



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

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

**SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR CON RELACIÓN  
AL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DE LA  
CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA  
ULADECH CATÓLICA EN LAS INSTITUCIONES DE  
SALUD DE CHIMBOTE, 2015**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN  
SALUD PÚBLICA**

**AUTORA**

**LIZET YAQUELINE FELIPE FIGUEROA**

**ASESORA**

**DRA. NÉLIDA CANTUARIAS NORIEGA**

**CHIMBOTE - PERÚ  
2016**

## JURADO EVALUADOR

Dra. Sonia Avelina Girón Luciano  
Presidenta

Mgtr. Fanny Rocío Ñique Tapia  
Secretaria

Mgtr. Susana Elizabeth Cabanillas de la Cruz  
Miembro

Dra. Nélide Cantuarias Noriega  
Asesora

## AGRADECIMIENTO

Al Creador Todopoderoso por  
darme la vida, salud y fuerzas  
para alcanzar mis metas.

A la Dra. Nélide Cantuarias  
Noriega por la paciencia y apoyo  
para el desarrollo y culminación de  
este trabajo.

A nuestra alma máter  
ULADECH Católica, por los  
conocimientos brindados y  
permitirme ser parte de tan  
prestigiosa Universidad.

A las instituciones de salud  
de la ciudad de Chimbote  
que me abrieron las puertas  
para apoyarme en esta  
investigación.

## DEDICATORIA

A mi esposo e hija que son mi principal motivo para seguir creciendo en mi desarrollo profesional.

A mi padre por su gran apoyo en mi desarrollo profesional.

A mis hermanos por su apoyo moral e incondicional para seguir con las metas en mi vida personal y profesional.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación es de tipo cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional. Se realizó con el objetivo general de determinar el grado de satisfacción del empleador con relación al desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería de la ULADECH Católica en las Instituciones de Salud de Chimbote. La población estuvo constituida por 30 empleadores el cual fue una muestra de tipo no probabilística. Se aplicó la prueba estadística de independencia de criterios Chi Cuadrado con 95% de confianza para determinar la relación que existe entre las variables, llegándose a las siguientes conclusiones: El mayor porcentaje de empleadores refirieron estar satisfechos con el desempeño de los egresados de enfermería, un menor porcentaje estuvieron medianamente satisfechos y ninguno insatisfecho. Asimismo el mayor porcentaje de empleadores refirieron que los egresados de enfermería tiene un desempeño alto, un menor porcentaje califico con un desempeño esperado y ninguno con desempeño bajo. Finalmente al relacionar las dos variables la mayoría de los empleadores presentaron una satisfacción alta con relación al desempeño de los egresados y una minoría presento una satisfacción moderada con relación al desempeño de los egresados. Aplicando la prueba de X<sup>2</sup> en la relación de la satisfacción de los empleadores de las instituciones de salud con el desempeño de la profesional de enfermería de la ULADECH Católica fue altamente positiva  $p < 0.05$ , probándose la hipótesis propuesta.

**Palabras claves:** Satisfacción, desempeño, empleador, egresado.

## **ABSTRACT**

The present research work is of quantitative type, with descriptive correlational design. It was carried out with the general objective of determining the degree of satisfaction of the employer in relation to the performance of the graduates of the professional career of nursing of the ULADECH Catholic in the Health Institutions of Chimbote. The population was constituted by 30 employers which was a sample of non-probabilistic type. The statistical test of independence of Chi Square criteria with 95% confidence was applied to determine the relationship between the variables, arriving at the following conclusions: The highest percentage of employers reported being satisfied with the performance of nursing graduates, a Lower percentage were moderately satisfied and none dissatisfied. Likewise, the higher percentage of employers reported that nursing graduates have a high performance, a lower percentage with higher expected performance and none with low performance. Finally, in relation to the two variables, the majority of the employers had a high satisfaction regarding the performance of the graduates and a minority presented a moderate satisfaction regarding the performance of the graduates. Applying the X<sup>2</sup> test in the relation of the satisfaction of the employers of the health institutions with the performance of the nursing professional of the ULADECH Catholic was highly positive  $p < 0.05$ , proving the hypothesis proposed.

**Keywords:** Satisfaction, performance, employer, graduate.

## ÍNDICE

	Pág.
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
2.1 Marco teórico .....	4
2.2.- Antecedentes.....	20
2.3.- Bases Teóricas de la Investigación.....	26
2.4. Hipótesis.....	29
2.5 Variables .....	29
III. METODOLOGÍA.....	30
3.1.- Tipo y Nivel de la Investigación.....	30
3.2.- Diseño de la Investigación .....	30
3.3.- Población y Muestra .....	30
3.4.- Definición y Operacionalización de las Variables y los Indicadores .....	31
3.5.- Técnicas, Instrumentos y Procedimientos.....	32
3.6.- Plan de Análisis.....	33
3.7.- Principios Éticos .....	34
IV. RESULTADOS .....	35
4.1 Resultados .....	35
4.2. Análisis de resultados.....	38

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	43
5.2 Conclusiones .....	43
5.2 Recomendaciones.....	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	45
ANEXOS .....	51

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA 1 Distribución del grado de satisfacción de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de enfermería en la ULADECH Católica en las Instituciones de salud, Chimbote -2015.....	35
TABLA 2 Distribución del nivel de desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería en la ULADECH Católica en las Instituciones de salud, Chimbote - 2015.....	36
TABLA 3 Grado de satisfacción del empleador con relación al nivel de desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería en la ULADECH Católica en las Instituciones de salud, Chimbote - 2015.....	37

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
GRÁFICO 1 Distribución del grado de satisfacción de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de enfermería en la ULADECH Católica en las Instituciones de salud, Chimbote - 2015.....	35
GRÁFICO 2 Distribución del nivel de desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería en la ULADECH Católica en las Instituciones de salud, Chimbote - 2015.....	36

## I. INTRODUCCIÓN

El egresado de la Carrera Profesional de Enfermería es un profesional que durante su tránsito universitario ha adquirido un conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, valores y actitudes para el ejercicio de su profesión, tomando en cuenta estas características se puede decir que su desempeño laboral se relaciona con su formación como estudiante, destacando que los atributos, comportamientos y resultados de trabajo, son la medida de productividad de este profesional.

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 (1).

Uno de los aspectos menos estudiados en el ámbito de la educación es el de la relación existente en el mundo de la educación y el trabajo. Este tema está relacionado con los procesos y resultado de la educación formal de los egresados sin la información proporcionada por este tipo de estudios se corre el riesgo de tomar decisiones sobre la continuidad de una carrera sin una previa evaluación, desconocer la pertinencia de la formación profesional de los egresados, el grado de satisfacción de los que generan las oportunidades de empleo y estas vacantes de empleo estarían a disposición de egresados de otras universidades, La ULADECH Católica ha establecido el programa de seguimiento de egresados que se encarga de cuantificar diversos indicadores académicos y laborales con el fin de actualizar planes y programas de estudio, esta información se conceptualiza a partir de la

iniciativa individual de cada universidad. Ello permitirá verificar la formación del egresado no solo como el resultado de la aplicación de diversos métodos de enseñanza – aprendizaje y conocimientos durante un período, sino como el resultado por excelencia de la universidad como tal, debe ser valorado y perfeccionado con el tiempo con el fin de lograr una mejor adaptación a la institución donde trabaja (2), al comprobar el nivel de desempeño de los egresados de la ULADECH Católica permitirá conocer la calidad de atención que se está brindando las personas con relación a su salud, por lo antes expuesto se plantea la siguiente interrogante ¿Cuál es el nivel de satisfacción del empleador con relación al desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería de la ULADECH Católica en las Instituciones de Salud de Chimbote, 2015?

Para dar respuesta al problema se ha planteado el siguiente objetivo general:

- Determinar el grado de satisfacción del empleador con relación al desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería de la ULADECH Católica en las Instituciones de Salud de Chimbote, 2015.

Para poder conseguir el objetivo general se han planteado los siguientes objetivos específicos:

- Conocer el grado de satisfacción de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de enfermería de la ULADECH Católica en las instituciones de salud de Chimbote, 2015.
- Conocer el nivel de desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería de la ULADECH Católica en las instituciones de salud de Chimbote, 2015.

Finalmente el proyecto de investigación se justifica porque anualmente egresan

licenciados de enfermería de la ULADECH Católica y buscan laborar en las instituciones de salud y no se tiene información sobre el desempeño de estos egresados de la carrera profesional de enfermería, por lo que una medida sería descubrir el grado de satisfacción de los empleadores.

Se desarrolla este trabajo de investigación, con la finalidad de conocer la opinión de los empleadores sobre el desempeño del egresado de la Licenciatura en Enfermería y poder generar propuestas a la Escuela Profesional de Enfermería, que le permitan fortalecer las acciones académicas encaminadas a proveer profesionales con conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas para participar en el mundo del trabajo al cuidado de la salud de la población chimbotana.

En la competencia del mercado laboral, el egresado (a) de enfermería se encuentra constantemente en la lucha por ocupar un puesto en las instituciones de salud para actuar en los diferentes espacios y oportunidades que se le presentan, ya que la competencia es amplia y cada vez el mercado exige mayor preparación.

Los resultados de esta investigación permitirá conocer el nivel de satisfacción de los empleadores con relación al desempeño del egresado (a) de la Licenciatura de Enfermería y de esta manera proponer mejorar y actualizar el perfil de los futuros egresados de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, con un plan de estudio adecuado también se logrará incrementar la ciencia de educación y salud pública, además servirá de fuente para futuras investigaciones.

## II.MARCO TEÓRICO

### 2.1 Marco teórico

La universidad es el lugar donde el pensamiento se vuelve crítico y permite al hombre decidir consciente, libre y cabalmente. Es el lugar donde se forma al hombre auténtico, de esta manera, el ser de la Universidad se encuentra estrechamente vinculado con el ser del hombre, con su formación integral y con su misión en la sociedad (3).

Corral Basurto (4) dice:

“La universidad la configuran los docentes, los estudiantes, los administrativos y el lugar donde se agrupan. Pero así como identificar y agrupar una serie de proposiciones, no constituye con ello una argumentación; sino que estos deben interrelacionarse de tal manera que una de ellas se derive de las otras. Así, los elementos de una universidad no constituyen por sí mismos la universidad, sino que esta llega a ser en el momento en que se interrelacionan de tal forma que, la producción de los saberes, la expresión y confrontación de los mismos se presenta como resultado de esta interrelación y que la misma se lleve a cabo bajo un clima de libertad y de búsqueda.”

Del párrafo anterior se entiende que la universidad no es simplemente una estructura o un conjunto de personas sino una integración de diferentes actores y actividades; únicamente se puede hacer una verdadera universidad cuando se aplican plenamente los conocimientos adquiridos en todas las áreas de las ciencias y el arte y se continúa en la búsqueda de nuevos conocimientos para el engrandecimiento de la sociedad.

La Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – ULADECH Católica (5) fue creada con Ley N° 24163 un 12 de junio de 1985, que actualmente tiene 31 años de vida institucional; y desde el 22 de noviembre del año 2008 fue erigida como CATÓLICA, siendo la Diócesis de Chimbote a través de su Obispo y actual Gran Canciller de la Universidad – Excelentísimo Monseñor Ángel Francisco Simón Piorno, su guía y referente católico; tiene como rector al Dr. Ing. Julio B. Domínguez Granda, cuyo liderazgo ha permitido implementar un modelo educativo humanista, con uso responsable e intensivo de tecnologías. Su consolidación ha permitido crecer a diversos profesionales competentes, ciudadanos responsables y cristianos comprometidos, orientados a mejorar la calidad de vida de quienes integran la sociedad peruana y que actualmente son un aporte de liderazgo y profesionalismo a nivel nacional e internacional.

ULADECH Católica cuenta con 06 carreras profesionales acreditadas y 1 con opinión favorable por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria: SINEACE, como son las Escuelas Profesionales de: Enfermería, Obstetricia, Educación inicial, Educación Primaria, Odontología y Farmacia y Bioquímica. Así mismo, actualmente cuenta con 11 carreras profesionales a través de 5 facultades (Facultad de Ciencias de la salud, Facultad de Educación, Facultad de Ciencias Políticas, Facultad de Ingeniería, Facultad de Ciencias contables y administrativas), y con un promedio más de 40000 estudiantes en sus 15 Filiales: Ayacucho, Cañete, Chacas, Chiclayo, Chimbote, Huánuco, Huaraz, Juliaca, Lima, Piura, Pucallpa, Satipo, Sullana, Trujillo, Tumbes.

Logros a considerar:

ULADECH Católica se gestiona a través de su Sistema de Gestión de Calidad,

basada en procesos y en la mejora continua.

ULADECH Católica tiene un modelo educativo sólido humanista, basado en la integración responsable e intensiva de tecnologías para los aprendizajes y con proyección académica y social a través de las actividades de responsabilidad social, extensión universitaria y servicio social universitario.

ULADECH Católica cuenta con profesionales altamente capacitados en sus áreas de estudio, con competencias en el manejo eficiente de las tecnologías de información y comunicación TIC, pues las asignaturas son impartidas con uso intensivo de la plataforma tecnológica.

#### Perfil del profesional de enfermería de la ULADECH Católica

El perfil profesional del egresado (a) 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. contribuyen a revertir las tendencias negativas de la sociedad peruana y sus problemas lacerantes, haciendo posible el crecimiento sostenido de la economía, asimismo suscribe el respeto a la vida, a los derechos humanos, a la libertad, a la participación ciudadana y a la justicia social cuyos principios a los que se adhiere esta concepción de formación profesional son: La búsqueda constante de la verdad, la afirmación de los valores y el servicio a la comunidad; el pluralismo y la libertad de pensamiento, el rechazo a toda forma de violencia, intolerancia, discriminación y dependencia; el respeto a la dignidad de la persona humana; la autorrealización como sello de identidad personal e institucional (1).

El perfil del profesional de enfermería que requiere MINSA (6), es que el egresado brinde atención en el campo asistencial de enfermería al individuo, familia y comunidad, contribuyendo en el cuidado de su salud en los establecimientos de salud del primer nivel, segundo nivel o tercer nivel de atención y debe de cumplir con los siguientes requisitos básicos:

- Título Profesional Universitario en Enfermería
- Haber concluido el SERUM.
- Habilitación Profesional.
- Alguna experiencia desempeñando funciones similares.
- Capacidad analítica y organizativa.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Ética y valores: Solidaridad y honradez

El perfil del profesional de enfermería que requiere Essalud (7) debe de tener una formación general, título profesional universitario de enfermero (a), haber realizado el SERUMS a fin a la profesión, colegiatura y habilitación profesional vigente. Con experiencia laboral, 01 año en el desempeño de funciones afines a la profesional y/o cargo, con posterioridad al título profesional, excluyendo el SERUMS, para las redes asistenciales tipo C, podrá considerarse como experiencia el año laborado en el SERUMS, conocimientos complementarios en: capacitación o actividades de actualización acreditadas afín a la población, equivalente a 30 horas, manejo de software con relación al Windows: procesador de texto, hoja de cálculo y correo electrónico.

## Sistema Nacional de Salud

El sistema de salud se compone de EsSalud (población asalariada), MINSA, Gobiernos Regionales y Locales, Sanidad de las Fuerzas Armadas y Policiales así como el sector privado.

Sistema de salud segmentado y desarticulado con múltiples actores, tanto en la prestación de servicios como en el aseguramiento público, que ejecutan distintas funciones no necesariamente complementarias y con grandes grados de superposición.

La Comisión Multisectorial definió al SNS, como el sistema que tiene como objetivo que las instituciones que lo integran cumplan roles coordinados y complementarios, regidos por una política y estrategia común que asegure una atención de las prioridades sanitarias del país, y que en conjunto operen dentro de una racionalidad global que garantice eficiencia a la inversión y al gasto social, para favorecer la salud de todos los peruanos **(8)**.

## Ministerio de Salud del Perú

El Ministerio de Salud es la autoridad de salud a nivel nacional, según lo establece la Ley 26842, Ley general de la salud, tiene a su cargo la formulación, dirección y gestión de la política nacional de salud y es la máxima autoridad en materia de salud. Su finalidad es la promoción de la salud, la prevención de enfermedades, la recuperación de la salud y la rehabilitación en salud de la población **(9)**.

La historia del Ministerio de Salud registra hechos importantes dignos de ser destacados. La presente década, es protagonista de hechos de singular trascendencia que se escribirán en la historia sanitaria del país, con los cuales se garantizará la mejora de la calidad y extensión de la prestación de los servicios de salud bajo los

principios de solidaridad y equidad, y el inicio de un proceso de construcción de la nueva cultura de salud que necesita el país, bajo el liderazgo sólido de un Ministerio que está conformado por "Personas que atendemos personas" **(10)**.

El Ministerio de Salud tiene la misión de proteger la dignidad personal, promoviendo la salud, previniendo las enfermedades y garantizando la atención integral de salud de todos los habitantes del país; proponiendo y conduciendo los lineamientos de políticas sanitarias en concertación con todos los sectores públicos y los actores sociales.

La persona es el centro de esta misión, a la cual se dedica con respeto a la vida y a los derechos fundamentales de todos los peruanos, desde antes de su nacimiento y respetando el curso natural de su vida, contribuyendo a la gran tarea nacional de lograr el desarrollo de todos los ciudadanos. Los trabajadores del Sector Salud son agentes de cambio en constante superación para lograr el máximo bienestar de las personas.

El Ministerio de Salud tiene como visión, que el año 2020 los habitantes del Perú gozarán de salud plena, física, mental y social, como consecuencia de una óptima respuesta del Estado, basada en los principios de universalidad, equidad, solidaridad, de un enfoque de derecho a la salud e interculturalidad, y de una activa participación ciudadana. Con el Gobierno Nacional, Gobierno Regional, Gobierno Local y la Sociedad Civil que logran ejecutar acuerdos concertados para el bien común.

Así mismo, las instituciones del Sector Salud se articularán para lograr un sistema de salud fortalecido, integrado, eficiente, que brinda servicios de calidad y accesibles, que garantiza un plan universal de prestaciones de salud a través del aseguramiento universal y un sistema de protección social **(11)**.

El Ministerio de Salud tiene mayor presencia nacional, dispone del 92% del total de hospitales y el 99% de los puestos de salud (12).

Teniendo como categorías del sector salud los siguientes niveles:

I – 1: Puestos de salud.

I - 2: Puesto de salud con médico.

I – 3: Centro de salud sin internamiento.

I – 4: Centro de salud con internamiento.

II – 1: Hospital I.

II – 2: Hospital II.

III – 1: Hospital III.

III – 2: Instituto especializado.

El Seguro Social de Salud - EsSalud

Es un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Sector Trabajo y Promoción Social. Tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos.

Essalud tiene como misión: “Somos una institución de seguridad social de salud que persigue el bienestar de los asegurados y su acceso oportuno a prestaciones de salud, económicas y sociales, integrales y de calidad, mediante una gestión transparente y eficiente”.

Essalud tiene como visión, “Ser una institución que lidere el proceso de

universalización de la seguridad social, en el marco de la política de inclusión social del Estado” (13).

Asimismo cuenta con los principios de la seguridad social los cuales son:

- Solidaridad: Cada cual debe aportar al sistema según su capacidad y recibir según su necesidad.
- Universalidad: Todas las personas deben participar de los beneficios de la seguridad social, sin distinción ni limitación alguna.
- Igualdad: La seguridad social ampara igualitariamente a todas las personas. Se prohíbe toda forma de discriminación.
- Unidad: Todas las prestaciones deben ser suministradas por una sola entidad o por un sistema de entidades entrelazadas orgánicamente y vinculadas a un sistema único de financiamiento.
- Integralidad: El sistema cubre en forma plena y oportuna las contingencias a las que están expuestas las personas.
- Autonomía: La seguridad social tiene autonomía administrativa, técnica y financiera (sus fondos no provienen del presupuesto público, sino de las contribuciones de sus aportantes).

#### Servicios privados de salud

Fueron creados por médicos e inversionistas no relacionados directamente al área de salud, en sus inicios no fue creada con fines de rentabilidad sino para obtener un lugar de trabajo propio y poder ejercer la medicina con total independencia. Atiende a una clientela diversa y los servicios son de mejor calidad y más sensibles a la demanda de los consumidores que en sector público, otorgando confidencialidad de

la atención, costos accesibles incluso para la población de bajos recursos que no tiene ningún tipo de seguro (público o privado).

Considerando solo el grupo de clínicas de mayores ingresos el principal flujo de pacientes lo proporcionan las EPS seguidas por las compañías de seguros, teniendo un flujo de pacientes autofinanciados por encima del 10% es solo privilegio de unas pocas clínicas es este segmento. Tienen como factores de éxito su infraestructura moderna tecnología médica de punta, prestigio profesional, excelente reputación, estar afiliado a los programas de salud más importantes del país (EPS y privados) **(14)**.

#### Desempeño laboral

Schermerhurn, Hunt y Osborn **(15)** plantean que “el desempeño está influenciado de manera más directa por los atributos del individuo, como su capacidad y experiencia, por el apoyo organizacional como los recursos y la tecnología, y por el esfuerzo de trabajo”. Se estima que el desempeño laboral cambia de persona a persona debido a que depende de las habilidades, la motivación, la capacidad para trabajar en grupo, la percepción que se tenga del papel que se desempeña y factores de tipo situacional. Así mismo, al analizar la satisfacción del graduado en el desempeño laboral uno de los aspectos analizados ha sido la valoración de la formación recibida en la institución universitaria donde ha cursado su carrera.

Gonczy A. **(16)** señala que en Europa ha sido una tarea difícil para las instituciones de educación superior integrar la teoría y la práctica, por lo que las universidades deben dar mayor énfasis a la experiencia de trabajo, las instituciones educativas han adoptado estructuras curriculares flexibles basadas en

competencia, que permita los futuros profesionistas desarrollarse de acuerdo a las necesidades del mercado laboral y las necesidades sociales.

Por otro lado García R. (17), en Chile indica que la últimas cifras entregadas por el Instituto Nacional de Estadística – INE, dan cuenta de una baja en las cifras de desempleo, muestra una reducción de capacidad del país de generar nuevos puestos de trabajo. “hoy en día hay 520 mil personas desempleadas, no basta con decir que se tiene un desempleo bajo, sino que las cifras revelan que hay una caída en la capacidad económica de estimular la fuerza de trabajo, peor aún de crear nuevos puestos por lo que la demanda interna se ve afectada, todo ello hace que se tenga un desempeño débil”.

No obstante Ballesteros B. (18) indica que el desempeño laboral en el Perú va de la mano con la estabilidad laboral. Existe un numero de instituciones que ejercen su funciones de manera ilegal, algunas están registradas, cumplen con la SUNAT pero no con sus empleados (muchos no están registrados en planilla y/o no cuentan con un contrato). Esta situación tiene un resultado negativo en el desempeño laboral ya que no cuentan con una estabilidad laboral en la organización en donde se encuentran.

Sánchez Y. (19), en departamento de Áncash, refiere que un proceso eficaz de evaluación del desempeño permite a los gerentes evaluar y medir el rendimiento individual y documentarlo, alinear las labores del día a día de los empleados con los objetivos estratégicos del negocio, determinar si las expectativas de desempeño laboral fueron satisfactorias, apoyar las decisiones de planificación del recurso humano y planes de carrera, identificar las fortalezas y debilidades en los desempeños para diseñar programas de capacitación y medir la relación directa entre el desempeño y la productividad.

La satisfacción de los usuarios es un indicador utilizado para medir el desempeño de un sistema de salud.

Satisfacción de empleadores

Satisfacción

La satisfacción es un fenómeno esencialmente humano, es la resultante de un proceso que se inicia en el sujeto consiente y real y culmina en el mismo, se está haciendo referencia a un fenómeno esencialmente subjetivo desde su naturaleza hasta la propia medición e interpretación de su presencia o no. Es importante entonces ver la naturaleza subjetiva de la categoría satisfacción y las implicancias metodológicas que supone su medición o conversión a un indicador de calidad. Si se hace 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, cumplir, llenar un requisito, gustar, agrada a una persona, algo o alguien. Aquietarse o persuadirse con una razón eficaz.

Si se considera satisfacción como estar conforme con algo o con alguien, evidentemente resulta difícil satisfacer o estar satisfecho.

Para observar el hecho existente dos aspectos esenciales: la satisfacción es siempre con algo o alguien que tiene que ver 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 que para que exista satisfacción como algo sentido en un sujeto debe haber al menos una intención en otro alguien de realizar una acción determinada provocadora de un resultado que sea valorado como positivo o no, como satisfacción o insatisfacción (20).

## Satisfacción de empleadores

Empleador es aquella persona que da empleo, que está esencialmente relacionado con el empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral.

Como la ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que a debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales. Puede ser empleador, una o más personas físicas o una persona jurídica que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo **(21)**.

Schomburg **(22)**: Los estudios de empleadores vienen a ser un complemento a los estudios de seguimiento de graduados, aportando valiosa información. Entre los complementos más importantes que se pueden obtener es conocer la información de los empleadores sobre temas que difícilmente están disponibles a los graduados, como las necesidades cuantitativas y cualitativas que deben poseer los graduados, así como los procedimientos de reclutamiento ya que cada empresa o cada empleador utiliza métodos diferentes para la contratación o posee perfiles diferentes del personal que desean contratar.

Los estudios de empleadores son menos frecuentes, sin embargo, a través de ellos se puede obtener gran cantidad de información que los propios graduados no pueden proporcionar, como, determinar la calidad de graduados de desempeño que se necesitan, los criterios y procedimientos de reclutamiento, la popularidad de ciertas universidades entre las organizaciones empleadoras y las solicitudes en relación a la estructura de los cursos de estudio.

De acuerdo a los objetivos del estudio, participan los representantes de la administración, los responsables de los graduados o los representantes de los

departamentos de personal de las instituciones de salud de la ciudad de Chimbote.

#### Estudio de Seguimiento de Graduados

Los estudios de seguimiento de graduados constituyen una forma de estudio empírico que puede proveer información valiosa para evaluar los resultados de la educación y entrenamiento de una institución de educación superior específica. Esta información puede ser utilizada para un mayor desarrollo de la institución en el contexto de una garantía de calidad. El grupo meta del estudio son los egresados de una institución de educación superior graduados algunos meses o años atrás **(22)**.

En la ULADECH Católica tiene un sistema de seguimiento del graduado que se implementó el 01 de Febrero del 2010 con Resolución N. 0172 - 2010 - CU- ULADECH, que dentro del marco normativo del Estado viene implementando lineamientos referente a los egresados de las carreras profesionales; para ello a través de la Coordinación de seguimiento del Egresados se está estableciendo un Sistema de Seguimiento que tiene como fin lograr el beneficio recíproco entre la institución y los egresados.

Conscientes de que el proceso de enseñanza aprendizaje es un proceso complejo que sigue creciendo durante toda la vida del ser humano es indispensable que siga fortaleciendo el vínculo de manera sistemática entre la Carrera Profesional y sus egresados. Asimismo se viene implementando convenios con algunas empresas e instituciones nacionales para promover oportunidades de trabajo para los egresados.

A su vez tiene implementado un sistema de búsqueda y actualización de directorios para la respectiva indagación sobre todo que permita localizarlos y exponerlos las informaciones relevantes del momento y oportunidades laborales.

En los años de estudio entre el 2010 al 2015 se obtuvo un porcentaje de satisfacción sobre el desempeño de los egresados del 90 al 100 %.

El 28 de Marzo del 2016 la coordinación de seguimiento del egresado según Resolución N. 0440 - 2016 - CU-ULADECH cambia de denominación, llamándose en la actualidad “Coordinación de Seguimiento del Graduado” con el mismo objetivo de mantener el vínculo con los egresados promoviendo oportunidades laborales y capacitaciones de formación continua (2).

En el documento elaborado por el Consejo Superior Universitario Centroamericano (23), “la educación superior, que había cumplido tradicionalmente la función de preparar a los futuros profesionales para escenarios ocupacionales relativamente uniformes y estables, se ve enfrentada a la necesidad de preparar para un mundo que experimenta profundos cambios en el mercado laboral. Existen modificaciones en ciertos patrones de organización y funcionamiento de la estructura ocupacional debido a que un creciente número de personas se emplean en el sector servicios, razón por la cual requieren del desarrollo de destrezas interpersonales. Así mismo, el vínculo entre la economía y el desarrollo tecnológico provoca cambios estructurales que obligan a la preparación de técnicos de alta calidad con nuevas competencias para manejar el acelerado desarrollo del conocimiento. Se habla también de la necesidad de preparar analistas simbólicos capaces de insertarse en un mercado laboral de estructuras globalizadas”

Además de lo anterior, hay una fuerte necesidad de orientar la formación profesional en relación con una serie de competencias más que en la instrucción de conocimientos considerados como estables y acabados. Las competencias representan una combinación dinámica de atributos (con respecto al conocimiento y

su aplicación, a las actitudes y a las responsabilidades) que describen los resultados del aprendizaje de un determinado programa, o cómo los estudiantes serán capaces de desenvolverse al finalizar el proceso educativo.

De tal manera que el creciente interés sobre el análisis de las relaciones entre la educación superior y el mundo del trabajo, ha convertido dicha relación en uno de los temas fundamentales en la agenda de las instituciones de educación superior en las últimas décadas. En efecto, los esfuerzos por comprender esta relación han llevado a adoptar mecanismos por los cuales una Institución de educación superior comprueba la calidad de su quehacer educativo a través del desempeño de sus egresados. Entre ellos ocupa un papel fundamental los estudios de seguimiento de graduados. Este tipo de estudios, efectivamente, son considerados el medio apropiado para tal propósito.

La Escuela Profesional de Enfermería pertenece a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote y tiene como finalidad proporcionar al estudiante los fundamentos teóricos y metodológicos de la Enfermería, identificando el área de competencia propia de la profesión y reconociendo que tipo de conocimientos, actitudes y habilidades se requieren para brindar cuidado integral a la persona (sana o enferma), familia y comunidad.

Garantiza la formación integral del enfermero (a) para el cuidado de la experiencia de vida de la persona, familia y comunidad, con las competencias del trabajo en equipo transdisciplinar en salud, fomentando la participación activa de los estudiantes y docentes en la promoción del ejercicio independiente del enfermero (a) en el cuidado de la salud y haciendo uso intensivo de tecnologías informáticas que instrumentan su quehacer profesional.

El currículo de Enfermería se revisa y actualiza periódicamente teniendo como referente el Proyecto Educativo Institucional, la misión, visión de la Escuela Profesional coherente con la misión y visión de la Universidad y acorde a los avances del siglo actual en una sociedad globalizada y del conocimiento. Considera también el aporte de los grupos de interés y de los egresados para la mejora continua del mismo.

La carrera tiene una duración de 5 años (10 ciclos académicos, en los cuales se incluyen 2 de internado), se encuentra implementando con una biblioteca física y virtual, gabinetes de enfermería y laboratorios con libros, material y equipo adecuado para garantizar una formación profesional de calidad. Asimismo, cada escenario educativo cuenta con el mejor soporte informático que instrumenta el aprendizaje significativo y colaborativo del estudiante (1).

Los perfiles profesionales son un conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión. A nivel de la educación superior los perfiles profesionales ofrecen un detalle de las habilidades y capacidades que el profesional ha desarrollado durante su formación y que lo capacitan para realizar determinadas actividades. Este perfil es muy importante para los profesionales al momento de optar a un puesto de trabajo o al momento de desarrollar un proyecto de su propia iniciativa.

Los perfiles profesionales pueden ser mejorados y cambiar según la demanda ocupacional y el mercado de trabajo, por tanto son dinámicos. Deben considerar la demanda sociales decir, las necesidades sociales de los grupos que son objeto de la

intervención. Son analíticos, pues posibilitan orientar y promover el comportamiento futuro e identifican espacios y condiciones disponibles para desarrollar determinadas estrategias y acciones. Obedecen a la racionalidad esbozada por el currículo del plan de estudios (24).

La primera tarea del diseño de las futuras titulaciones consiste en definir el perfil profesional del egresado y determinar las competencias que dicho perfil integra. Una vez fijadas las competencias del perfil profesional se elabora el plan de estudios con las asignaturas que comprende y el reparto de los créditos totales entre las asignaturas que integran el plan de estudios. Los contenidos de los programas tienen que estar orientados a garantizar el desarrollo de las competencias propias de un primer nivel de profesionalización a nivel de grado.

Las competencias pertinentes al perfil profesional se determinarán según los criterios de los académicos, los empleadores y los graduados.

## 2.2.- Antecedentes

La universidad Autónoma del estado de Hidalgo (UAEH) de México el año 2008 (25), en su investigación titulada *Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño del egresados de UAEH* menciona que fueron 14 aspectos enlistados para evaluar el grado de satisfacción que los empleadores tienen con los egresados de la UAEH, en un intervalo de 1(ninguno) a 4(alto), y analizando las respuestas de los 14 indicadores en conjunto para tener una visión general de la satisfacción, tuvieron que un 55,42% de las respuestas se expresó el grado máximo de satisfacción (alto); el 34,03% fue para manifestar una satisfacción media; en el 7,11% de los casos se manifestó poca satisfacción; y solo en el 1,02% de las respuestas reflejó el menor grado de satisfacción (ninguna); en el 1,94% de los

casos expresó que la pregunta no aplicaba; por último el 0,48% de las preguntas no respondió. El análisis de la opinión de los 401 empleadores considerados en el estudio arroja un promedio general de satisfacción de 3,46 puntos, ubicándose entre una satisfacción media y alta.

Sánchez Cl, Et al, en México año 2004 (26), en su estudio titulado *Competencias Profesionales y su vinculación con el Mercado Laboral en la formación del Odontólogo de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza*, analizaron al odontólogo desde la perspectiva de las competencias profesionales y su relación con la práctica profesional, realizando un análisis desde su formación en las aulas hasta su desempeño en el mercado laboral.

En las conclusiones de este trabajo se pudo encontrar que las competencias identificadas dentro de su desempeño profesional por parte del empleador destacan entre otras, la aplicación de los conocimientos, el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes; y el desarrollo de prácticas profesionales como parte de su preparación académica.

La Universidad de Quintana Roo de México el año 2004 (27), en su investigación titulada *Encuesta de satisfacción a empleadores* tuvo como resultado que el 57% de los empleadores entrevistados está satisfecho con el desempeño de los egresados bajo su mando; el 40% de los empleadores está muy satisfecho; el 2% manifestó su insatisfacción con el desempeño general de los egresados y un 1% no dio su respuesta. El índice de satisfacción de los empleadores es de 0.79, lo que significa que 79 de cada 100 egresados logra satisfacer los requerimientos y expectativas de sus jefes inmediatos.

En relación a las habilidades de los egresados, la comunicación oral, escrita y gráfica, búsqueda de información, capacidad analítica y lógica, capacidad para aplicar conocimientos generales, identificación y solución de problemas, valores éticos y cívicos y actitud emprendedora, más del 80% de los empleadores están satisfechos con estas habilidades. Referente a la preparación de los egresados con respecto a capacidad para trabajar en distintos sectores, preparación de propuestas de intervención en su medio laboral, desarrollarse de manera independiente, análisis de problemas contemporáneos y desarrollar trabajos colegiados, más del 80% de los empleadores considera que está satisfecho con estos aspectos.

La percepción de la imagen de la institución con respecto a la calidad de la educación que imparte, a los edificios e instalaciones, la administración, posibilidad de empleo para sus egresados, equipamiento, y vinculación con el exterior, es considerada como satisfactoria por más del 70% de los empleadores.

En general, más del 70% de los empleadores muestran satisfacción con el desempeño laboral de los egresados, lo anterior se corrobora con un índice de satisfacción de 0,72.

Universidad Estatal de Sonora, México 2014 (28), en su investigación titulada *Estudio satisfacción de empleadores de los egresados del 2013 – 2014 de la UES*, llegó a la conclusión que los empleadores valoran en un 97,8% que la enseñanza de la UES es muy buena a buena. Y como complemento, 7 de cada 10 empleadores manifiestan que la preparación de todas las instituciones de nivel superior es igual, y 3 de cada 10 empleadores resalta que los egresados de la UES están mejor preparados.

Hernández Mt. en Perú el año 2004 (29), en su investigación titulada *Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil peruana*, donde determinó el grado de satisfacción laboral de 139 trabajadores (93 obreros y 46 empleados) en una empresa textil de Lima. Utilizó la escala estandarizada de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo y concluyó que los factores sobresalientes en los obreros de dicha empresa fueron su relación con la autoridad (37%), las relaciones sociales (40%), el desempeño de las tareas (46%) y el desarrollo personal (52%). Las condiciones físicas o materiales, las políticas administrativas y las remuneraciones o beneficios laborales fueron factores importantes pero no los principales. Tanto obreros como empleados de la empresa textil presentaron actitudes similares de satisfacción laboral. De acuerdo con la categoría diagnóstica presentaron un grado regular, aunque los hombres manifestaron mayor satisfacción laboral que las mujeres.

Bello B, y Jiménez C. en Venezuela el año 2004 (30), realizaron una investigación titulada *Satisfacción Laboral de los empleados en relación a los incentivos que ofrece la organización Protección Civil y Administración de Desastres del Municipio Bermúdez, Carúpano, Estado Sucre. 2004*; llegaron a las siguientes conclusiones: En la Organización Protección Civil se evidenció que los empleados sí reciben incentivos tanto financieros como no financieros, reconociéndose en cierta medida que el factor monetario les permite sufragar las necesidades personales de índole económico, y el factor no monetario le permite al trabajador alcanzar sus metas personales, aspirando así satisfacerlas con el hecho de desempeñar bien sus funciones dentro de la institución.

Se detectó que el nivel de satisfacción de los empleados en relación a los incentivos financieros y no financieros que les son otorgados han resultado muy

positivos para la misma, aunque debe destacarse que los financieros son entregados con mayor frecuencia que los no financieros, este hecho no les impide a la mayoría del personal sentirse satisfecho y dispuesto a laborar eficientemente en beneficio de la empresa y de la comunidad en general.

Quan J. en Guatemala el año 2004 (31), en su tesis titulada *Propuesta de evaluación del desempeño laboral con base en la elaboración de un manual de descripción de puestos y análisis de la organización - 2005*, tomó en cuenta a 20 representantes de recursos humanos de distintas corporaciones que reciben estos servicios, y se planteó como objetivo elaborar una propuesta de evaluación del desempeño con base en la elaboración del manual de descripción de puestos y análisis de la organización.

Mediante la investigación descriptiva y con el apoyo de dos instrumentos, un cuestionario para el análisis y descripción de puestos y una encuesta para evaluar el desempeño, que permita confirmar especulaciones obtenidas en otros estudios similares, donde diversos autores afirman que el manual de descripciones de puestos es una herramienta vital para el desarrollo laboral de los empleados en cualquier tipo de organización y concluye que el descriptor de puestos es un instrumento que permite evaluar objetivamente a los empleados ya que se basa en atribuciones específicas del puesto no en cuestionamientos personales del ocupante, por lo que recomienda fortalecer el departamento de recursos humanos con herramientas como el descriptor de puestos y la evaluación del desempeño.

Bonatto P. en Argentina el año 2014 (32), en su tesis titulada *Satisfacción de los empleadores con los egresados de la Licenciatura en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional la Plata* llegó a la conclusión en

lo relacionado a la duración real de los trabajos realizados por los graduados, las respuestas mayoritariamente obtenidas se concentran en que la duración se extendió más y mucho más que lo planificado 44%. Inmediatamente un porcentual cercano considera que se desarrolló de acuerdo con los tiempos previstos en la planificación 40%.

En lo vinculado a la calidad de los trabajos realizados por el graduado, consideran que la calidad del trabajo fue igual o superior a lo planificado.

La evaluación del graduado según la percepción de los encuestados, en lo relacionado a la satisfacción percibida con respecto a los resultados logrados por el graduado en la realización de su trabajo, la mayoría se manifiesta muy satisfecha 67%, en menor cantidad otros expresan estar satisfechos 30%. No se registraron opciones de “muy insatisfecho e “insatisfecho”

Cruz F, Barrios A. en México el año 2010 (33), en su investigación titulada *Opinión de Empleadores sobre desempeño de Egresados de la facultad de Enfermería, Poza Rica, México*, concluyó que los empleadores en general, estiman que el desempeño laboral del licenciado en enfermería es bueno 70%. Sin embargo relación al desempeño y formación profesional el 30% de empleadores consideran que existe dificultad para implementar las estrategias del programa nacional de salud, así como la utilización de los formatos para cada uno de las estrategias, por lo tanto recomiendan que acudan mayor tiempo a las prácticas en los centros de salud.

Así como también sugieren que se les proporcione capacitación continua en los procedimientos generales de enfermería y en el manejo de aparatos electro médicos. En cuanto a las actitudes que deben poseer los egresados, el 0% empleadores

refieren que necesitan mostrar actitud positiva, empatía, disponibilidad, respeto, puntualidad y responsabilidad por el trabajo. Con relación al rubro de desempeño de valores y actitudes del egresado, el 90% ejerce con responsabilidad sus funciones mostrando respeto hacia los usuarios y a sus superiores. El 85% muestran interés y disponibilidad para llevar a cabo las funciones que le corresponden durante su jornada laboral.

García C, Et al, en Colombia en el año 2007 (34) en su investigación titulada *Desempeño profesional de los egresados del programa de enfermería de la Universidad de Caldas y su relación con la ley de seguridad social en salud y con el perfil de formación (Manizales 1995-2004)*; respecto al perfil laboral opinaron que el desempeño responde satisfactoriamente a los requerimientos de la Ley 100 en un 70%, medianamente satisfactorio en un 28% y de manera insatisfactoria el 2%.

### 2.3.- Bases Teóricas De La Investigación

#### Evaluación de desempeño

Chiavenato I. (35) indica que al realizar un programa de evaluación del desempeño planeado, coordinado y desarrollado bien, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo.

Por tal razón, una evaluación del desempeño trae beneficios tanto al evaluador como al evaluado. Los beneficios son que está en condiciones de evaluar el potencial humano con el que cuenta y define qué aporta cada empleado, así mismo puede identificar aquellas personas que necesiten perfeccionar su funcionamiento y aquellas que pueden ser promovidas o transferidas según su desempeño. Y lo más importante, se mejoran las relaciones humanas en el trabajo al estimular la productividad y las oportunidades para los subordinados.

La evaluación del desempeño permite implementar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, también permite evaluar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

Keith y Newstrom (36), aluden que en una generación atrás, en los programas de evaluación se tendía a poner énfasis en las cualidades, deficiencias y capacidades de los empleados, pero en la filosofía de evaluación moderna se ponen de relieve el rendimiento actual y los objetivos futuros. Asimismo, la filosofía moderna resalta la participación de los empleados en la definición conjunta de objetivos con el supervisor y el conocimiento de los resultados alcanzados.

Moreno J. (37) añade que una evaluación del desempeño debe realizarse basada en el perfil laboral, pues solo así se podrá definir si la persona se desempeña bien o mal su trabajo en relación con lo que la posición que ocupa requiere. El resultado de la evaluación del desempeño, en algunas ocasiones puede no ser apegado a la realidad y por lo tanto no proporcionar información suficiente para la toma de decisión. Para obtener resultados precisos y que proporcionen información veraz la evaluación debe desarrollarse en función de cómo ha definido el perfil laboral y de las competencias que este implica.

Esta deberá ser confiable y presentar un método válido, efectivo y aceptado tanto por el evaluador como por el evaluado. Los resultados de la evaluación, servirán al área de recursos humanos y a la organización en general para orientar la capacitación, focalizar el uso de los mentores, identificar líderes potenciales y para muchos otros usos.

En la evaluación del desempeño basada en competencias, el perfil integral de competencias que se obtiene con el modelado de perfiles tiene los siguientes componentes:

- Desarrollo personal: Conocido también como superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento, que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida.
- Desarrollo profesional: El desarrollo profesional es una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de auto-superación que experimenta cada individuo; asimismo, el desarrollo profesional del personal de una organización hace parte de los procesos de desarrollo de recursos humanos y es fruto de la inversión que hacen las empresas en las personas que las conforman y que, a través de su trabajo, las engrandecen.
- Desarrollo social: Se refiere al desarrollo del capital humano y capital social en una sociedad. Implica una evolución o cambio positivo en las relaciones de individuos, grupos e instituciones en una sociedad. Implica principalmente Desarrollo Económico y Humano. Su proyecto a futuro es el Bienestar social.

En el presente estudio se evaluará las competencias del graduado enfermero (a) de la ULADECH Católica según Moreno J (37): Desarrollo personal, desarrollo profesional y desarrollo social.

#### 2.4. Hipótesis

- Hi: Existe relación entre Satisfacción del empleador con el desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería de la ULADECH Católica en las Instituciones de Salud en la ciudad de Chimbote.
- Ho: No existe relación entre Satisfacción del empleador con el desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería de la ULADECH Católica en las Instituciones de Salud en la ciudad de Chimbote.

#### 2.5 Variables

Variable Independiente

Desempeño Profesional de la Enfermera (o)

Variable Dependiente

Grado De Satisfacción Del Empleador

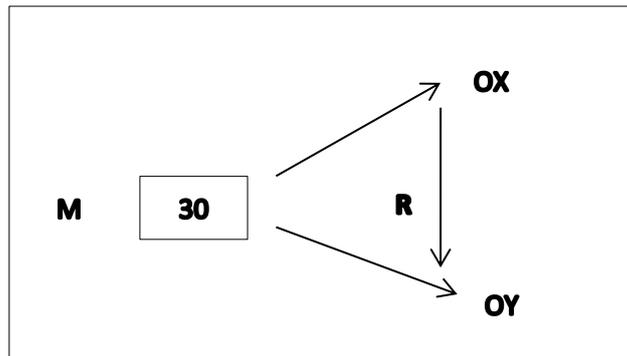
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1.- Tipo y Nivel de la Investigación

Estudio cuantitativo, de corte transversal.

#### 3.2.- Diseño de la Investigación

Descriptivo correlacional, **(38)** para el presente estudio se representó de la siguiente manera:



M: Muestra

OX: Variable de satisfacción del empleador

OY: Desempeño laboral del profesional de enfermería.

R: Relación

#### 3.3.- Población y Muestra

La población estuvo constituida por 30 empleadores que evaluaron el desempeño de los egresados en diferentes instituciones de salud de Chimbote que constituyó la muestra de tipo no probabilística, por lo que se tomó a todos establecimientos de salud que se encontraron en la jurisdicción de Chimbote los que emplean a los egresados profesionales de enfermería de la ULADECH Católica. (Anexo 03)

Unidad de análisis

El empleador que evaluó las competencias de los egresados de enfermería de la

ULADECH Católica de las instituciones de salud de Chimbote que comprendieron: los hospitales, centros de salud, puestos de salud y clínicas, que cumplieron con los criterios de inclusión.

Criterios de inclusión (los que tuvieron alguno de estos cargos)

- Jefes de capacitación, Jefatura de enfermería, Jefe de calidad de atención, Jefes de establecimientos de salud, Administradores de las clínicas particulares.

Criterios de exclusión

- Licenciadas en enfermería egresadas de la ULADECH Católica.
- Personal que no tengan cargos que validen las competencias.

### 3.4.- Definición Y Operacionalización De Las Variables Y Los Indicadores

Variable Independiente

Desempeño Profesional de la Enfermera (o)

Definición Conceptual

Es el grado del cumplimiento de las funciones, tareas y actividades con eficiencia y eficacia, necesaria para contribuir una institución de éxito realizados por la enfermera de los programas preventivo – promocionales.

Definición Operacional

Alto desempeño	54 – 72 puntos
Desempeño esperado	36 – 63 puntos
Bajo desempeño	18 – 34 puntos

Variable Dependiente

Grado De Satisfacción Del Empleador

#### Definición Conceptual:

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.

#### Definición Operacional

Satisfacción alta	45 – 60 puntos
Satisfacción moderada	29 – 44 puntos
Satisfacción baja	15 – 28 puntos

#### 3.5.- Técnicas, Instrumentos Y Procedimientos.

La técnica que se utilizó fue la entrevista, porque es una técnica destinada obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador.

El instrumento que se utilizó para registrar información fue un cuestionario con 2 partes; 1era parte sobre el desempeño profesional de los egresados enfermeros de la ULADECH Católica el cual considera 3 capacidades: desarrollo personal con 6 preguntas, desarrollo profesional con 6 preguntas y desarrollo social con 6 preguntas, elaborado por la autora en base a la encuesta de ULADECH para evaluar a sus egresados de todas las carreras, dicho instrumento fue preparada cuidadosamente por la autora sobre hechos y aspectos que interesan a la investigación para hacer contestados por los integrantes de la muestra. Cada pregunta tuvo 4 criterios: para la respuesta siempre 4 puntos, algunas veces 3 puntos, pocas veces 2 puntos, nunca 1 punto. (Anexo 01), 2da parte sobre la satisfacción del empleador con el desempeño de los egresados enfermeros de la ULADECH Católica el cual contó con 10 preguntas, el cual fue elaborado cuidadosamente por la autora. Cada pregunta tiene 4

criterios: para la respuesta excelente 4 puntos, bueno 3 puntos, regular 2 puntos, no satisfactorio 1 punto. (Anexo 02).

Validez: Para la validez se consultó a 3 profesionales expertos para los instrumentos que se utilizaron quienes opinaron sobre la construcción de los mismos.

Confiabilidad: se aplicó la prueba piloto de los instrumentos a 5 empleadores que no participaron en el estudio y los resultados se comprobaron con la prueba de alfa Cronbach.

#### Procedimiento

- Se solicitó el permiso al jefe de la coordinación de seguimiento del graduado.
- Se solicitó la autorización al empleador de cada institución de salud.
- Se dio a conocer los objetivos del estudio al empleador a quien se le aplicó el cuestionario de una entrevista, solicitándoles que responda con veracidad, los datos solo servirán para el estudio y serán anónimos y confidenciales.

#### 3.6.- Plan De Análisis

Los datos recolectados fueron procesados de manera automatizada con el apoyo del paquete SPSS 14.0 y los resultados fueron presentados en cuadros de simple y doble entrada.

El análisis estadístico de los datos se realizó aplicando la prueba de  $X^2$  considerando significativa la prueba si la probabilidad de equivocarse es menor del 5% ( $P < 0.05$ ).

### 3.7.- Principios Éticos

El presente estudio de investigación se consideró los siguientes principios éticos de Polit B, Hungler D. (39):

#### Beneficencia

Es estudio no produjo ninguna consecuencia negativa para el colaborador, los resultados fueron utilizados para mejorar la formación de la o el profesional de enfermería.

#### Anonimato

Se les explicó a los empleadores que la información era exclusivamente para fines de investigación siendo anónima la publicación de los resultados del estudio.

#### Confiabilidad

Es primordial, de rigor y ética los secretos que serán revelados por los empleadores, por lo que no pueden ser expuestos y son confidenciales, solo se utilizará para los fines de investigación.

#### Consentimiento informado.

Se logró la aceptación voluntaria de los empleadores de las instituciones de salud, una vez conocida la finalidad de la investigación.

#### Respeto y dignidad humana, derecho de participación

Los colaboradores tuvieron la plena libertad de participar de forma voluntaria, así como la libertad de retirarse en el momento que deseen.

#### Confirmabilidad.

Los resultados son determinados por los participantes y no por los prejuicios del investigador.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados

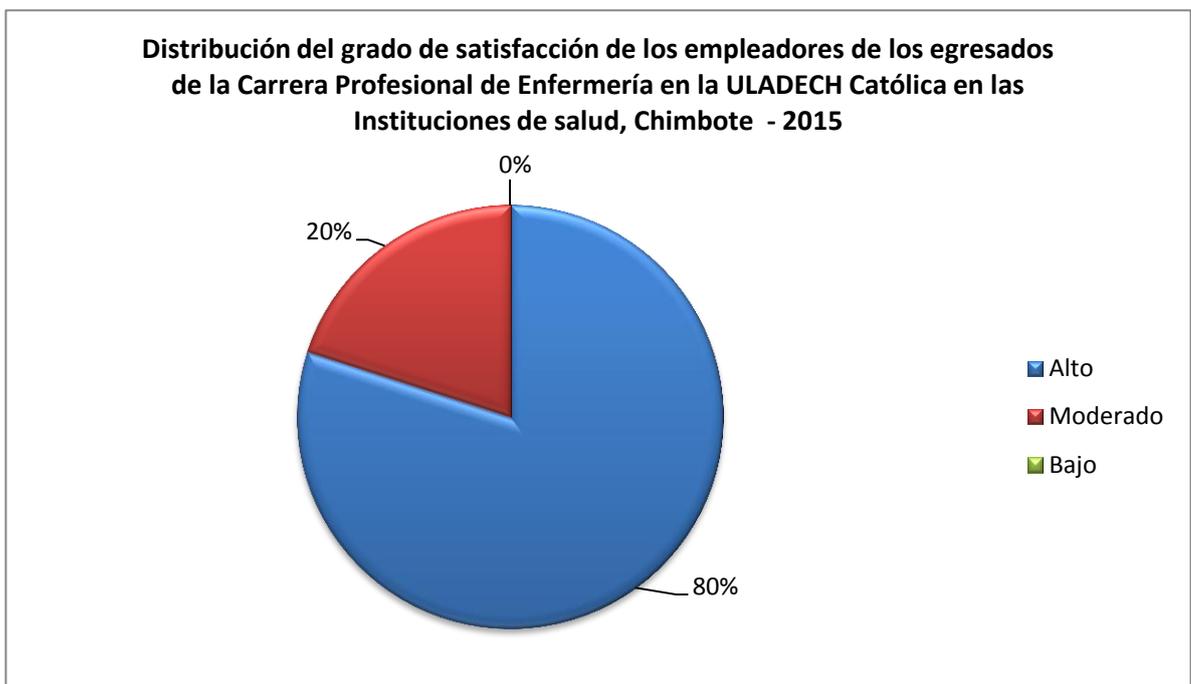
**TABLA N° 01**

Distribución del grado de satisfacción de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de enfermería en la ULADECH Católica en las Instituciones de Salud, Chimbote - 2015

Grado de satisfacción	N°	%
<b>Alto</b>	24	80
<b>Moderado</b>	6	20
<b>Bajo</b>	-	-
<b>TOTAL</b>	30	100

Fuente: Encuesta de satisfacción a los empleadores de los egresados de enfermería de la ULADECH Católica.

**GRÁFICO N° 01**



Fuente: Idem Tabla N° 01

**TABLA N° 02**

Distribución del nivel de desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería en la ULADECH Católica en las Instituciones de salud, Chimbote - 2015

Nivel de Desempeño	N°	%
<b>Alto</b>	29	96,67
<b>Esperado</b>	1	3,33
<b>Bajo</b>	-	-
<b>TOTAL</b>	30	100

Fuente: Encuesta de desempeño de los egresados de los egresados de la ULADECH Católica.

**GRÁFICO N° 02**



Fuente: Idem Tabla N° 02

**TABLA N° 03**

Grado de satisfacción del empleador con relación al nivel de desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería en la ULADECH Católica en las Instituciones de Salud, Chimbote - 2015

VARIABLES		Cuál es el nivel de desempeño del egresado				Total	%
		Esperado	%	Alto	%		
Cuál es el grados de satisfacción del empleador	Alto	0	0	24	80	24	80
	Moderado	1	3,33	5	16,67	6	20
<b>Total</b>		1	3,33	29	96.67	30	100

Fuente: Encuesta de satisfacción a los empleadores de los egresados de enfermería de la ULADECH Católica y encuesta de desempeño de los egresados de los egresados de la ULADECH Católica.

Resultados de Chi- cuadrado de Pearson

$\chi^2 = 0,042$ , 1gl

P < 0,05

Concluyendo que existe relación estadísticamente significativa. (Anexo 04)

#### 4.2. Análisis de resultados

Tabla N° 01 Distribución del grado de satisfacción de los empleadores de los egresados de la carrera profesional de enfermería en la ULADECH Católica en las Instituciones de Salud, Chimbote - 2015, se muestra que del 100% -30- de los empleadores que participaron en el estudio, el 80% -24- tiene un grado de satisfacción alto y un 20% -6- tiene un grado de satisfacción moderado.

Los resultados son diferentes con los encontrados por la Universidad Autónoma del estado de Hidalgo (UAEH) de México el año 2008 (25), en su investigación titulado Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño del egresados de UAEH menciona que fueron 14 aspectos enlistados para evaluar el grado de satisfacción que los empleadores tienen con los egresados de la UAEH, en un intervalo de 1(ninguno) a 4 (alto), y analizando las respuestas de los 14 indicadores en conjunto para tener una visión general de la satisfacción, tuvieron que un 55,42% de las respuestas se expresó el grado máximo de satisfacción (alto); el 34,03% fue para manifestar una satisfacción media; en el 7,11% de los casos se manifestó poca satisfacción; y solo en el 1,02% de las respuestas reflejó el menor grado de satisfacción (ninguna); en el 1,94% de los casos expresó que la pregunta no aplicaba por último el 0.48% de las preguntas no respondió.

Según Hall J, Dorsou M (20) se considera que satisfacción es estar conforme con algo o con alguien, evidentemente resulta difícil satisfacer o estar satisfecho.

Para observar el hecho existente dos aspectos esenciales: la satisfacción es siempre con algo o alguien que tiene que ver a su vez algo que se espera o se desea y con lo que entra en relación a la espera de cierto efecto.

Al analizar la situación antes descrita, en donde los empleadores de las

instituciones de salud presentan un alto porcentaje de satisfacción con el desempeño de los egresados de enfermería de la ULADECH Católica, es significativo ya que muestra el alto grado de preparación de los egresados de enfermería para desempeñarse en su área profesional.

Tabla N° 02 Distribución del nivel de desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería en la ULADECH Católica en las Instituciones de salud, Chimbote - 2015, se muestra que del 100% -30- de empleadores que participaron en el estudio, el 96,67% -29- indicaron que los egresados tiene un nivel de desempeño alto y un 3,33% -1- indicó que los egresados tiene un nivel de desempeño esperado.

Los resultados se diferencia por ser son mayores con los encontrados por García Ospina C, Et al, en Colombia en el año 2007 (34) en su investigación titulada *Desempeño profesional de los egresados del programa de enfermería de la Universidad de Caldas y su relación con la ley de seguridad social en salud y con el perfil de formación (Manizales 1995-2004)*; respecto al perfil laboral opinaron que el desempeño responde satisfactoriamente a los requerimientos de la Ley 100 en un 70%, medianamente satisfactorio en un 28% y de manera insatisfactoria el 2%.

Según Chiavenato I.(35), se indica que al realizar un programa de evaluación del desempeño planeado, coordinado y desarrollado bien, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo.

Por tal razón, una evaluación del desempeño trae beneficios tanto al evaluador como al evaluado. Los beneficios son que está en condiciones de evaluar el potencial humano con el que cuenta y define qué aporta cada empleado, así mismo puede identificar aquellas personas que necesiten perfeccionar su funcionamiento y aquellas que pueden ser promovidas o transferidas según su desempeño. Y lo más importante,

se mejoran las relaciones humanas en el trabajo al estimular la productividad y las oportunidades para los subordinados.

Al analizar la situación antes descrita, donde la mayoría de los empleadores indicaron que los egresados de enfermería de la ULADECH Católica tienen un nivel de desempeño alto, es significativo ya que nos muestra que los egresados de dicha universidad responden eficazmente a las necesidades laborales de las instituciones de salud con relación a su desarrollo personal, profesional y social.

Tabla N° 03 Grado de satisfacción del empleador con relación al nivel de desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería en la ULADECH Católica en las Instituciones de salud, Chimbote - 2015, se muestra que del 100% -30- de los empleadores que participaron en el estudio, el 96,67% tiene un alto grado de satisfacción, asimismo los egresados tienen un nivel de desempeño alto y un 3,33% un grado de satisfacción moderado, y asimismo los egresados cuentan con un nivel de desempeño esperado, utilizando el estadístico Chi-cuadrado se obtuvo como resultado  $X^2 = 0.042$ , 1 gl y  $p < 0.05$  comprobando que sí existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Estos resultados coinciden con lo mencionado Cruz Núñez, Fabiola; Barrios Melchor, Alma Rosa en México el año 2010 (33), en su investigación titulada *Opinión de Empleadores sobre desempeño de Egresados de la facultad de Enfermería, Poza Rica, México*, concluyó que los empleadores en general, estiman que el desempeño laboral del licenciado en enfermería es bueno: 70%.

Moreno J. (37), indica que una evaluación del desempeño debe realizarse basada en el perfil laboral, pues solo así se podrá definir si la persona se desempeña bien o mal su trabajo en relación con lo que la posición que ocupa requiere. El resultado

de la evaluación del desempeño, en algunas ocasiones puede no ser apegado a la realidad y por lo tanto no proporcionar información suficiente para la toma de decisión. Para obtener resultados precisos y que proporcionen información veraz la evaluación debe desarrollarse en función de cómo ha definido el perfil laboral y de las competencias que este implica.

Al analizar los resultados encontrados donde existe un alto porcentaje de egresados enfermería de la ULADECH Católica con un desempeño alto, podemos evidenciar que la formación de los profesionales de enfermería de la ULADECH Católica se está cumpliendo satisfactoriamente con relación a la misión que consiste en formar integralmente a los estudiantes como profesionales de enfermería competentes, emprendedores, líderes en el desarrollo sostenible, en el cuidado a la persona en sus diferentes dimensiones, etapas del ciclo vital y atención de calidad; cumpliéndose así la visión a largo plazo de contribuir y consolidar el capital intelectual de las organizaciones, difundiendo conocimiento relevante para el país y el mundo.

Con relación a la satisfacción de los empleadores de las instituciones de salud de la ciudad de Chimbote, responde a que los egresados de enfermería de la ULADECH Católica cumplen con las expectativas de los empleadores, desempeñándose de manera satisfactoria mediante una atención de calidad a las personas que son atendidas en dichas instituciones de salud y demostrando responsabilidad en sus funciones laborales asignadas.

Por lo tanto se puede decir que los egresados de enfermería de la ULADECH Católica está formada para cuida la salud de la persona en su entorno persona, familia y comunidad con relación a la promoción de la salud, prevención de

enfermedades y recuperación, de esta manera contribuyendo a la salud pública en los diferentes programas según lo considerado en la información obtenida en la satisfacción de los empleadores de las instituciones de salud con el desempeño de los egresados de enfermería de la ULADECH Católica.

## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.2 Conclusiones

En la investigación satisfacción del empleador con relación al desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería de la ULADECH Católica en las Instituciones de Salud de Chimbote - 2015, se concluye que:

1. El mayor porcentaje de empleadores refirieron esta satisfechos con el desempeño de los egresados de enfermería, un menor porcentaje estuvieron medianamente satisfechos y ninguno insatisfecho.
2. El mayor porcentaje de empleadores refirieron que los egresados de enfermería tiene un desempeño alto, un menor porcentaje califico con un desempeño esperado y ninguno con desempeño bajo.
3. El mayor porcentaje de empleadores indicaron tener una alta satisfacción con relación al alto desempeño del egresado de enfermería de la ULADECH Católica y una minoría una mediana satisfacción con relación al desempeño del egresado de enfermería de la ULADECH Católica.
4. Aplicando la prueba estadística Chi- cuadrado ( $X^2$ ) en la relación de la satisfacción de los empleadores de las instituciones de salud con el desempeño de los egresados de enfermería de la ULADECH Católica, fue altamente positiva  $p < 0.05$ , probándose la hipótesis propuesta.

## 5.2 Recomendaciones

En base a los resultados obtenidos en la presente investigación, se hacen las siguientes recomendaciones:

1. Dar a conocer los resultados y recomendaciones de la presente investigación a la Escuela Profesional de Enfermería de la ULADECH Católica, con la finalidad de evaluar continuamente a los egresados y el grupo de docentes acerca de aspectos relacionados con el desempeño profesional, necesidades de formación continua, para hacer los ajustes necesarios al plan de estudios según las necesidades identificadas.
2. Se recomienda a la coordinación de seguimiento del graduado de la ULADECH Católica, continuar con las actividades de captación a los egresados y empleadores para obtener información que permitan brindar oportunidades de mediación a la inserción laboral tales como talleres, capacitaciones, curso, etc.; que ayuden a la mejora del desempeño laboral del egresado y por ende aumente el grado de satisfacción del empleador.
3. Realizar otros estudios, en base a los resultados de la presente investigación, incrementado la muestra de la población de estudio, el cual permita tener una mayor confiabilidad de los resultados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Javes Aguilar MdP. sitioweb de Uladech Católica. [Online].; 2016 [cited 2016 septiembre 10. Available from: <http://enfermeria.uladech.edu.pe/es/escuela-profesional/sobre-nosotros/proyecto-educativo>.
2. Coordinación de seguimiento del graduado. sitio web de la uladech católica. [Online].; 2015 [cited 2016 septiembre 08. Available from: <http://uladech.edu.pe/index.php/portal/item/243-programa-de-seguimiento-de-egresados.html>.
3. Parent Jacquemin JM. La universidad ante el desafío de ser. segunda ed. Gómez Vera L, Ayala López ML, García Guerrero M, Esquibel González V, Neyra González VC, editors. México: Dirección de difusión y promoción de la investigación y los estudios avanzados; 2005.
4. Corral Basurto G, Esquivel Estrada N, Archundia Díaz S, Parent Jacquemin JM. sitio web Academia. [Online].; 1999 [cited 2016 septiembre 15. Available from: [http://www.academia.edu/5999324/CENTRO\\_DE\\_ESTUDIOS\\_DE\\_LA\\_UNIVERSIDAD\\_QU% C3% 89\\_ES\\_UNIVERSIDAD](http://www.academia.edu/5999324/CENTRO_DE_ESTUDIOS_DE_LA_UNIVERSIDAD_QU% C3% 89_ES_UNIVERSIDAD).
5. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. sitio web de la Uladech Católica. [Online].; 2010 [cited 2016 septiembre 15. Available from: <http://uladech.edu.pe/index.php/uladech-catolica/la-universidad/historia.html>.
6. Ministerio de Salud. Portal del Estado Peruano. [Online].; 2010 [cited 2016 septiembre 12. Available from: [http://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/13804/PLAN\\_13804\\_2016\\_MANUAL\\_DE\\_CLASIFICADOR\\_DE\\_CARGOS\\_2010.PDF](http://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/13804/PLAN_13804_2016_MANUAL_DE_CLASIFICADOR_DE_CARGOS_2010.PDF).

7. Essalud. Sitio web del Seguro social de salud del Perú. [Online].; 2017 [cited 2016 septiembre 12. Available from:  
[http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/informacion/8manual\\_perfiles.pdf](http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/informacion/8manual_perfiles.pdf).
8. Arce Rodríguez EM. sitio web del Ministerio de Salud de Perú. [Online].; 2010 [cited 2016 septiembre 15. Available from:  
<ftp://ftp2.minsa.gob.pe/descargas/Profesionales/Archivos/2010/SituacionActual-MelitonArce-MINSA.pdf>.
9. Humala Tasso O, Segura Vasi A, Velásquez Valdivia A. Ministerio de economía y finanzas. [Online].; 2016 [cited 2016 septiembre 15. Available from:  
<https://www.mef.gob.pe>.
10. Ministerio de Salud. Sitio web del Ministerio de Salud. [Online].; 2016 [cited 2016 septiembre 10. Available from:  
<http://www.minsa.gob.pe/index.asp?op=4#Institucional>.
11. Ministerio de Salud. Sitio web del Ministerio de Salud. [Online].; 2015 [cited 2016 septiembre 15. Available from:  
<http://www.minsa.gob.pe/index.asp?op=4#Institucional>.
12. Cayao Flores AL, Palacios Pérez R, Rodríguez Mansilla R. organización de salud y sistemas sanitarios. trabajo colaborativo. Perú: Universidad Alas Peruanas, Escuela de enfermería; 2012. Report .
13. Essalud. sitio web del Seguro social de salud del Perú. [Online].; 2014 [cited 2016 septiembre 14. Available from: <http://www.essalud.gob.pe/nuestra-institucion/#tabs-5-0-0>.

14. Gutiérrez Crespo H. Servicio privados de salud situación y perspectiva. Segunda especialización en medicina. Perú: Policlínico peruano japonés, oficina de capacitación, investigación y docencia; 2009.
15. Schermerhorn JR, Hunt JG, Osborn RN. Comportamiento organizacional. segunda ed. México: Limusa Wiley; 2005.
16. Gonczi A. sitio web organización de los estados iberoamericanos. [Online].; 1997 [cited 2016 septiembre 20. Available from: [www.oei.es/historico/etp/formacion\\_basada\\_competencia\\_laboral.pdf](http://www.oei.es/historico/etp/formacion_basada_competencia_laboral.pdf).
17. García Ruminot J. Sitio web senado de la republica de Chile. [Online].; 2015 [cited 2016 septiembre 12. Available from: [http://www.senado.cl/califican-de-debil-el-desempeno-laboral-2015/prontus\\_senado/2015-04-30/143409.html](http://www.senado.cl/califican-de-debil-el-desempeno-laboral-2015/prontus_senado/2015-04-30/143409.html).
18. Ballesteros Maguiña BA. Plan de recursos humanos para mejorr el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa válvulas y conexiones del pacifico S.A - Lima, Perú 2012. Tesis de maestro. Peru: Universidad Autónoma del Perú; 2014.
19. Sanchez Moreno. Sitio web gerencia. [Online].; 2014 [cited 2016 septiembre 13. Available from: <http://www.gerencie.com/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-su-importancia-en-las-organizaciones.html>.
20. Hall J, Dorsou M. Meta-analysis of satisfaction with medical care description of research domain and analysis of overall satisfaction levels. sexta ed. Estados Unidos: med ohio; 2001.
21. De conceptos. De Conceptos. [Online].; 2007 [cited 2016 septiembre 19. Available from: <http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/empleador>.

22. Schomburg. Manual para Estudios de graduados universitarios. tercera ed. Midence A, Lou Green , editors. Alemania: InWEnt; 2004.
23. Consejo Superior Universitario Centroamericano. Sitio web de la universidad de San Carlos de Guatemala. [Online].; 2003 [cited 2016 septiembre 15. Available from: <http://usac.edu.gt>.
24. Bozu. Sitio web de la Organización de los Estados Iberoamericanos. [Online].; 2010 [cited 2016 septiembre 20. Available from: [www.oei.es/./perfil\\_competencias\\_profesionales\\_profesorado\\_eso\\_bozu.pdf](http://www.oei.es/./perfil_competencias_profesionales_profesorado_eso_bozu.pdf).
25. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Sitio web Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. [Online].; 2008 [cited 2016 septiembre 20. Available from: [http://sgc.uaeh.edu.mx/planeacion/images/pdf/Estudio\\_Empleadores\\_2008.pdf](http://sgc.uaeh.edu.mx/planeacion/images/pdf/Estudio_Empleadores_2008.pdf).
26. Sánchez Gonzáles CL, Moreno Méndez W, Herrera Márquez AX. Competencias Profesionales y su Vinculación con el Mercado Laboral en la formación del Odontólogo de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. Tesis de maestría. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Escuela de Odontología; 2004. Report No.: -.
27. Universidad de Quintana Roo. Sitio web de la Universidad de Quintana Roo. [Online].; 2004 [cited 2016 septiembre 20. Available from: [http://sigc.uqroo.mx/08\\_seguimiento\\_institucional/empleadores/2004/Documento%20final%20satisfaccion%20de%20empleadores.pdf](http://sigc.uqroo.mx/08_seguimiento_institucional/empleadores/2004/Documento%20final%20satisfaccion%20de%20empleadores.pdf).
28. Universidad Estatal de Sonora. Sitio web de la Universidad Estatal de Sonora. [Online].; 2014 [cited 2016 septiembre 20. Available from:

<http://www.ues.mx/Docs/conocenos/estadistica/estudios/Estudio%20de%20Satisfacci%C3%B3n%20de%20Empleadores%20de%20los%20Egresados%20de%20la%20UES%202013VF.pdf>.

29. Hernández Sánchez MT. Sitio web de monografias.com. [Online].; 2005 [cited 2016 septiembre 21. Available from:  
<http://www.monografias.com/trabajos13/emtex/emtex.shtml>.
30. Bello B, Jiménez C. Satisfacción laboral de los empleadores en relación a los incentivos que ofrece la organización protección civil y administración de desastres del municipio Bermúdez, Carúpano, Estado de Sucre, 2004. tesis de licenciatura. Sucre, Carúpano: Universidad de Oriente, escuela de administración; 2005.
31. Quan J. Propuesta de evaluación del desempeño laboral con base en la elaboración de un manual de descripción de puestos y análisis de la organización.. Tesis de licenciatura. Guatemala: Universidad Rafael Landívar; 2005.
32. Bonatto P. Satisfacción de los empleadores con los egresados de la Licenciatura en Administración de la FCE de la UNLP. Tesis para optar el grado de Maestro. Argentina: Universidad Nacional de La Plata, MBA - Maestría en Dirección de Empresas; 2014.
33. Cruz Núñez F, Barrios Melchor AR. Opinión de Empleadores sobre desempeño de Egresados de la facultad de Enfermería, Poza Rica, México. Revista de Enfermería. 2010 agosto; II(40 - 44).
34. García Ospina C, López Ríos LH, Osorio Gómez LS, Realpe Delgado C.

- Desempeño Profesional De Los Egresados Del Programa De Enfermería De La Universidad De Caldas Y Su Relación Con La Ley De Seguridad Social En Salud Y Con El Perfil De Formación (MANIZALES 1995-2004). Revista Hacia la Promoción de la Salud. 2007 Diciembre; XII(12): p. 91 - 108.
35. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. Tercera ed. México: McGraw-Hill; 2000.
36. Keith , Newstrom J. Comportamiento humano en el trabajo. undécima ed. México: McGraw-Hill; 2003.
37. Moreno J. Gestión por competencia laboral. segunda ed. Guatemala: Limusa; 2003.
38. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología Científica. sexta ed. México: Mc Graw Hill; 2014.
39. Polit B, Hungler D. Metodología de la investigación en ciencias de la salud. sexta ed. México: Mc Graw - Hill interamericana; 2002.



ANEXO N° 1  
Encuesta al empleador

I PARTE

**ENCUESTA AL EMPLEADOR SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA ULADECH CATÓLICA.**

Apreciado/a señor(a), esta encuesta tiene el propósito de recoger de usted la valoración sobre el desempeño personal, profesional y desarrollo social de nuestro egresado y/o Graduados de nuestra Universidad. Su aporte será una valiosa contribución al campo de la formación profesional y específicamente a la configuración de nuevos rasgos del perfil y diseños del Proyecto Curricular.

Autora: Lizet Felipe Figueroa.

A).- Datos Informativos del Empleador:

Institución:.....  
Cargo del entrevistado:.....  
Dirección de la Institución:.....  
Distrito:..... Provincia:.....  
Departamento:.....

B.- Datos Informativos del egresado:

Promoción de egreso:.....  
Condición de egreso: Egresado ( ) Graduado ( ) Titulado ( ) Posgrado ( )

C.- Evaluación de desempeño laboral del egresado:

Capacidades	Indicadores	Criterios				
		Siempre (4)	Algunas veces (3)	Pocas Veces (2)	Nunca (1)	Total
Desarrollo personal	Se identifica con el desarrollo de la institución.					
	Se Integra a las metas de desarrollo.					
	Desarrolla aprendizajes autónomos.					
	Evidencia la práctica de principios y valores.					
	Asume una actitud de compromiso social.					
	Muestra seguridad en sus decisiones.					
Desarrollo profesional	Se actualiza según el desarrollo de su carrera.					
	Identifica posible problema sus causas, consecuencias.					
	Desarrolla acciones de investigación.					
	Utiliza las Tic como medio de desarrollo de información.					
	Propone propuestas de innovaciones.					
	Muestra buen desempeño en su área profesional.					
Desarrollo social	Se integra a los equipos de trabajo					
	Expresa sus opiniones con argumentos					
	Trabaja de manera colaborativa					
	Es tolerante es situaciones difíciles					
	Escucha y respeta las opiniones de otros					
	Se interesa por el cuidado del medio ambiente					
<b>TOTAL</b>						

A= 54 – 72 puntos.

B= 35 – 53 puntos.

C= 18 – 34 puntos.

A: alto desempeño - Satisfacción alta

B: desempeño esperado - Satisfacción moderada

C: bajo desempeño – Satisfacción baja



## ANEXO 02

### II PARTE

#### **ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA ULADECH CATÓLICA.**

Apreciado/a señor(a), esta encuesta tiene el propósito de recoger de usted la valoración sobre la satisfacción con el desempeño de nuestro egresado y/o Graduados de nuestra Universidad.

Autora: Lizet Felipe

Figueroa.

N°	ÍTEM	Excelente (4)	Bueno (3)	Regular (2)	No satisfactorio (1)
1.	Puntualidad en el horario de trabajo.				
2.	Cumple con las responsabilidades asignadas.				
3.	Capacidad para aplicar sus conocimientos.				
4.	Capacidad de planificación y gestión de tiempo.				
5.	Capacidad para el trabajo en equipo.				
6.	Liderazgo				
7.	Capacidad para resolver problemas.				
8.	Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.				
9.	Valores y principios éticos				
10.	Capacidad en la atención de calidad				
11.	Capacidad para proponer ideas innovadoras.				
12.	Capacidad para la toma de decisiones.				
13.	Capacidad de adaptación al cambio.				
14.	Manejo de Tic como medio de desarrollo de información.				
15.	Mantiene buen desempeño en su área laboral.				

A= 45 – 60 puntos.

B= 29 – 44 puntos.

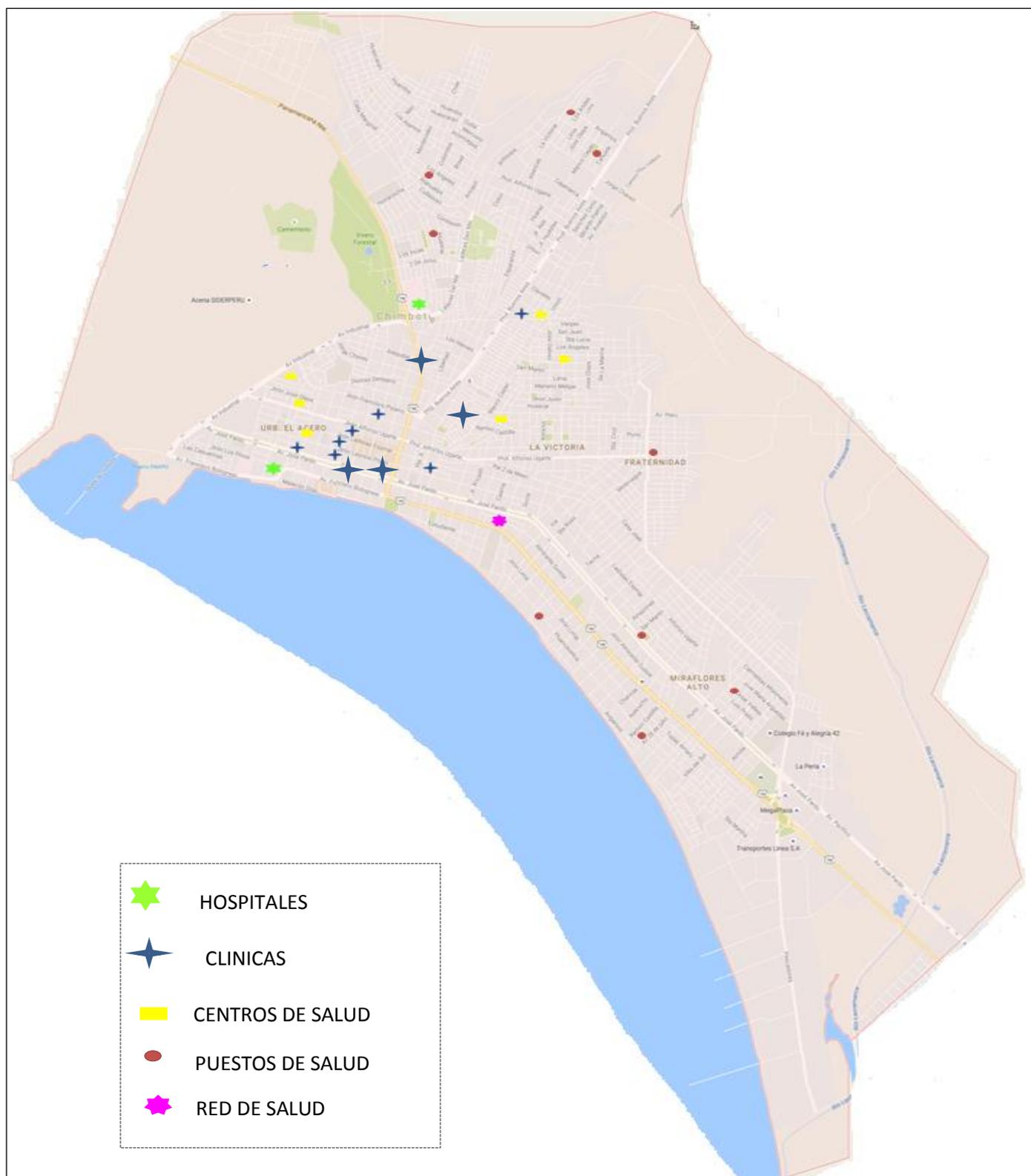
C= 15 – 28 puntos.

A: Satisfacción alta

B: Satisfacción moderada

C: Satisfacción baja

### ANEXO N° 3



ANEXO N° 4

**Pruebas de chi-cuadrado**

Grado de satisfacción del empleador con relación al nivel de desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería en la ULADECH Católica en las Instituciones de salud,  
Chimbote - 2015

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,138 <sup>a</sup>	1	,042		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	,582	1	,446		
Razón de verosimilitudes	3,362	1	,067		
Estadístico exacto de Fisher				,200	,200
Asociación lineal por lineal	4,000	1	,046		
N de casos válidos	30				

a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,20.

b. Calculado solo para una tabla de 2x2.