

Tipo de Investigación:

Descriptiva: consiste en descubrir la situación actual sobre la satisfacción del empleador en relación al desempeño del graduado de enfermería, Universidad Estatal de Bolívar.

Exploratoria: dado a que no existe en la actualidad información sobre la satisfacción del empleador en relación al desempeño del graduado de enfermería, mediante lo cual nos permite obtener una aproximación a dicha información.

3.3 Población y muestra

Se tomó en cuenta la población universo, constituida por 41 directivos y empleadores en los que se encuentran Directores Médicos, Lideres de Enfermería y Responsables de talento Humano de las distintas Unidades de Salud de la zona 5, donde se encuentran laborando los graduados profesionales de la Universidad Estatal de Bolívar.

Numero de directivos y empleadores encuestados

Directores médicos	Líderes de enfermería	Talento humano
14	22	5

El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia basado en el criterio de que las instituciones objetivo de estudio tiene contratados a profesionales de enfermería, teniendo en cuenta que en la zona 5 se encuentran 35 graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, periodo 2016-2018.

Siendo una población investigada en una cantidad considerable se trabaja con el total de ellos sin extraer muestra alguna.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para posibilitar la obtención de datos se utilizó las siguientes técnicas de investigación:

Técnica

Encuesta

A través de esta técnica se obtuvo la información principal del tema a investigar, la misma que fue aplicada a los empleadores de las distintas Unidades Operativas de Salud que pertenecen a la zona 5, donde se encuentran trabajando profesionales graduados en la

Universidad Estatal de Bolívar, por tanto, se dará a conocer cuál es la satisfacción del empleador en relación al desempeño laboral del graduado.

Instrumentó

Cuestionario

Es un agregado de preguntas en relación a los aspectos a investigar, como es la satisfacción del empleador en relación al desempeño del graduado de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, las mismas que están diseñadas en base al marco teórico, para la obtención de datos sobre las variables en estudio, brindando un aporte esencial para la investigación.

Análisis y procesamiento de datos.

Para el procesamiento y análisis de datos de la presente investigación se realizó una tabulación utilizando programas como SPSS, Excel y Word, además de la representación gráfica, mediante la cual se pudo analizar, interpretar y obtener resultados.

3.5 Técnica de procesamiento y análisis de datos.

ENCUESTA

Pregunta 1. ¿Según su conocimiento cuántos graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar laboran dentro de la institución?

Podemos mencionar que en las diferentes instituciones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ministerio de Salud Pública y Hospitales privados cuentan con un porcentaje importante de graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, dichos enfermeros/as están laborando dentro de diferentes áreas y ocupando cargos importantes.

Pregunta 2. ¿Según su criterio los futuros profesionales de la carreara de Enfermería, serán entes importantes para el desarrollo del país?

Tabla 3.
Criterio sobre los futuros profesionales de la carrera de enfermería para el desarrollo del país

ESCALA VALORATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy necesario	41	100%
Poco necesario	0	0%
No necesario	0	0%
TOTAL	41	100%

Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano
Fuente: Encuesta aplicada a empleadores



Figura 1. Criterio sobre los futuros profesionales de la carrera de enfermería para el desarrollo del país
Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano
Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

Análisis:

De las encuestas realizadas a los empleadores representado en el grafico 1, en relación al criterio de los nuevos profesionales de salud graduados de la Universidad Estatal de Bolívar, 100% mencionan que, diferencian a los mismos, y que los profesionales de enfermería son importantes para el desarrollo del país, pues su conocimiento ayuda a mejorar la calidad de vida del usuario, familia y comunidad.

Entre las razones de este criterio se resalta: " El profesional de enfermería somos servidores de salud, esenciales para el desarrollo del país y por la cual formar un equipo para brindar atención a la población en general", "La preparación de profesionales en el campo de

la enfermería caracteriza la atención de calidad pues son ellos el ente principal del cuidado a la salud de los ecuatorianos lo que garantiza mayor productividad del país ”, “En base a su preparación ayudará la prevención y promoción de salud.

Pregunta 3. ¿Según su opinión las enfermeras/os de la Universidad Estatal de Bolívar emplean adecuadamente en su área de trabajo los roles y funciones según el Ministerio de Salud Pública?

Tabla 4.
Opinión sobre la habilidad de emplear adecuadamente en su área de trabajo los roles y funciones según el Ministerio de Salud Pública

ESCALA VALORATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	38	93%
Casi Siempre	3	7%
Nunca	0	0%
Total	41	100%

Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano
Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

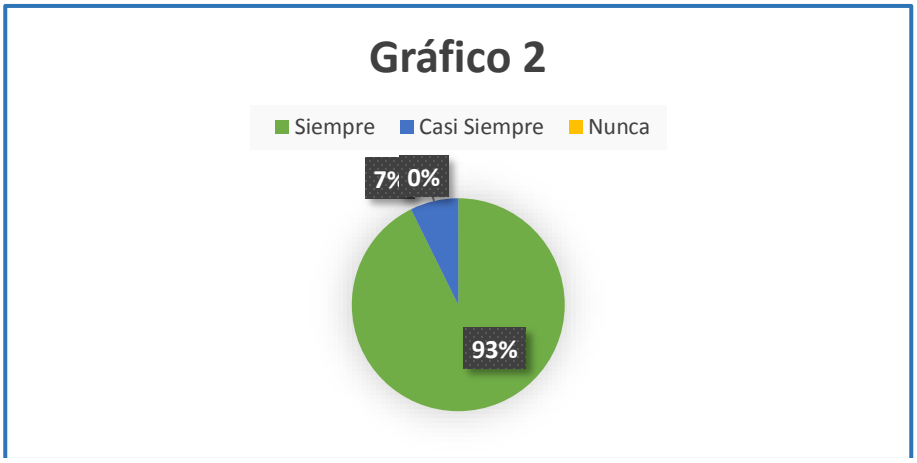


Figura 2. Opinión sobre la habilidad de emplear adecuadamente en su área de trabajo los roles y funciones según el Ministerio de Salud Pública
Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano
Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

Análisis:

En las encuestas aplicadas a los empleadores representado en el grafico 2, en relación a las habilidades del profesional de enfermería en emplear los roles y funciones dispuestas por el MSP, se puede manifestar que el 93% del profesional de enfermería lo emplea adecuadamente en las diferentes áreas de trabajo, mientras que en un menor porcentaje del 7% considera con menor frecuencia.

Por tanto, en mayor rango los profesionales están aplicando roles y funciones adecuadamente dentro de las diferentes áreas por ende deben adecuar a las disposiciones del Ministerio de Salud con el fin de garantizar una atención adecuada a las necesidades de la población en general.

Pregunta 4. ¿Según su opinión considera usted que los profesionales de enfermería tengan una buena relación en las habilidades comunicativas y relaciones interpersonales con el usuario, familia, comunidad y con el equipo de trabajo?

Tabla 5.
Opinión de las habilidades comunicativas y relaciones interpersonales con el usuario, familia, comunidad y con el equipo de trabajo.

ESCALA VALORATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy necesario	38	93%
Poco Necesario	3	7%
Nunca	0	0%
Total	41	100%

Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano
Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

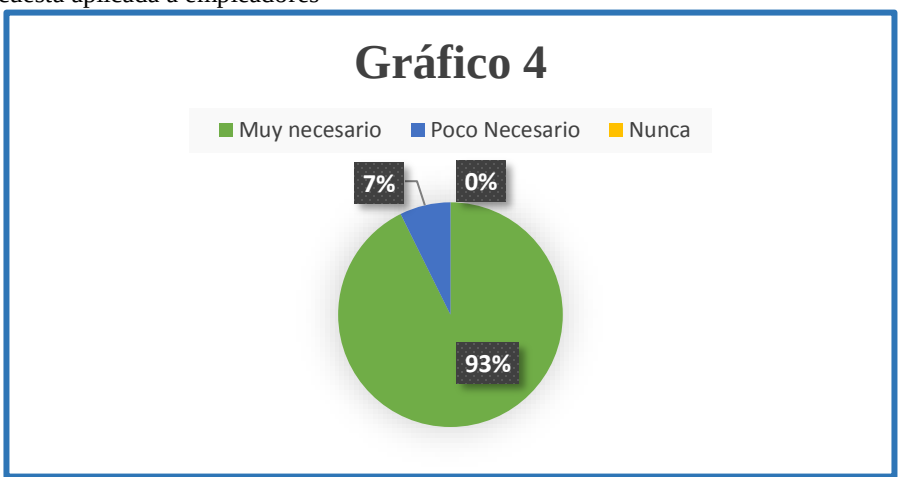


Figura 3. Opinión de las habilidades comunicativas y relaciones interpersonales con el usuario, familia, comunidad y con el equipo de trabajo.
Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano
Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

Análisis:

De las encuestas aplicadas a los empleadores se puede evidenciar en el grafico 4 con relación a las habilidades comunicativas y relaciones interpersonales con el usuario, familia y comunidad en un porcentaje del 93% mencionan que es muy necesario, mientras en un porcentaje menor como el 7% dice es poco necesario dichas características.

Por cuanto es muy importante que le permita a la enfermera favorecer relaciones terapéuticas y poder satisfacer las necesidades del paciente y brindar un cuidado de calidad, sin olvidar que el profesional de enfermería no puede realizar estas destrezas debido a que se encuentran en áreas específicas del establecimiento de salud y no cuenta con relación directa con el paciente.

Pregunta 5. ¿Según su criterio considera usted que es importante que los profesionales de enfermería elaboren y gestionen proyectos que mejore el nivel investigativo y sea aporte para la institución?

Tabla 6.
Nivel de habilidades de enfermería para que elaboren y gestionen proyectos que mejore el nivel investigativo.

ESCALA VALORATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy necesario	33	80%
Poco Necesario	8	20%
Nunca	0	0%
Total	41	100%

Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano
Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

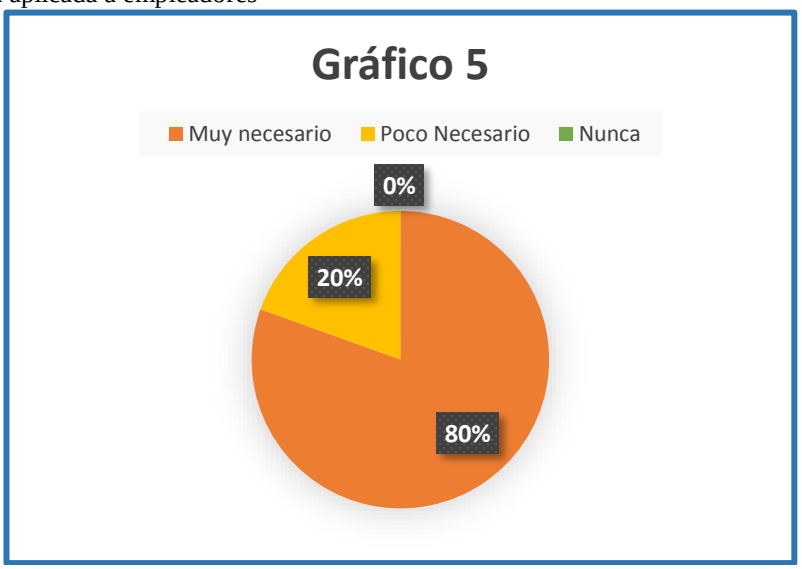


Figura 4. Nivel de habilidades de enfermería para que elaboren y gestionen proyectos que mejore el nivel investigativo.
Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano
Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

Análisis:

Como se puede observar en el gráfico5 los empleadores encuestados manifiestan con relación a las habilidades del profesional de enfermería en la elaboración y gestión de proyectos para mejorar el nivel investigativo, en un 80% muy necesario que los profesionales de enfermería elaboren y gestionen proyectos para mejorar el nivel investigativo, mientras que en un 20% considerar poco necesario.

Por tanto, cabe mencionar que el profesional tiene roles importantes que beneficia el proceso investigativo para el desarrollo de destrezas y habilidades al brindar una atención de calidad y mejorar en aspectos investigativos que contribuyan la competencia profesional en el ámbito de la salud. Además, podemos decir que los profesionales de enfermería intervengan en funciones investigativas de proyectos para el desarrollo de atención y cuidado al usuario.

Pregunta 6. ¿Marque con un X, según su criterio las enfermeras/os de la Universidad Estatal de Bolívar aplican adecuadamente sus competencias adquiridas durante los años de formación académica?

Tabla 7.
Competencias adquiridas durante la formación académica. - Competencias asistenciales

COMPETENCIA	ESCALA							
	Siempre	%	Casi siempre	%	Nunca	%	Total	%
Capacidad para emplear los conocimientos en el cuidado holístico del usuario, familia y comunidad considerando las numerosas fases del ciclo de vida en los procesos de salud-enfermedad, utilizando la metodología del proceso de enfermería.	38	93%	3	7%	0	0%	41	100%
Capacidad para administrar en forma segura fármacos y otros principios de seguridad con el fin de proveer cuidados de enfermería de calidad.	35	85%	6	15%	0	0%	41	100%

Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano
Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

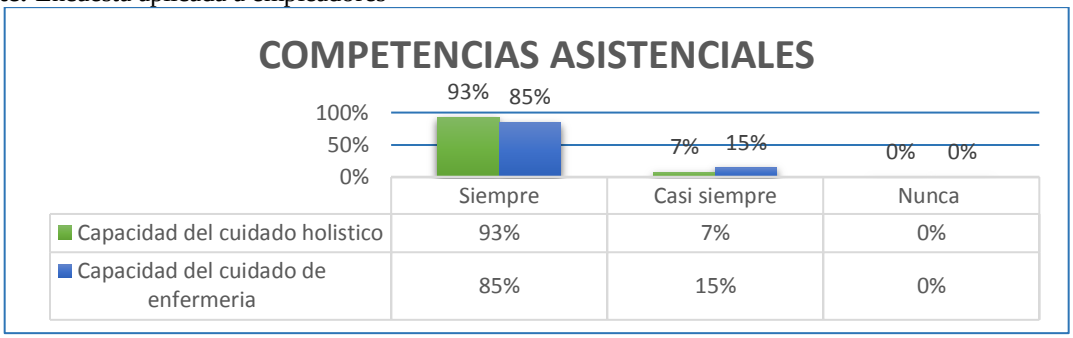


Figura 5. Competencias adquiridas durante la formación académica. / Competencias asistenciales
Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano
Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

Tabla 8.

Competencias adquiridas durante la formación académica. - Competencias de docencia

Competencia	Escala							
	Siempre	%	Casi siempre	%	Nunca	%	Total	%
Capacidad para documentar y comunicar de forma profunda y completa la información al usuario, familia y comunidad para proporcionar continuidad y seguridad en el cuidado.	33	80%	8	20%	0	0%	41	100%
Destreza y capacidad para originar el proceso de aprendizaje permanente con personas, grupos y comunidad en la promoción del autocuidado y estilos de vida saludable en relación con su medio ambiente.	35	85%	6	15%	0	0%	41	100%

Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

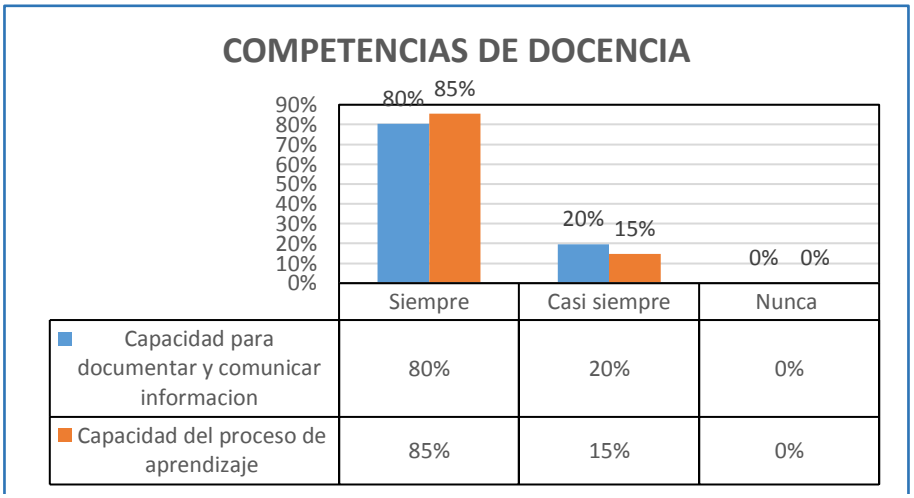


Figura 6. Competencias adquiridas durante la formación académica. / Competencias de docencia

Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano
Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

Tabla 9.
Competencias adquiridas durante la formación académica. - Competencias de administrativas

Competencia	Escala							
	Siempre	%	Casi siempre	%	Nunca	%	Total	%
Capacidad de participar activamente en el desarrollo de las políticas del Ministerio de Salud Pública y comités de éticas respetando la diversidad cultural.	32	78%	6	15%	3	7%	41	100%
Capacidad de trabajar dentro de los códigos éticos, normativos y legales de la profesión.	39	95%	2	5%	0	0%	41	100%

Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano
Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

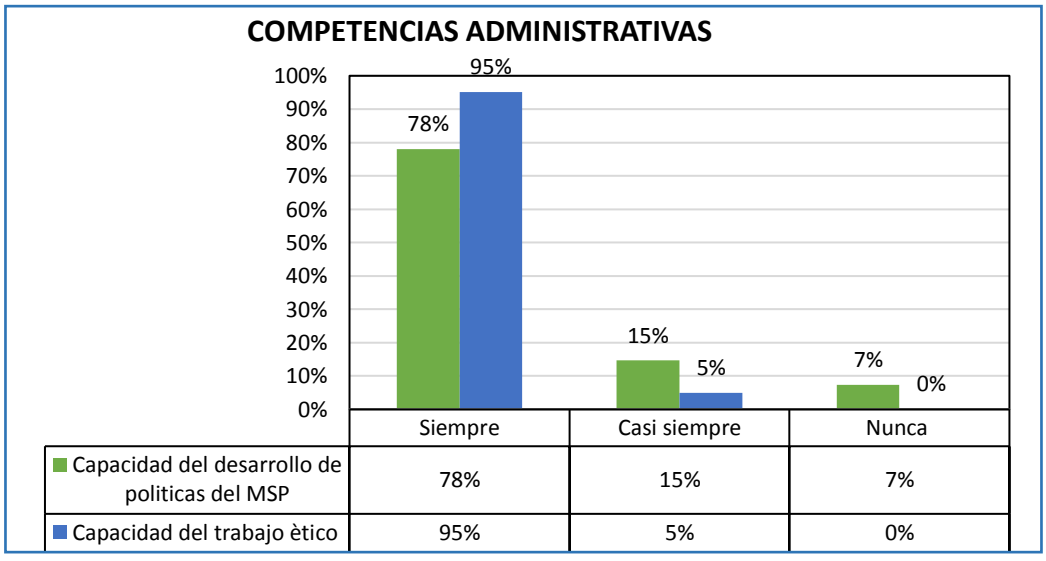


Figura 7. Competencias adquiridas durante la formación académica. / Competencias administrativas
Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

Tabla 10.

Competencias adquiridas durante la formación académica - Competencias investigativas

Competencia	Escala							
	Siempre	%	Casi siempre	%	Nunca	%	Total	%
Capacidad para crear y gestionar proyectos de investigación afines con el cuidado de enfermería y la salud-enfermedad.	30	73%	11	27%	0	0%	41	100%
Destreza para solucionar problemas de salud utilizando la investigación en la experiencia de enfermería.	32	78%	9	22%	0	0%	41	100%

Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

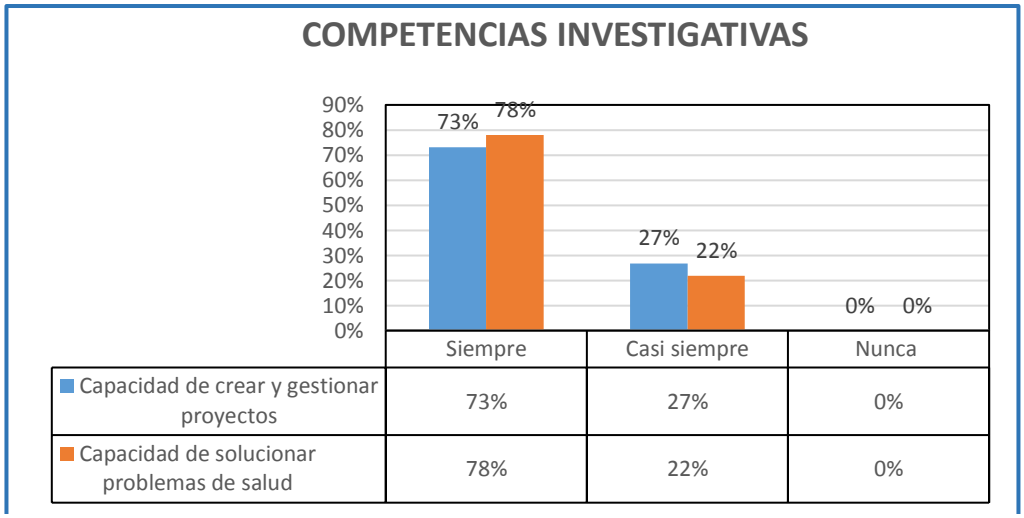


Figura 8. Competencias adquiridas durante la formación académica. / Competencias investigativas

Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

Análisis:

Mediante la encuesta aplicada a los empleadores de las diferentes áreas de salud en las que laboran los graduados de la carrera de enfermería, periodo 2016-2018, podemos mencionar un alto porcentaje de siempre, casi siempre y en un mínimo como nunca en la aplicabilidad de las competencias y funciones que lo están realizando los profesionales de enfermería en las distintas áreas de salud, dichas características son adquiridas durante su formación pre-profesional, utilizando metodologías, protocolos, funciones y roles en base del Ministerio de Salud Pública; empleando los conocimientos en el cuidado holístico sin olvidar la diversidad cultural del usuario, familia, comunidad propiciando cuidados de enfermería de calidad en salud-enfermedad y resolviendo problemas que asocien a la salud utilizando investigaciones científicas para fomentar el desarrollo de la sociedad y por ende de los licenciados en enfermería.

Cabe mencionar que las competencias son tomadas del proyecto Tuning América Latina motivo de la cual tiene como propósito formar profesionales con gran capacidad del cuidado de enfermería en los diferentes ámbitos de la ética profesional permitiendo flexibilidad y autonomía en las diferentes competencias específicas y genéricas que nos permite la construcción de niveles altos de aprendizaje para brindar un cuidado de calidad a nivel nacional e internacional.

Pregunta 7. ¿Según su opinión usted como considera las dimensiones del desempeño de las enfermeras/os de la Universidad Estatal de Bolívar?

Tabla 11.
Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería / calidad del trabajo

Dimensiones	Escala							
	Siempre	%	Casi siempre	%	Nunca	%	Total	%
Cumple con los objetivos de trabajo, indicando responsabilidad en la realización de sus actividades.	35	85%	4	10%	2	5%	41	100%
Produce o realiza un trabajo metódico basado en normas y protocolos según el MSP	37	90%	3	7%	1	2%	41	100%
Demuestra interés por acceder a peticiones de actualización de conocimientos e investigaciones de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	32	78%	8	20%	1	2%	41	100%

Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano
Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

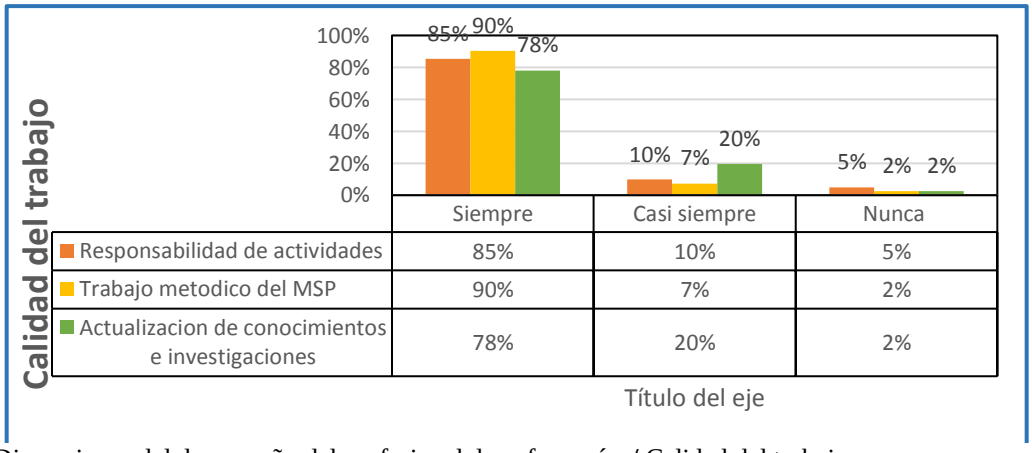


Figura 9. Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería. / Calidad del trabajo
Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano
Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

Tabla 12.

Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería / Responsabilidad

Dimensiones	Escala							
	Siempre	%	Casi siempre	%	Nunca	%	Total	%
Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar en beneficio de la institución.	38	93%	3	7%	0	0%	41	100%
Acude puntualmente y con su uniforme correspondiente a su área de trabajo según su horario establecido.	39	95%	2	5%	0	0%	41	100%

Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

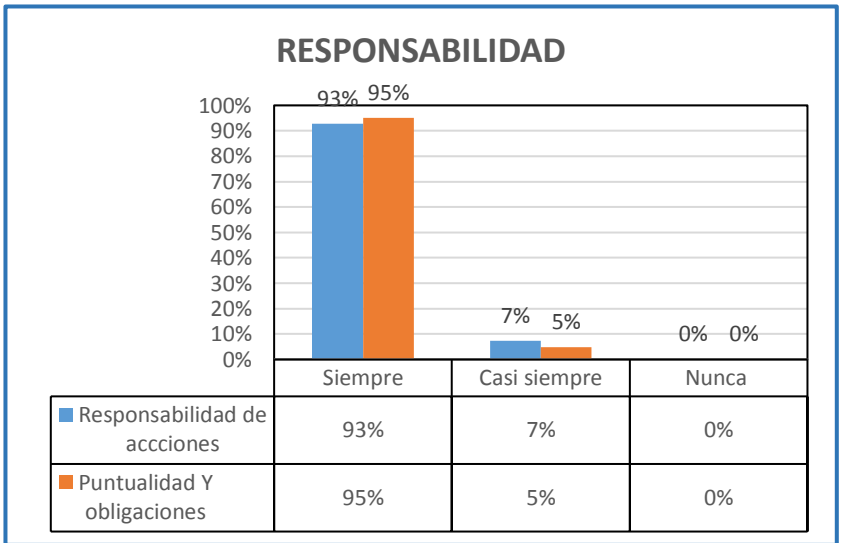


Figura 10. Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería. / Responsabilidad

Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

Tabla 13.

Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería / Trabajo en equipo

Dimensiones	Escala							
	Siempre	%	Casi siempre	%	Nunca	%	Total	%
Colabora con la institución en la ejecución y utilización de tecnologías para mejorar procesos de trabajo dentro del área.	36	88%	5	12%	0	0%	41	100%
Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores, promoviendo un clima laboral positivo.	33	80%	8	20%	0	0%	41	100%

Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

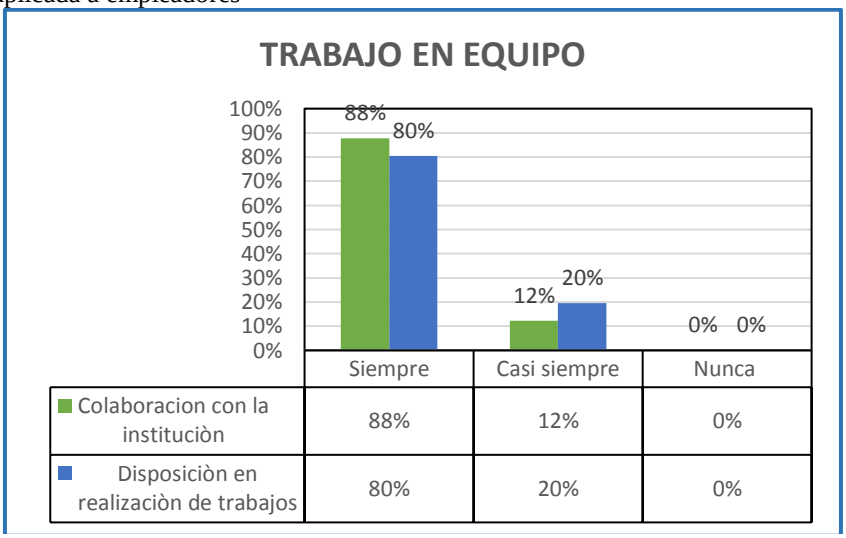


Figura 11. Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería. / Trabajo en equipo

Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

Tabla 14.

Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería / Compromiso institucional

Dimensiones	Escala							
	Siempre	%	Casi siempre	%	Nunca	%	Total	%
Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo respetando sus ideas.	35	85%	6	15%	0	0%	41	100%
Demuestra respeto hacia los usuarios, sus superiores y colegas.	40	98%	1	2%	0	0%	41	100%

Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

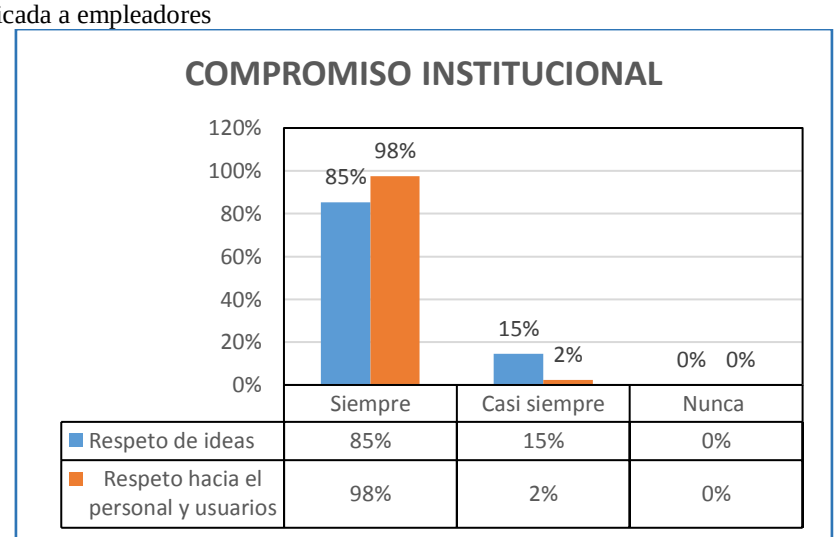


Figura 12. Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería. / Compromiso institucional

Elaborado por: Diana Cando y Diocelina LLumiguano

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores

Análisis:

De las encuestas dirigidas a los directivos y empleadores que pertenecen a la zona 5 en donde están laborando los graduados de enfermería del período 2016-2018, califican que en un mayor porcentaje de siempre y casi siempre los profesionales emplean correctamente las dimensiones del desempeño laboral, en un menor porcentaje considera de nunca lo realizan; por tanto, dicha característica está relacionada con distintas metas específicas y desafiantes, por ende existen distinta relación con el esfuerzo-desempeño de los graduados, en la probabilidad percibida de los profesionales de salud.

Dentro del desempeño laboral se desarrolla una serie de aspectos en las que podemos mencionar las asistenciales, administrativas, investigativas y docencia del proceso enseñanza-aprendizaje, en la que debemos poner en prácticas, la cual se manifiesta; planificación, organización, ejecución, control y evaluación. Por tal razón, exige una excelente preparación de los profesionales de enfermería en distintos ámbitos y nuevos paradigmas que requiera innovación en nuevos conocimientos novedosos desarrollando su potencial para mejorar la calidad de atención al individuo, organización y entorno.

Las distintas dimensiones del desempeño laboral se considera competencias y capacidades relacionadas con el trabajo en la cual los elementos a evaluar es la calidad de trabajo realizado con eficiencia, la responsabilidad de las distintas obligaciones con las tareas asignadas propias de la enfermera, trabajo en equipo manteniendo la cordura y disciplina respetando ideas propiciadas por colegas y por último el compromiso institucional.

Pregunta 8. ¿Qué sugerencias nos manifestaría para mejorar la formación profesional, como un aporte para los nuevos enfermeros/as de la Universidad Estatal de Bolívar?

- Se establece las sugerencias para mejorar la formación profesional para los nuevos enfermeros/as de la Universidad Estatal de Bolívar, entre las opiniones manifestadas por los directivos y empleadores se manifiesta:
- La Universidad Estatal de Bolívar debe fortalecer farmacología, integrar nuevas asignaturas de salud y seguridad, Integrar proyectos de atención directa al usuario.
- Fortalecen en la continuación de proyectos encaminados en el ámbito de la salud y un mayor interés en la investigación para un mejor aprendizaje.
- Retomar las prácticas en salud comunitarias y hospitalarias en lugares donde existan un alto índice de pobreza.
- El profesional de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar tiene una buena formación académica por lo que es reconocida a nivel nacional, se felicita a distinguida Universidad por la excelencia de los profesionales, pero sin embargo se debe profundizar en fortalecer la farmacología.
- Fortalecimiento en la realización de más prácticas hospitalarias y en comunidades lejanas y así puedan adquirir más conocimientos y destrezas para mejorar su desempeño profesional.
- Fortalecer en la aplicación de protocolos, normas y procedimientos para el cumplimiento de las estrategias propuestas por la institución y Ministerios de Salud Pública.

CAPÍTULO IV

4.1 RESULTADOS ALCANZADOS

Resultados por objetivos

OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	RESULTADOS ALCANZADOS
Identificar las instituciones y población de graduados graduados de la carrera de Enfermería que estén laborando en centros de salud pertenecientes a la zona 5.	Se ha identificado un total de 35 graduados de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar que se encuentran laborando dentro de la zona 5 dando como resultado un equivalente del 23% del total de graduados del año 2016-2018.
Conocer la situación laboral de los graduados de la carrera de enfermería dentro de las instituciones y las áreas en las cuales se desempeñan.	En base a la encuesta realizada; se determinó en una considerable demanda que los empleadores se encuentran satisfechos con el desempeño profesional de enfermería que estos se basan en las distintas dimensiones del desempeño laboral de cada Licenciado/a de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.
Aplicar encuestas para la determinación de la percepción y expectativas de los empleadores en relación al desempeño de los profesionales graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar para	Mediante la aplicación de encuesta a los directivos y empleadores se llegó a obtener resultados de la satisfacción del empleador dando como resultados que se encuentran satisfechos con el desempeño de los graduados Dichos resultados obtenidos mediante esta investigación serán de aporte importante para la

su futura socialización de resultados con las autoridades.	institución, en la toma de decisiones de los nuevos profesionales de enfermería en la formación académica y práctica, manteniendo un mayor índice de satisfacción de los distintos directivos y empleadores de salud en donde laboral nuestros graduados.

Aspectos Administrativos

Plan de Acción

- Recolección de datos (elaboración de oficios dirigidos a los directivos y empleadores de la zonal 5 de las distintas unidades operativas de salud)
- Elaboración de una encuesta (tipo cerrada para ejecución en las distintas unidades operativas de salud de la zona 5)
- Procesamiento y análisis de resultados
- Presentación de resultados
- Clasificar, tabular y graficar los datos
- Comentario de los resultados obtenidos
- Elaboración de conclusiones
- Redacción del informe final
- Presentación del estudio.

Recursos:

Recursos humanos

Egresadas	Tutora	Personal
Srta. Diana Cando Srta. Diocelina Llumiguano	Lcda. Silvana López	* Graduados de la carrera de enfermería, periodo 2016-2018 * Personal de talento humano, líderes de enfermería y directores médicos de las unidades operativas de salud, zona 5
Elaborado por: Diana Cando, Diocelina Llumiguano, año 2018		

Recursos Institucionales:

Beneficiarios	Beneficiados
Entidades de Salud Zona 5	Universidad Estatal de Bolívar
Elaborado por: Diana Cando, Diocelina Llumiguano, año 2018	

Presupuesto

DESCRIPCIÓN	**CANTIDAD**	**VALOR UNITARIO**	**VALOR TOTAL**
Copias B/N	150	$0.03	$4.50
Impresiones B/N	500	$0.10	$50.00
Impresiones a color	140	$0.25	$35.00
Internet (horas)	50	$0.60	$30.00
Movilización		$20.00	$140.00
Anillados	3	$4.00	$12.00
TOTAL			271.50

Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDADES	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE
1	Entrega de documentación a Consejo Universitario Asignación de tutor y entrega de oficio.	X					
2	Planteamiento del problema Formulación del problema Objetivos Objetivos generales y específicos	X	X				
3	Justificación de la investigación		X				
4	Marco teórico: Antecedentes de la investigación Bases teóricas-científicas Definición de términos Sistema de variable			X			
5	Marco metodológico: Tipo de investigación Búsqueda y definición de la población Aplicación de las encuestas (empleadores de la zona 5) Técnicas e instrumento de recolección de datos Técnicas de procesamiento y análisis de datos			X			
6	Definición de logros y resultados				X	X	
7	Cronograma y presupuesto					X	

8	Conclusiones y recomendaciones					X	
9	Definición y redacción de bibliografía Revisión y corrección en tutorías.					X	
10	Correcciones del primer borrador Autorización del tutor para la entrega del borrador Entrega del borrador del proyecto de investigación a consejo de la facultad para la asignación de pares académicos. Entrega del primer borrador a los pares académicos					X	
11	Calificación final del proyecto Sustentaciones del proyecto de investigación						X

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones:

- Se ha identificado un total de 35 estudiantes equivalente al 23% del total de graduados del año 2016-2018 ; en cuanto a la satisfacción de los empleadores de los profesionales de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, consideran que dicha profesión es necesaria para el desarrollo del país con una grandes habilidades comunicativas y relaciones interpersonales con el usuario, familia y comunidad, resaltando entre las siguientes opiniones "El profesional de enfermería está preparado con conocimientos científicos, ética profesional, calidad, eficacia en el ámbito del cuidado directo hacia el usuario "; manifestando en un 93% de los encuestados que dichas características son muy necesarias en la facilitación de comunicación entre el equipo de salud e usuario garantizando una atención de calidad.; además que en un 80% es muy necesario que los profesionales de enfermería elaboren y gestione proyectos para mejorar el nivel investigativo.
- Dentro de las dimensiones del desempeño laboral en un considerable porcentaje se hace mención que el profesional de enfermería se encuentra formado como ente competitivo dentro de las competencias laborales del profesional de enfermería menciona en un 95% que nuestros profesionales siempre emplean adecuadamente las competencias específicas en el desempeño laboral mediante la enfermería basada en evidencia fortaleciendo los conocimientos, habilidades y destrezas en el cuidado directo; cabe mencionar que en un 93% siempre cumplen con roles y

funciones impuestas por el Ministerio de Salud Pública, los empleadores se encuentran satisfechos con el desempeño de los graduados de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar por tener bien definidas las funciones asistenciales, administrativa, docencias e investigativas para desempeñar en cualquier ámbito asegurando un cuidado de calidad y calidez.

- Los resultados obtenidos serán de aporte para los nuevos profesionales de enfermería, en fortalecer las debilidades de la formación académica y practica como en las competencias profesionales, desempeño laboral administrativo y experticia en comunitaria y hospitalaria; para continuar formando profesionales de excelencia y manteniendo el prestigio de la noble institución y carrera dando una excelencia en el profesionalismo y brindando un mayor índice de satisfacción al empleador de salud.; en la presente cabe mencionar que el 21% de los graduados están trabajando en la zona 5 manteniendo de esta manera el nivel de satisfacción de los empleadores en muy alto.

5.2 Recomendaciones:

- Se recomienda fortalecer en la formación académica, enfatizando en proyectos científicos para fortalecer el nivel investigativo perfeccionando las habilidades comunicativas y relaciones interpersonales.
- Se recomienda fortalecer en el ámbito del manejo de protocolos y normativas del Ministerio de Salud Pública y privadas actualizadas para fortalecer las habilidades y destrezas en los nuevos profesionales de enfermería.
- Se encomienda fortalecer en la formación académica y práctica, las falencias y de esta manera proporcionar profesionales competentes y competitivos capaces de diseñar procesos de innovación social y tecnológicas en el campo de la salud.
- Se encomienda en fortalecer en el ámbito académico la asignatura de farmacología para la correcta aplicación en el campo laboral.
- Fortalecer las falencias en el nivel investigativo realizando investigaciones científicas relacionadas con la carrera de enfermería esencialmente al cuidado directo del usuario.
- Se recomienda retomar las practicas pre profesionales comunitarias y hospitalarias con tiempos considerables para un mejor aprendizaje y de la misma manera adquirir experiencia.
- Se encomienda hacer uso de los laboratorios y de la misma manera equiparlos para la realización de simulaciones, con ello brindar a los nuevos profesionales de salud una excelente formación académica y práctica.

BIBLIOGRAFÍA:

5 Argómaniz, J., Basurto , S., Betolaza, E., & Correyero, F. (2004). *Competencias profesionales: Una guia para la formacion de profesionales.* Vitoria-Gasteiz.

6 Arjona, J., & Cebrián de la Serna , M. (2012). EXPECTATIVAS Y SATISFACCIÓN DE USUARIOS EN CURSOS ON LINE. ESTUDIO DEL CASO:. *PIXEL-BIT*, 94.

7 Bravo, N. (Julio de 2007). *COMPETENCIAS PROYECTO TUNING-EUROPA, TUNING.-AMERICA LATINA.* Obtenido de COMPETENCIAS PROYECTO TUNING-EUROPA, TUNING.-AMERICA LATINA: http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbcp_ut/pdfs/m1/competencias_proyectotuning.pdf

8 Burgos, M., & Paravic , T. (2009). Enfermeria como profesion . *Revista Cubana de Enfermería. Scielo* , 1-9.

9 Cabal , V., & Guarnizo , M. (29 de Julio de 2011). Enfermeria como disciplina. *Revista Colombiana de Enfermería , 6*, 73-81.

10 Cardona . (2001). Capítulo 1 Calidad de la Educación. 44-45.

11 Carrillo, B., & Cunalata , J. (2017). REPOSITORIO DIGITAL UEB. *Desempeño profesional de los graduados de la carrera de enfermería en las unidades del sistema nacional de salud, zona 5, Universidad Estatal de Bolívar, 2015 -2016*. Obtenido de REPOSITORIO DIGITAL UEB:

http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/1969/1/PROYECTO-DE-INVESTIGACION-DESEMPE%c3%91O-PROFESIONAL-2015-2016.pdf

12 Castillo, otros, & Lauro, T. (2004). Algunas consideraciones en el análisisdel concepto: satisfacción del pacientea. *REDALYC*, 132-133.

13 Chavez, M., Menezes, M., Cozer, L., & Alves, M. (2010). COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS ENFERMEROS: EL MÉTODO DEVELOPING A CURRICULUM COMO POSIBILIDAD PARA ELABORAR UN PROYECTO PEDAGÓGICO. *ENFERMERIA GLOBAL*, 1-18.

14 Codigo de Trabajo. (2013). CÓDIGO DEL TRABAJO. *Registro Oficial Suplemento*, 3.

15 Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. (2016). *MODELO DE EVALUACIÓN DEL ENTORNO DE APRENDIZAJE DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA.* Quito : CEAACES.

16 Consejo internaciona de enfermeras . (s.f.). *conceptos* . Obtenido de conceptos : https://www.monografias.com/docs/Conceptos-de-enfermeria-F3ZCBVZZMZ

17 Constitucion de la republica del Ecuador . (2008). NORMA TECNICA DE CALIFICACION DE SERVICIOS Y EVALUACION DE DESEMPEÑO. *LEXIS*, 2.

18 Contreras, L. (2013). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá 2013. *Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá 2013*. COLOMBIA, BOGOTA.

19 Cuevas, J. C. (diciembre de 2010). Factores que se consideran para la evaluación del desempeño laboral. *Factores que se consideran para la evaluación del desempeño laboral*.

20 Díaz, Z. d. (2017). Satisfacción de empleadores por el cumplimento del encargo social de los graduados de maestrías de amplio acceso . *SCIELO*, 338-339.

21 Eterovic, C., & Stiepovich, J. (2010). ENFERMERÍA BASADA EN LA EVIDENCIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL. *SCIELO ciencia y enfermería*, 9-14. doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532010000300002

22 Figueroa , L. (2016). SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR CON RELACIÓN AL DESEMPEÑO DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA ULADECH CATÓLICA EN LAS INSTITUCIONES DE SALUD DE CHIMBOTE, 2015. *SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR CON RELACIÓN AL DESEMPEÑO DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA ULADECH CATÓLICA EN LAS INSTITUCIONES DE SALUD DE CHIMBOTE, 2015*. Chimbote, Peru.

23 Flores , J., & Salas . (SEPTIEMBRE de 2002). SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y SATISFACCIÓN DEL PACIENTE HOSPITALIZADO. *SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y SATISFACCIÓN DEL PACIENTE HOSPITALIZADO*. Monterrey, ESPAÑA.

24 Garcia , A. (Mayo – Junio de 2010). Competencias profesionales de enfermería a nivel de especialización en empresas de riesgo III y IV en México. *Nure Investigación*(46), 1-

37. Obtenido de Competencias profesionales de enfermería a nivel de especialización en empresas de riesgo III y IV en México.

25 García-Cardona otros, M. R.-G. (2012). Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los graduados del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO. *ELSEVIER*, 16.

26 Gonzalez, J., Wagenaar, R., & Beneitone, P. (2004). TUNING-AMÉRICA LATINA:UN PROYECTO DE LAS UNIVERSIDADES. *REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN. Nº 35*, 151-164.

27 Guerrero, E., Gaibor, M., & Valdivieso , E. (2016). Proyecto de rediseño curricular de la carrera de enfermerìa. Universidad Estatal de Bolivar, Guaranda.

28 Hernandez , N., Moreno , C., & Barragan , J. (2014). NECESIDADES DE CUIDADO DE LA DÍADA CUIDADOR-PERSONA:EXPECTATIVA DE CAMBIO EN INTERVENCIONES DE ENFERMERÍA. *CUIDARTE, 5*(2), 748-756. doi:http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v5i2.87

29 Labarta, & López . (25 de abril de 2005). *Las competencias profesionales de la enfermera de trabajo.* Obtenido de Las competencias profesionales de la enfermera de trabajo: http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd49/enfermeria.pdf

30 Lllagas , M., & Córdova , D. (2017). Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-

2015. *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015*. Lima , Peru .

31 LOSEP. (2010). LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP. *LEXIS*, 31.

32 Lozano, S. (2010). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *SCIELO*.

33 Lucas, M., & Falcones , M. (2014). DESEMPEÑO DE LOS/LAS LIDERES DE ENFERMERÍA Y LA MOTIVACION DEL PERSONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES Y LA SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS. *TRABAJO DE TESIS*, 29.

34 Luengo, C., Paravic, T., & Burgos , M. (2017). Profesionalismo en enfermería: una revisión de la literatura. *Elsevier*, 131-142.

35 Moret, A., & Ochoa , I. (2007). Satisfacción del personal de enfermería en servicios de oncología. *INFOMED*, 2-3.

36 Noriega , L., Figueroa, F., & Cantuaria , N. (2015). SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR CON RELACIÓN AL DESEMPEÑO DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. *TRABAJO DE TESIS*, 15.

37 Orellana Alda, & Paravic , T. (2007). ENFERMERIA BASADA EN EVIDENCIA. BARRERAS Y ESTRATEGIAS PARA SU IMPLEMENTACIÓN . *SCIELO CIENCIAS Y ENFERMERÍA* , 17-24.

38 Orellana, A., & Paravic, T. (2007). ENFERMERIA BASADA EN EVIDENCIA. BARRERAS Y ESTRATEGIAS PARA SU IMPLEMENTACION. *Scielo*, 17 - 24. doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532007000100003

39 Orozco, M. (2009). Calidad en Salud. *CIES-UNAN*, 2-17.

40 Outomuro, D., & Mazza, P. (s.f.). SALUD Y CALIDAD DE ATENCIÓN: IMPLICANCIAS BIOÉTICAS. *Scielo*.

41 Parco, M., & Hinojoza, D. (2017). *REPOSITORIO DIGITAL UEB.* Obtenido de REPOSITORIO DIGITAL UEB: http://www.dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/1978/1/Expectativas-empleadores-salud-zona-5-sobre-carrera-enfermeria-UEB..pdf

42 *Plan Estrategico de Enfermería.* (2011). Obtenido de PLAN ESTRATEGICO DE ENFERMERÍA: http://www.hgoia.gob.ec/documentos/pdf/planestrategico/PLAN%20ESTRATEGICO%20ENFERMERIA%20CAPITULO%20II.pdf

43 Ramírez, L., & Marquez , G. (2013). *EDUCACIÒN BASADA EN COMPETENCIAS Y EL PROYECTO TUNING EN EUROPA Y LATINOAMÈRICA.* Obtenido de EDUCACIÒN BASADA EN COMPETENCIAS Y EL PROYECTO TUNING EN EUROPA Y LATINOAMÈRICA 2011 - 2013: http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=content&task=view&id=226&Itemid=255

44 Real Academia Española . (2017). diccionario de la Rela Academia Española . Madrid.

45 Salas, R., Díaz, L., & Pérez , G. (2014). Evaluación y certificación de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud en Cuba. *SCIELO*, 50-64.

46 Sanchez , V., & Hernadez, A. (2004). CALIDAD Y SATISFACCION EN LOS SERVICIOS. *EFDEPORTES*, 1.

47 Stoner , J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2003). *ADMINSITRACION* (6ta edición ed.). Mexico: Pearson Educación.

48 SUBSECRETARIA NACIONAL DE PROVISION DE SERVICIOS DE SALUD. (2017). *MATRIZ CONSOLIDADA DE CENTROS DE CALIFICACIÓN*. Quito : SNPSS.

49 TUNING, A. (2008). *TUNIN AMERICA LATINA 2011 - 2013 INNOVACIÓN EDUCATIVA Y SOCIAL*. Obtenido de TUNIN AMERICA LATINA 2011 - 2013 INNOVACIÓN EDUCATIVA Y SOCIAL: http://www.tuningal.org/

50 Velandi, F., Ardón , N., & Jara , M. (2008). SATISFACCION Y CALIDAD. *SCIELO*, 144 -145. Recuperado el 14 de AGOSTO de 2018

ANEXOS

ANEXO 1. Encuesta

UNIVERSIDAD ESTATAL DE “BOLÍVAR”

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

CARRERA DE ENFERMERÍA

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS Y EMPLEADORES DE LA ZONA 5

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento forma parte del trabajo de titulación: "Satisfacción de empleadores en relación al desempeño de los graduados, carrera de enfermería, Universidad Estatal de Bolívar, zona 5, 2016 – 2018".

Por lo que solicitamos su colaboración, desarrollando cada pregunta de manera objetiva y veraz; La información es de carácter confidencial y reservado; ya que los resultados serán manejados solo para la investigación.

OBJETIVO: Determinar el grado de satisfacción de los empleadores en relación al desempeño de los profesionales graduados en la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, en la zona 5.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta preguntas que modestamente le pedimos responder marcando con una X en el casillero que Usted seleccione.

INFORMACIÓN GENERAL

Institución:	
Cargo:	
Dirección de la Institución:	
Provincia:	

Tipo de la institución	Publica ( )	Privada ( )

¿Según su conocimiento cuántos graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar laboran dentro de la institución?

……

¿Según su criterio los futuros profesionales de la carreara de Enfermería, serán entes importantes para el desarrollo del país?

Muy necesarios ( ) Poco necesarios ( ) No necesarios ( )

Porque……

¿Según su opinión las enfermeras/os de la Universidad Estatal de Bolívar emplean adecuadamente en su área de trabajo los roles y funciones según el Ministerio de Salud Pública?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) Nunca ( )

¿Según su opinión considera usted que los profesionales de enfermería tengan una buena relación en las habilidades comunicativas y relaciones interpersonales con el usuario, familia, comunidad y con el equipo de trabajo?

Muy necesario ( ) Poco necesario ( ) Nada necesario ( )

Porque……
……

¿Según su criterio considera usted que es importante que los profesionales de enfermería elaboren y gestionen proyectos que mejore el nivel investigativo y sea aporte para la institución?

Muy necesario ( ) Poco necesario ( ) Nada necesario ( )

Porque……
……

¿Marque con un X, según su criterio las enfermeras/os de la Universidad Estatal de Bolívar aplican adecuadamente sus competencias adquiridas durante los años de formación académica?

	Competencias	Siempre	Casi siempre	Nunca
ASISTENCIAL	Capacidad para emplear los conocimientos en el cuidado holístico del usuario, familia y comunidad considerando las numerosas fases del ciclo de vida en los procesos de salud-enfermedad, utilizando la metodología del proceso de enfermería.			
	Capacidad para administrar en forma segura fármacos y otros principios de seguridad con el fin de proveer cuidados de enfermería de calidad.			
DOCENCIA	Capacidad para documentar y comunicar de forma profunda y completa la información al usuario, familia y comunidad para proporcionar continuidad y seguridad en el cuidado.			
	Destreza y capacidad para originar el proceso de aprendizaje permanente con personas, grupos y comunidad en la promoción del autocuidado y			

	estilos de vida saludable en relación con su medio ambiente.			
ADMINISTRACIÓN	Capacidad de participar activamente en el desarrollo de las políticas del Ministerio de Salud Pública y comités de éticas respetando la diversidad cultural.			
	Capacidad de trabajar dentro de los códigos éticos, normativos y legales de la profesión.			
INVESTIGACIÓN	Capacidad para crear y gestionar proyectos de investigación afines con el cuidado de enfermería y la salud-enfermedad.			
	Destreza para solucionar problemas de salud utilizando la investigación en la experiencia de enfermería.			

Marque con una X, según su opinión usted como considera las dimensiones del desempeño de las enfermeras/os de la Universidad Estatal de Bolívar?

CALIDAD DEL TRABAJO:	Siempre	Casi siempre	Nunca
Cumple con los objetivos de trabajo, indicando responsabilidad en la realización de sus actividades.			

Produce o realiza un trabajo metódico basado en normas y protocolos según el MSP			
Demuestra interés por acceder a peticiones de actualización de conocimientos e investigaciones de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.			
RESPONSABILIDAD:			
Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar en beneficio de la institución.			
Acude puntualmente y con su uniforme correspondiente a su área de trabajo según su horario establecido.			
TRABAJO EN EQUIPO:			
Colabora con la institución en la ejecución y utilización de tecnologías para mejorar procesos de trabajo dentro del área.			
Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores, promoviendo un clima laboral positivo.			

COMPROMISO INSTITUCIONAL			
Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo respetando sus ideas.			
Demuestra respeto hacia los usuarios, sus superiores y colegas.			

¿Qué sugerencias nos manifestaría para mejorar la formación profesional, como un aporte para los nuevos enfermeros/as de la Universidad Estatal de Bolívar?

……
……
……
……

AGRADECEMOS SU COLABORACIÓN

ANEXO 2. Lista de las instituciones públicas seleccionadas para la aplicación de la encuesta y recolección de información.

Talento humano y líderes de enfermería	Bolívar	Guaranda	Hospital Provincial Alfredo Noboa Montenegro	3
Talento humano y líderes de enfermería	Bolívar	Guaranda	Hospital Básico IESS Guaranda	4
Talento humano y líderes de enfermería	Los Ríos	Babahoyo	Hospital Básico IESS Babahoyo	3
Director/a y líderes de enfermería	Bolívar	Chillanes	Distrito 02D01 Chillanes	2
Director/a y líderes de enfermería	Bolívar	Guaranda	Centro de Salud Salinas-Guaranda	2
Talento Humano y líderes de enfermería	Bolívar	San Miguel	Hospital Básico San Miguel	2
Director/a y líderes de enfermería	Bolívar	San Miguel	Centro de Salud San Miguel	2
Director/a y líderes de enfermería	Bolívar	Chimbo	Centro de Salud la Magdalena	2
Director/a y líderes de enfermería	Bolívar	Chimbo	Centro de Salud Chimbo	2
Director/a y líderes de enfermería	Bolívar	Guaranda	Centro de Salud Santa Fe	2
Director/a y líderes de enfermería	Bolívar	Guaranda	Centro de Salud San Juan de Llullundongo	2
Director/a y líderes de enfermería	Bolívar	Guaranda	Centro de Salud Simiatug	2
Director/a y líderes de enfermería	Bolívar	Guaranda	Centro de Salud Cachisagua	2
Director/a y líderes de enfermería	Bolívar	Guaranda	Centro de Salud Rayo Bajó	2
Director/a y líderes de enfermería	Bolívar	Guaranda	Centro de Salud Talahua	2
Director/a y líderes de enfermería	Los Ríos	Quevedo	Centro de Salud San Carlos	2
Director/a y líderes de enfermería	Bolívar	Caluma	Centro de Salud Pita	2

Talento Humano	Los Ríos	Ventanas	Unidad Ambulatoria Ventanas (ECU 911)	1
Director/a y líderes de enfermería	Bolívar	Las Guardias	Centro de Salud las Guardias	2
TOTAL				41

ANEXO 3. Graduados de la carrera de Enfermería, periodo 2016-2018, que se encuentran laborando en los diferentes puestos de salud, Zona 5

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	LUGAR DE TRABAJO	ÁREA/CARGO	CIUDAD	AÑO DE GRADUACIÓN
1	García García Tania María	Hospital Básico IESS Babahoyo	UCI – cuidado directo	Babahoyo	2016
2	Tapia Sagnai Shirley Tatiana	Hospital Básico IESS Babahoyo	Quirófano-cuidado directo	Babahoyo	2016
3	Alarcón Sangache Susana Elizabeth	Hospital Básico IESS Guaranda	Quirófano – cuidado directo	Guaranda	2016
4	Cañizares Poma María Fernanda	Hospital Básico IESS Guaranda	Quirófano-cuidado directo	Guaranda	2016
5	García Lucio Patricia Karolina	Hospital Básico IESS Guaranda	Quirófano - cuidado directo	Guaranda	2016
6	Paredes Paredes Danilo Xavier	Hospital Básico IESS Guaranda	Emergencia – cuidado directo	Guaranda	2016
7	Tenelema Morocho María Cristina	Hospital Básico IESS Guaranda	Quirófano-cuidado directo	Guaranda	2016
8	León Gaibor María Fernanda	Hospital Básico IESS Guaranda	Triaje – cuidado directo	Guaranda	2016

9	Rea Manobanda Nancy Alejandra	Unidad Ambulatoria Ventanas (ECU 911)	Ambulancia – para medico	Ventanas	2016
10	Ortiz Aldaz Álvaro Gustavo	Hospital Provincial Alfredo Noboa Montenegro	Emergencia – cuidado directo	Guaranda	2016
11	Proaño Peñaherrera Alejandra Estefanía	Hospital Provincial Alfredo Noboa Montenegro	Centro quirúrgico – cuidado directo	Guaranda	2016
12	Lucio Vinueza Priscila de los Ángeles	Distrito 12D01 Chillanes	Administrativo-Responsable de Estrategias de prevención y control.	Chillanes	2016
13	Salazar Mena Josué Alejandro	Centro de Salud Salinas	Salud Publica – cuidado directo	Guaranda	2017
14	Barragán Silva Tania Elizabeth	Hospital Básico San Miguel	Medicina interna – cuidado directo	San Miguel	2017

15	Arguello Chávez Jessica Juliana	Hospital Básico San Miguel	Medicina interna – cuidado directo	San Miguel	2017
16	Sánchez Moreno Lizbeth Alexandra	Centro de Salud las Guardias	Salud Publica – cuidado directo	Las Guardias	2017
17	Rea Chela Jessica Karolina	Centro de Salud la Magdalena	Salud Publica – cuidado directo	Chimbo	2017
18	Monar Acurio Esthela Lourdes	Centro de Salud Santa Fe	Salud Publica – cuidado directo	Guaranda	2017
19	Real Bermeo Mayhory Stefania	Centro de Salud San Juan de Llullundongo	Salud Publica – cuidado directo	Guaranda	2017
20	Ushca Yazuma Mónica Janeth	Centro de Salud Chimbo	Salud Publica – cuidado directo	Chimbo	2017
21	Patín Patín Fredy Gonzalo	Centro de Salud Simiatug	Salud Publica – cuidado directo	Guaranda	2017
22	Pachala Llumiguano Leyla Janine	Centro de Salud Cachisagua	Salud Publica – cuidado directo	Guaranda	2017
23	Tenelema Arellano Carmen Beatriz	Centro de Salud Chimbo	Salud Publica – cuidado directo	Chimbo	2017
24	Melendres Ríos Ivonne Cristina	Centro de Salud San Carlos	Salud Publica – cuidado directo	Quevedo	2017

25	Muyulema Yungan Ruth Noemí	Centro de Salud San Carlos	Salud Publica – cuidado directo	Quevedo	2017
26	Chimbo Morocho Erika Martiza	Centro de Salud Simiatug	Salud Publica – cuidado directo	Guaranda	2017
27	Guamán Curí Mónica Alexandra	Centro de Salud Simiatug	Salud Pública – cuidado directo	Guaranda	2017
28	Güillín Verdezoto Geovanna Gabriela	Centro de Salud Rayo Bajó	Salud Publica- Líder de enfermería	Guaranda	2017
29	Arévalo Pachala Lesly Jomayra	Centro de Salud Rayo Bajó	Salud Publica – cuidado directo	Guaranda	2017
30	Velasco Paredes Nancy Yesenia	Centro de Salud San Juan de Llullundongo	Salud Publica – cuidado directo	Guaranda	2017
31	Parco Gavilánez Martha Cecilia	Centro de Salud San Miguel	Salud Publica – cuidado directo	San Miguel	2017
32	Mazón Pinos Nancy Thalía	Centro de Salud Magdalena	Salud Publica – cuidado directo	Chimbo	2018
33	Albán Herrera Fernanda Lisbeth	Centro de Salud Chimbo	Salud Publica – cuidado directo	Chimbo	2018
34	Aguilar Lema Gricelda Lourdes	Centro de Salud Talahua	Salud Publica – cuidado directo	Guaranda	2018
35	Agualongo Pagalo Edita Maribel	Centro de Salud Pita	Salud Publica – Líder de Enfermería	Caluma	2018

ANEXO 4. Estructura de la zona 5 de los establecimientos de salud

Establecimientos de salud pertenecientes a la zona 5		
Provincia	Cantón	Nombre del establecimiento
Bolívar	Guaranda	Centro de salud cordero crespo
Bolívar	Guaranda	Centro de salud guanujo
Bolívar	Guaranda	Hospital alfredo noboa
Bolívar	Guaranda	Centro de salud san luis de pambil
Bolívar	Guaranda	Centro de salud julio moreno
Bolívar	Chillanes	Unidad anidada hospital básico de chillanes
Bolívar	Chimbo	Centro de salud chimbo
Bolívar	Chimbo	Centro de salud balsapamba
Bolívar	Chimbo	Hospital básico de san miguel
Bolívar	Chimbo	Centro de salud telimbela
Bolívar	Echeandia	Centro de salud echeandia
Bolívar	Caluma	Centro de salud caluma
Bolívar	Las naves	Centro de salud las naves
Guayas	Fredo baquerizo moreno (jujá)	Centro de salud alfredo baquerizo moreno
Guayas	Simón bolívar	Centro de salud santo domingo
Guayas	Simón bolívar	Centro de salud simón bolívar
Guayas	Naranjal	Unidad anidada hospital básico de naranjal
Guayas	Balzar	Unidad anidada hospital básico de balzar
Guayas	Balzar	Hospital básico de balzar
Guayas	Balzar	Unidad anidada hospital básico de balzar
Guayas	Lomas de sargentillo	Centro de salud lomas de sargentillo
Guayas	Isidro ayora	Centro de salud isidro ayora
Guayas	Pedro carbo	Materno infantil pedro carbo - 24 hd
Guayas	El empalme	Centro de salud urbano el empalme
Guayas	El triunfo	Unidad anidada hospital básico de el triunfo
Guayas	Milagro	Centro de salud de atención integral 3
Guayas	Naranjito	Unidad anidada hospital básico de naranjito
Guayas	Daule	Unidad anidada hospital básico de daule
Guayas	Daule	Centro de salud santa lucia
Guayas	Salitre (urbina jado)	Unidad anidada hospital básico de salitre
Guayas	Guayaquil	Unidad anidada hospital básico de yaguachi
Guayas	Guayaquil	Centro de salud virgen de fatima
Guayas	Playas	Unidad anidada hospital básico de playas
Los ríos	Babahoyo	Centro materno infantil(e.p.l)
Los ríos	Babahoyo	Hospital general martin icaza
Los ríos	Babahoyo	Centro de salud la unión
Los ríos	Babahoyo	Umg 1 los ríos babahoyo

Los ríos	Montalvo	Centro de salud montalvo
Los ríos	Baba	Unidad anidada hospital básico de baba
Los ríos	Baba	Centro de salud isla de bejucal
Los ríos	Urdaneta	Hospital básico de urdaneta - juan montalván
Los ríos	Pueblo viejo	Centro de salud pueblo viejo
Los ríos	Quevedo	Unidad anidada hospital básico de quevedo
Los ríos	Quevedo	Hospital básico de quevedo - corazón de jesús
Los ríos	Ventanas	Hospital básico de ventanas - jaime roldos
Los ríos	Ventanas	Centro de salud zapotal nuevo
Los ríos	Ventanas	Centro de salud 10 de noviembre
Los ríos	Ventanas	Centro de salud quinsaloma
Los ríos	Ventanas	Unidad anidada hospital básico de ventanas
Los ríos	Vinces	Unidad anidada hospital básico de vinces
Los ríos	Valencia	Centro de salud valencia
Galápagos	Santa cruz	Unidad anidada hospital básico de santa cruz
Santa elena	Santa elena	Centro de salud san josé de ancón
Santa elena	Santa elena	Centro de salud bambil desecho
Santa elena	Santa elena	Centro de salud juan montalvo
Santa elena	Santa elena	Centro de salud san antonio
Santa elena	Santa elena	Centro de salud olon
Santa elena	Santa elena	Centro de salud santa elena
Santa elena	Santa elena	Hospital basico de manglar alto
Santa elena	Santa elena	Hospital general liborio panchana sotomayor
Santa elena	Salinas	Centro de salud santa rosa
Santa elena	Salinas	Centro de salud jose luis tamayo
Santa elena	Salinas	Centro de salud san judas tadeo
Santa elena	La libertad	Centro de salud materno infantil venus de valdivia
Santa elena	La libertad	Hospital basico de la libertad - rafael serrano
Santa elena	La libertad	Centro de salud enriquez gallos
Santa elena	La libertad	Centro de salud virgen del carmen
Elaborado por: Diana Cando y Diocelina Llumiguano		
Fuente: (SUBSECRETARIA NACIONAL DE PROVISION DE SERVICIOS DE SALUD, 2017)		

ANEXO 5. Evidencias Fotográficas



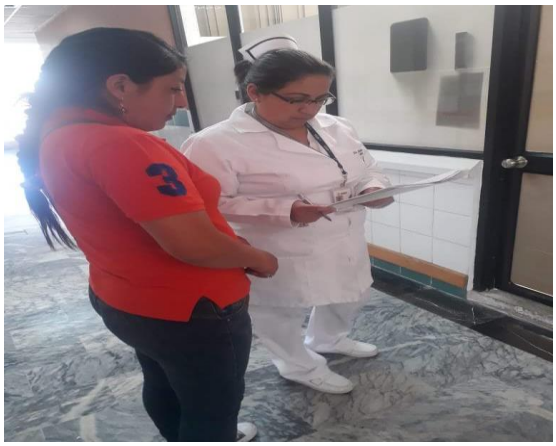










<table>
<tr><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">Aplicación de encuestas</td></tr>
</table>