

REPÚBLICA DOMINICANA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CIBAO ORIENTAL
(UTECO)
“Universidad Patrimonio de la Comunidad”



Facultad de Ciencias y Humanidades
Escuela de Bioanálisis

Trabajo de Grado Para Optar por el Título de
Licenciatura en Bioanálisis

Título:

Pertinencia de los Egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO desde la
Perspectiva de los Empleadores.

Sustentantes;

Leonela Villanueva Holguin

Nelly Altagracia Diaz

Carmen Sánchez de la Rosa

Asesora

Lic. Auridy Pérez Reyes

Cotuí, Prov. Sánchez Ramírez
Año Académico 2023

TÍTULO:

**PERTINENCIA DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA DE BIOANÁLISIS
DE LA UTECO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES.**

Hoja de Evaluación

Título: Pertinencia de los Egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO desde la Perspectiva de los Empleadores.

Por: Leonela Villanueva Holguín, Nelly Altagracia Diaz y Carmen Sánchez de la Rosa

Proyecto sometido a la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO). Como requisito parcial para obtener el título de licenciados (as) Bioanálisis.

Miembro de Comité Evaluador

Licda. Auridy Pérez Reyes
Asesora

Contenido

Metodología

Redacción

Licda. Carmen Lidia Fabian
Decana de la Facultad de Ciencias y Humanidades

DECLARACIÓN DE AUTORÍA



República Dominicana
Universidad Tecnológica del Cibao Oriental
Facultad de Ciencias y Humanidades
Escuela de Bioanálisis
Declaración de Autoría

Fecha			
Nombres y apellidos de los sustentantes	Leonela Villanueva Holguín, Nelly Altagracia Diaz y Carmen Sánchez de la Rosa		
Programa	Licenciatura en Bioanálisis		
Título del trabajo de investigación de grado	Pertinencia de los Egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO desde la Perspectiva de los Empleadores.		
Declaración de los autores El presente informe es el resultado equivalente al Trabajo de Grado, proveniente de una investigación original y es el resultado de un trabajo en colaboración con los demás miembros del equipo investigador, excepto cuando así está citado explícitamente en el texto. No ha sido ni enviado ni sometido a evaluación para la obtención de otro grado o diploma que no sea el presente.			
Teléfono de contacto (fijo / móvil)			

ÍNDICE

HOJA DE EVALUACIÓN	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
LISTA DE CUADRO	v
RESUMEN	vi
AGRADECIMIENTOS	vii
DEDICATORIA	x
 CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1 Antecedentes	1
Antecedentes internacionales.....	1
Antecedentes nacionales	3
1.2 Planteamiento del problema.....	5
1.3 Justificación	7
1.4 Objetivos	9
1.4.1 Objetivo general	9
1.4.2 Objetivos específicos.....	9
1.5 Operacionalización de las variables.....	9
1.6 Alcance y límites de la investigación	11
1.7 Definiciones de términos.....	11
1.8 Marco contextual	12
 CAPÍTULO II	17
REVISIÓN DE LITERATURA	17
2.1 Características sociodemográficas	17
2.2 El grado de aceptación que tienen los egresados.....	18
2.3 Describir las cualidades o atributos buscan el empleador de salud en los egresados	20
2.4 El nivel de eficiencia tienen los egresados.....	23
 CAPÍTULO III	25
METODOLOGIA	25
3.1 Introducción	25
3.2 Diseño de investigación.....	25
3.3 Tipo de investigación.....	25

3.4 Enfoque de investigación	25
3.5 Población y muestra	26
3.6 Técnica de recolección e instrumentos	26
3.7 Validez y confiabilidad	26
3.8 Procedimiento	27
3.9 Análisis de los datos.	27
CAPÍTULO IV	28
PRESENTACION DE LOS RESULTADOS	28
4.1 Introducción.	28
4.2 Datos sociodemográficos	28
4.3. Información sobre la aceptación que tienen los egresados.....	30
4.4 Información sobre Cualidades o atributos de los empleados	32
4.5 Información sobresobre la Eficiencia tienen los egresados.....	33
CAPÍTULO V.....	35
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	35
5.1 Discusión y análisis de los resultados	35
5.1.1 2 Datos sociodemográficos	35
5.1. 2 Grado de aceptación que tienen los egresados.....	36
5.1. 3 Describir las cualidades o atributos buscan el empleador de salud en los egresados. .	36
5.2 El nivel de eficiencia tienen los egresados.....	37
5.3. Conclusiones	38
5.4 Recomendaciones.	40
Biografías.....	41

NO.	LISTA DE CUADRO Descripción	PAG.
1.	Cuadro No. 1 Distribución de frecuencia y porcentajes, según la edad de los participantes.	30
2.	Cuadro No. 2. Distribución de distribución y porcentaje según el sexo.	30
3.	Cuadro No.3 Distribución y frecuencia y porcentaje según la zona de residencia.	31
4.	Cuadro No. 4 Distribución frecuencia y porcentaje según nivel académico.	31
5.	Cuadro No.5 Distribución frecuencia y porcentaje según el tiempo en servicio.	32
6.	Cuadro No. 6. Distribución y porcentaje según si existen empleados egresados de la escuela de bioanálisis de la UTECO.	32
7.	Cuadro No. 7. Distribución y porcentaje según la cantidad de personal que laboran en sus laboratorios.	33
8.	Cuadro No. 8. Distribución y porcentaje según si el personal le gusta trabajar.	33
9.	Cuadro No. 9. Distribución y porcentaje según el desempeño de los empleados muestra un ambiente saludable.	34
10.	Cuadro No. 10 Distribución y porcentaje según las cualidades o atributos buscados por los empleados	34
11.	Cuadro No. 11 Distribución frecuencia y porcentaje según el nivel de eficacia de los empleados.	35
12.	Cuadro No. 12 Distribución frecuencia y porcentaje según las habilidades que tienen los empleados egresados de la escuela de Bioanálisis de la UTECO para interpretar y aplicar los principios y técnicas propios de su profesión.	35
13.	Cuadro No. 13 Distribución frecuencia y porcentaje según la vocación de servicio y afán continuo por la obtención de la excelencia en el trabajo que desempeñan los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO.	36
14.	Cuadro No. 14 Distribución frecuencia y porcentaje según la eficiencia de usar y cuidar el manejo del equipo de laboratorio y reactivos.	36

RESUMEN



Título: Pertinencia de los Egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO desde la Perspectiva de los Empleadores.

Sustentantes: Leonela Villanueva Holguín, Nelly Altagracia Diaz y Carmen Sánchez de la Rosa.

Asesora: Lic. Auridy Pérez Reyes

La presente investigación tuvo como propósito general Determinar el nivel de satisfacción del empleador de Salud con los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO., abarca únicamente a los empleadores de los laboratorios clínicos de la provincia Sánchez Ramírez. El estudio es descriptivo, con un diseño documental, con un enfoque cualitativo; es de tipo documental, descriptiva y de campo.

La población de interés para el estudio estuvo integrada por veinte (20) empleadores de los laboratorios clínicos, Con relación a muestra se utilizó el marco censal, es decir el total de los empleados; ya que la población es muy pequeña.

El instrumento que se utilizó en el estudio para la recolección de los datos fue una entrevista, la cual se aplicó a los empleadores de los laboratorios clínicos, compuesta por catorce (14) ítems, se utilizaron preguntas cerradas, relacionadas con las variables e indicadores del estudio y dividido en cuatro (4) secciones respectivamente.

Para la validación de la entrevista fue sometida a la consideración del asesor y al jurado examinador, quienes estuvieron facultados para hacer sugerencias y recomendaciones, que consideren pertinentes.

Se constató que la pertinencia de los empleados durante la aplicación del instrumento comprobó que es muy bueno el nivel de aceptación de los empleados egresados de la escuela de Bioanálisis de la UTECO, que estos poseen habilidades, competencias, atributos, valores institucionales que los hacen competentes y profesionales de excelencia.

AGRADECIMIENTOS

A Dios: El principal agradecimiento adiós quién habla y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A mi familia: Por su comprensión y estímulo constante además su apoyo incondicional a lo largo estudios.

A los docentes: Agradezco a todos mis docentes que han sido parte de mi camino universitario y a todos ellos le quiero agradecer por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí sin ustedes los conceptos serían solo palabras y las palabras ya sabemos quién se la lleva el viento.

A mi asesora: Le agradezco muy profundamente a mi asesora a uridis por su dedicación y paciencia sin sus palabras y correcciones precisa no hubiese podido lograr esta instancia tan anhelada.

A mis compañeros: Agradezco a todos mis compañeros los cuales muchos de ellos se han convertido en mis amigos cómplices y hermanos gracias por las horas compartidas los trabajos realizados en conjunto y la historia vivida.

A la Universidad: Por último, agradezco a la universidad que me ha exigido tanto pero al mismo tiempo me ha permitido tener tan ansioso título agradezco a cada directivo por su trabajo por su gestión sin lo cual no existirían las bases ni las condiciones para aprender en conocimientos.

AGRADECIMIENTO

A Dios: Agradezco a mi Padre Celestial por terminar mi carrera, por darme la fe y la fuerza, luego a mi esfuerzo para pagar mis estudios, a mi esposo por motivarme a superarme.

A mi esposo: A Giovanni de Villar García, por motivarme para que continuara mi carrera, estuvo siempre a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para ser profesional.

A mi amiga: Gracias a Aracelis Martes, por ser más que una amiga, por apoyarme, motivarme y siempre estar dispuesta ayudarme.

A mi maestra: No tengo como agradecerle mi querida Rosa Peña, fue una mano amiga cuando mas la necesite., nunca olvidare sus enseñanzas.

Nelly Altagracia Diaz

AGRADECIMIENTO

A Dios: Le doy gracias A Dios porque me dio vida y salud para terminar esta carrera de Bioanálisis,

Mis padres: Gracias a mis padres Rafael Sánchez y María Virgen de Jesús de la Rosa, porque dieron me dieron la vida y me apoyaron para que yo termine.

A mis familiares: Por siempre apoyarme y ayudarme siempre que los necesite.

A mi asesora: Por trabajar si duro durante todo este proceso que fueron siempre útiles, sin ella no hubiese sido logrado tan fácil tus consejos e ideas fueron de vital importancia para lograr esta meta.

A los diferentes docentes: Le agradezco por sus sabios conocimientos que fueron tan precisos donde quiera que vaya su legado estará conmigo en transitar esos conocimientos gracias por su paciencia, dedicación y tolerancia en todo momento

A mis compañeros: porque fueron pasajeros en este viaje con tantas maravillosas aventuras cada momento vivido durante nuestra formación, les doy las gracias por siempre estar ahí cuando lo necesite porque juntos formamos una familia académica

Carmen Sánchez de la Rosa

DEDICATORIA

A mi madre: Yolanda Holguín que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores los cuales me han ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles.

A mi padre: Salomón Villanueva que desde el Cielo me ilumina para seguir adelante con mis proyectos

A mi hermano: Leonel Villanueva que siempre ha estado junto a mi dándome y brin dándome apoyo, muchas veces. poniéndose en el papel de padre.

A mi asesora de tesis: Auridy Pérez por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad, conocimiento científico, así como también haberme tenido toda la paciencia del mundo para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis.

A mi familia: en general, porque me han brindado su apoyo incondicional y compartir conmigo buenos y malos momentos.

Leonela Villanueva Holguín

DEDICATORIA

A Dios: Se la dedico Dios por permitirme terminar mi carrera, y no dejarme sola en esta etapa de mi vida, porque Él es dueño de todo lo que hago porque gracias a él salí adelante.

A mis padres: Este logro es por ellos soy todo lo que soy, por ser mi fuente de superación, gracias por motivarme a ser mejor persona.

A mis hijos: Para que esta meta sea un ejemplo para para ellos, con esto les enseño que la vida bajo la voluntad de Dios todo se puede alcanzar.

A mi familia: Cada uno de ellos son merecedores de dedicarle cada capítulo de esta tesis porque con su amor y anhelo me ayudaron a alcanzar esta meta.

.

Nelly Altagracia Diaz

DEDICATORIA

A mis hijos: porque este sueño realizado es un ejemplo de superación de demostrarle a ustedes que no importa todo lo que haya que vencer que lo que sí vale la pena ese resultado de ver un sueño realizado.

A mis amigos y familiares: que fueron partícipe durante todo momento de mi carrera porque ustedes son responsables con cada uno de sus aportes a que este capítulo de mi vida se ha cerrado.

Carmen Sánchez de la Rosa

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En este apartado se describen los primeros pasos o elementos que iniciaron la investigación, estos son los antecedentes, el planteamiento de problema, preguntas de investigación, objetivos, justificación y el contexto, estas partes son importantes para el desarrollo de la indagación y profundidad de esta.

1.1 Antecedentes

Es necesario comprender el comportamiento que tienen las organizaciones, es de vital importancia en la actualidad y los cambios que operan dentro de ellas, la satisfacción en el trabajo se puede definir de manera como las personas desempeñan sus trabajos las actividades, además cumplir con los reglamentos organizacionales, estándares de desempeño y sobrevivir con las condiciones de trabajo.

Esta concepción de la satisfacción en el trabajo como una actitud se distingue básicamente de la motivación para trabajar en que ésta última se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él.

Antecedentes internacionales

Por lo tanto, Pérez, & Makarem, (2010), definen el perfil académico-profesional como el desarrollo de competencias, pensamiento complejo de conocimientos, habilidades, hábitos, valores, actitudes, motivos, de tal manera que el individuo alcance una formación más grande que traigan como resultado un desempeño efectivo de su labor, con capacidad de respuesta ante los adelantos tecnológicos y necesidades del entorno.

De acuerdo Azzollini (2011), explica mediante un estudio donde se demostró que sentir la satisfacción global que con los distintos aspectos se denomina satisfacción laboral y de forma frecuente emociones positivas es más importante que la intensidad de estas emociones y que éstas se relacionan más.

De acuerdo con el Consejo Central De Pregrado-Luz (2011), en la descripción del perfil egresado del área de bioanálisis resaltan que la formación de capacidades técnicas y cognitivas dentro de cualquier profesión, cumplen con responder las necesidades de los cambios y demandas que surgen en la sociedad, porque estas carencias que ameritan profesionales como ciudadanos responsables y comprometidos con la sociedad.

Según Báez (2013), las personas que integran las organizaciones, se preocupan por el mejoramiento de la conducta organizacional lo cual influye en la calidad de vida que se desarrolla como institución, de acuerdo con el contexto, los gerentes tienen un sistema administrativo responsable de tomar decisiones que relacionadas con el comportamiento organizacional como medio para mejorar las relaciones entre las personas y la organización.

En otros términos, Velazco & Fleires (2013), hablan de que los futuros licenciados en del área de Bioanálisis, presentan las capacidades para un cambio en la sociedad en las instituciones que desenvuelven, además visualizar las mejoras en la sociedad; participando todos como agentes de cambio social. Entonces es importante cultivar la relación con otros profesionales de la salud, para obtener mejores resultados en la solución de problemas de salud que constantemente se presentan en las comunidades.

Por otro lado, Vera (2014), explica la importancia de conocer los antecedentes, es por ello que en un primer término se da a conocer los antecedentes de la investigación en donde se presenta los estudios realizados anteriormente acerca de las variables identificadas como es clima organizacional y la satisfacción laboral. Seguidamente se presentan las teorías y los diferentes enfoques que dan un mayor contraste a la investigación, así como una noción más completa.

Según Riaño (2017), Explica que la industria farmacéutica es un modelo que expone de la capacidad nuevas competencias que reciben los profesionales de la salud, puesto que más allá de las áreas que involucran el cuidado directo del paciente, las profesiones han evolucionado dentro de la industria hacia otras áreas como visita médica en su mayoría, y otras como estudios clínicos, gerencia, marketing, fármaco vigilancia y acceso a mercados.

De acuerdo con Gutiérrez y Tejada (2020), definen que la satisfacción laboral de un empleador es la satisfacción de más de un empleado, los autores realizaron una investigación, titulada “Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de una Universidad Pública Licenciada en Perú. Concluyendo que la mayoría de los empleadores están felices con el trabajo realizado por parte sus trabajadores, es decir están satisfechos con la labor realizada, a partir de ello se propone cinco objetivos educacionales a incluir en el currículo de formación por competencias y que permita clarificar metas de mejora continua de Educación superior en Enfermería.

Según Martínez (2022), narra que la satisfacción laboral es muy importante para apoyar las organizaciones que cumplen con la calidad de un empleo, estas cumplen con los factores relacionados al bienestar de los trabajadores, tales como, los salarios, la seguridad, la recreación, la regulación de las horas trabajadas, disminución de riesgos por accidentes o enfermedades, y unas condiciones de trabajo gratas, aceptables y que no sea rutinaria.

De acuerdo con Barrera (2022), la satisfacción, es el principal factor de motivación, la cual es importante para aumentar el clima laboral de los trabajadores, la energía positiva se refleja en la práctica, porque se sienten con seguridad en lo que realizan, y además considerado importante.

Antecedentes nacionales

La labor realizada en una institución es la estructuración de procesos que conduzcan a aprovechar el potencial de Recurso Humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones aisladas para estos fines; durante la entrevista se verificó que no existe el departamento de recursos humanos con instrumentos técnicos, García (2014).

Considerando a Saldívar, Polanco y Duarte (2015), hablan lo siguiente: “Importancia de la Gestión de los Recursos Humanos para las Empresas Agropecuarias en San Francisco de Macorís concluyen que las empresas carecen de una buena implementación de los recursos humanos, pero los colaboradores se sienten motivados en el trabajo, debido al buen trato que reciben por parte de la administración general”. De acuerdo con los autores, la carencia de una buena labor en el área de recurso humano, pueden desmotivar los empleados, por la manera como estos son tratados de manera

global, pero en estas empresas los empleados se sienten felices, por la forma en que son tratados.

Por tanto, Tejada, Medina y Otáñez (2015) en su investigación "Control de Calidad en los Laboratorios Público y Privado de la Provincia Sánchez Ramírez octubre-noviembre 2015". Resumen que la gran mayoría de los laboratorios tanto público como privado en la provincia Sánchez Ramírez utilizan el manual de control de calidad, por tal razón las normas de calidad aplicadas son de las del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, entonces existe un control de calidad eficaz.

Según Peña, Tavares y de la Cruz (2018), en su investigación Concluyen que de 11 laboratorios clínicos que conforman el municipio de Cotuí, entre ellos 3 públicos y 8 privados, se entrevistaron 377 usuarios, estos laboratorios clínicos son más visitados por el sexo femenino, las edades que más visitan esos laboratorios estuvo comprendida entre 58 a 62 años y la zona más frecuentada fue la urbana; los usuarios están conforme con la atención brindada, con relación a la entrega de resultados a tiempo, también los usuarios están conforme con las condiciones de los equipos de laboratorio.

Además, Cárdenas, Romero y Rosario (2018), realizaron una investigación en la que concluyeron que los empleadores muestran un grado de satisfacción excelente por el nivel ocupacional de las bioanalistas en sus laboratorios públicos y privados de Fantino, además estas por su parte se sienten conforme con el salario.

De acuerdo con Rondón, Rosario y Morel (2018) en su investigación, determinaron que en el personal que labora en los centros objeto de estudio, se sienten satisfecho; por lo que la medición de la satisfacción es un requerimiento esencial, tanto en aspectos clínicos como económicos en las organizaciones sanitarias y su conocimiento debería ser parte de su programa estratégico.

De acuerdo Cruz, Ulloa & Jiménez (2022, en su investigación Nivel de Satisfacción del Empleador de Salud con los Egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO, concluyen diciendo que el nivel de satisfacción que tienen los egresados de los de la UTECO, es grata, porque en las diferentes instituciones muestra agrado con los servicios que estos ofrecen en su desarrollo laboral, porque cuenta con las competencias necesarias para brindar un servicio de calidad.

1.2 Planteamiento del problema

Se considera que el éxito en las instituciones es dependiente al clima en que esto realizan su labor, ya que ahí se muestran las características del personal de una manera organizacional, otro término fundamental, es la satisfacción laboral, porque en un ambiente positivo se obtiene un mayor porcentaje de satisfacción en los trabajadores, pero si se realiza un clima negativo los niveles de satisfacción de los trabajadores bajan.

La formación académica y la adquisición de habilidades pertinentes son fundamentales para asegurar el éxito de los egresados en el mercado laboral. En el campo del bioanálisis, donde se llevan a cabo análisis y pruebas clínicas de muestras biológicas para el diagnóstico y seguimiento de enfermedades, es esencial que los egresados cuenten con las competencias necesarias para satisfacer las demandas de los empleadores y contribuir de manera efectiva al campo de la salud.

Este estudio tendrá una gran relevancia para la comunidad académica y los responsables de la formación en bioanálisis, ya que proporcionará información precisa sobre la pertinencia de los egresados en el mercado laboral. Los resultados podrán utilizarse para mejorar la calidad de la educación en bioanálisis, ajustando los planes de estudio y las competencias enseñadas a las necesidades actuales de los empleadores. Además, los resultados podrían ser útiles para los propios estudiantes de bioanálisis, brindándoles información sobre las habilidades y conocimientos más valorados por los empleadores.

En definitiva, esta tesis contribuirá al fortalecimiento de la conexión entre la academia y el sector laboral, permitiendo una formación más pertinente y acorde a las demandas del campo del bioanálisis.

La formación académica de los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO es un factor crucial para su inserción laboral exitosa. Sin embargo, existe la preocupación de si los conocimientos y habilidades adquiridos durante su formación son pertinentes y satisfacen las expectativas de los empleadores en el campo del bioanálisis. Por lo tanto, surge la necesidad de investigar y evaluar la pertinencia de los egresados desde la perspectiva de los empleadores.

Por su parte García (2018), aporta por medio de una investigación acerca de la motivación y satisfacción laboral en la atención en salud requiere un uso intensivo de mano de obra y la calidad, eficiencia y equidad del servicio depende directamente del grado de disposición de los trabajadores para dedicarse a sus tareas.

En la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental UTECO, imparten la carrera de Bioanálisis, los egresados de esta escuela, realizan sus labores en diferentes laboratorios públicos y privados en la provincia Sánchez Ramírez, Cotuí, R. D., la universidad siente la necesidad de saber cómo sus profesionales son acogidos en sus instituciones, es de vital importancia conocer como la enseñanza recibida es aplicada en el ámbito laboral, por tal razón se cuestiona saber las quejas o satisfacción que tienen los empleadores.

Basada en dicha situación las sustentantes realizan las siguientes preguntas:

Preguntas de investigación

¿Cuáles son las características sociodemográficas de los empleadores de los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO?

¿Cuál es el grado de aceptación que tienen los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO, en las diferentes instituciones que laboran?

¿Cuáles cualidades o atributos buscan los empleadores de salud, de los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO?

¿Cuál es el nivel de eficiencia que tienen los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO?

El análisis de estas interrogantes permitirá evaluar la pertinencia de los egresados de la Escuela de Bioanálisis desde la perspectiva de los empleadores y proporcionará información valiosa para mejorar la calidad de la formación académica, asegurando que los egresados estén debidamente preparados para satisfacer las demandas del mercado laboral en el campo de bioanálisis. Asimismo, esta investigación contribuirá a fortalecer la relación entre la institución educativa y los empleadores, promoviendo una mayor inserción laboral y éxito profesional de los egresados en el ámbito de bioanálisis.

1.3 Justificación

La universidad, es una casa de estudio, que forma a profesionales con capacidades y destrezas donde desarrollan competencias que permiten que la labor que realicen sea eficaz, en la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO), con respecto a la carrera de Bioanálisis, es importante conocer las diferentes opiniones de los empleadores con respecto al nivel de pertinencia de los egresados de la escuela de Bioanálisis de la UTECO.

Según la revista La Pertinencia, E. L. E. Superior: Elementos Para Su Comprensión. Define lo siguiente: La pertinencia debe pues abarcar cuestiones como la democratización del acceso y mayores oportunidades de participación en la educación superior durante las distintas fases de la vida, los vínculos con el mundo del trabajo y las responsabilidades de la educación superior con respecto al sistema en su conjunto. De acuerdo con esta publicación en la educación superior brinda mayor compromiso y abarca mayores oportunidades de participación durante los diferentes momentos de la vida con relación al mundo del trabajo.

La perspectiva que deben tener los empleadores en cualquier ámbito tiene una relación estrecha con la satisfacción laboral, ya que es un factor que impulsa a las personas a actuar con un comportamiento, que tiene un impacto directo en el desempeño laboral de cada individuo. Es importante determinar que afecta el desempeño en la realización de las actividades laborales, además evaluar las variables significativas que afectan la satisfacción laboral dentro de cada organización.

La motivación y la satisfacción laboral son motores importantes, para la realización de un trabajo de calidad, los autores en esta investigación relacionan con la satisfacción laboral, tuvo como objetivo establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laborales del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; aparte determino el nivel de motivación laboral del personal, Samanez & Placencia (2017).

La evaluación de la pertinencia de los egresados de la Escuela de Bioanálisis desde la perspectiva de los empleadores es de vital importancia tanto para la institución educativa como para los propios estudiantes. Esta investigación tiene como objetivo principal proporcionar una comprensión profunda de cómo los empleadores perciben y valoran a los egresados en el campo del bioanálisis, así como identificar las fortalezas y áreas de mejora de la formación académica.

Existen varias razones por las cuales esta evaluación es necesaria:

Asegurar la empleabilidad: La pertinencia de los egresados es esencial para garantizar que los estudiantes adquieran las competencias y habilidades necesarias para enfrentar los desafíos del mercado laboral. Al comprender las expectativas de los empleadores, la institución educativa puede adaptar su plan de estudios y metodologías de enseñanza para asegurar que los egresados estén preparados y sean altamente empleables.

Mejorar la calidad de la formación académica: La retroalimentación de los empleadores proporciona información valiosa sobre la calidad de la formación académica y la relevancia de los contenidos impartidos en la Escuela de Bioanálisis. Al conocer las demandas y necesidades del campo laboral, se pueden identificar brechas y áreas de mejora en el currículo, lo que permitirá ajustar y actualizar los contenidos para asegurar una formación actualizada y de alta calidad.

Impulsar la excelencia académica: La evaluación de la pertinencia de los egresados puede servir como un incentivo para que la Escuela de Bioanálisis busque la excelencia académica. Al identificar las competencias y habilidades más valoradas por los empleadores, la institución educativa puede establecer estándares más altos y promover la excelencia en la formación de sus estudiantes.

Fortalecer la relación academia empleo: El diálogo y la colaboración entre la academia y los empleadores son fundamentales para el desarrollo de profesionales altamente capacitados y adaptados a las necesidades del campo laboral. Al comprender las perspectivas y requerimientos de los empleadores, la Escuela de Bioanálisis puede

establecer alianzas estratégicas, prácticas profesionales y programas de capacitación que mejoren la inserción laboral de los egresados.

La evaluación de la pertinencia de los egresados de la Escuela de Bioanálisis desde la perspectiva de los empleadores es esencial para garantizar una formación académica actualizada, relevante y de alta calidad. Esta investigación contribuirá a mejorar la empleabilidad de los egresados, fortalecer la relación academia-empleo y fomentar una formación que se alinee con las necesidades del campo de bioanálisis.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar el nivel de satisfacción del empleador de Salud con los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO.

1.4.2 Objetivos específicos

- ✓ Identificar las características sociodemográficas de los empleadores de los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO, en las diferentes instituciones que laboran.
- ✓ Determinar el grado de aceptación que tienen los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO, en las diferentes instituciones que laboran.
- ✓ Describir las cualidades o atributos que buscan los empleadores de salud, de los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO.
- ✓ Verificar el nivel de eficiencia que tienen los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO.

1.5 Operacionalización de las variables

Preguntas de investigación	Variables	Definición	Indicadores	Dimensión	Objetivos	Escala
¿Cuáles son las características sociodemográficas de los empleadores	Características sociodemográficas	Características de la población que incluye la	Edad Sexo	Características sociodemográficas de los empleadores	Identificar sobre las características sociodemográficas de los empleadores	Nominal

de los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO?		descripción de las características sociodemográficas de una persona	Zona de residencia a Nivel académico o Tiempo en servicio	de los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO	de los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO, en las diferentes instituciones que laboran.	
¿Cuál es el grado de aceptación que tienen los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO, en las diferentes instituciones que laboran?	Aceptación que tienen los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO	Aprobación de los egresados de la universidad por parte de los empleadores.	Oportunidad de trabajo Entorno laboral Interrelaciones con los compañeros y empleadores.	Aceptación que tienen los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO	Determinar el grado de aceptación que tienen los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO, en las diferentes instituciones que laboran.	Nominal
¿Cuáles cualidades o atributos buscan los empleadores de salud, de los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO?	Cualidades o atributos	Características o rasgos que describen una persona, una organización, un lugar o un elemento.		Cualidades o atributos buscan el empleador de salud, de los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO.	Describir las cualidades o atributos que buscan los empleadores de salud, de los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO	Nominal
¿Cuál es el nivel de eficiencia que tienen los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO?	Eficiencia que tienen los egresados	Calidad o eficacia que presentan los egresados en las labores que realizan.	Competencias y destrezas, productividad, calidad en servicio.	El nivel de eficiencia que tienen los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO.	Verificar el nivel de eficiencia que tienen los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO.	Nominal

1.6 Alcance y límites de la investigación

Delimitación del contenido

Campo: Bioanálisis

Área: Pertinencia de los egresados

Aspecto: Pertinencia de los egresados de la escuela de Bioanálisis de la UTECO desde la perspectiva de los Empleadores.

Delimitación espacial

El estudio se desarrolló en la provincia Sánchez Ramírez.

Delimitación temporal

Se realizó desde enero hasta Julio del 2023.

Alcance investigativo

Esta investigación alcanzó a los empleadores de salud y los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO.

1.7 Definiciones de términos

Empleador: Según Sánchez (2018), el empleador es una persona o entidad que contrata a un individuo para llevar a cabo una tarea o trabajo a cambio de una remuneración. El empleador es responsable de proporcionar las condiciones de trabajo, cumplir con las leyes laborales y garantizar el pago adecuado.

Egreso: De acuerdo con Winter (2015), el egreso se refiere al acto de salir o abandonar una institución educativa o un programa de formación después de completarlo satisfactoriamente. El egreso implica la finalización de los estudios y puede estar asociado a la obtención de un título académico o certificación.

Pertinencia: Gómez (2022), explica que la pertinencia se refiere a la relevancia, adecuación o aplicabilidad de algo en relación con un contexto o propósito específico. En el ámbito educativo, la pertinencia se refiere a la adecuación de los contenidos y métodos

de enseñanza para satisfacer las necesidades de los estudiantes y prepararlos para su inserción laboral.

Cualidad: Según Duckworth (2016), define una cualidad se refiere a una característica, atributo o propiedad que distingue a una persona o cosa. Puede ser un rasgo inherente o adquirido que define las características distintivas y la naturaleza de algo.

Competencia: Según Lencioni, P. (2012), la competencia se refiere a la capacidad, habilidad o destreza que posee una persona para desempeñar eficazmente una actividad o tarea específica. La competencia implica combinar conocimientos, habilidades técnicas, aptitudes y actitudes relevantes para alcanzar un desempeño exitoso en un campo determinado.

Perspectiva: De acuerdo con Adichie, C. N. (2013), la perspectiva se refiere a un punto de vista particular desde el cual se observa, interpreta o analiza algo. La perspectiva puede estar influenciada por la experiencia, los valores, las creencias y el contexto de una persona, y puede afectar la forma en que se entienden e interpretan los eventos, situaciones o problemas.

Laboratorio: Según Fortun, M. (2018), explica que un laboratorio es un espacio equipado y dedicado a la investigación, experimentación o análisis científico. En un laboratorio se llevan a cabo actividades de investigación y desarrollo, pruebas, ensayos y análisis de muestras utilizando métodos científicos y tecnológicos.

1.8 Marco contextual

Historia

El Instituto Tecnológico del Cibao Oriental, ITECO, fue creado por el Patronato Pro-Desarrollo de la Provincia Sánchez Ramírez mediante acto de fundación el miércoles 10 de febrero del año 1982. Inició sus labores docentes el 11 de octubre del mismo año con una matrícula de 258 estudiantes. El Decreto 820 del Poder Ejecutivo de fecha 25 de febrero de 1983 lo incorpora como Institución de educación superior para otorgar títulos y grados. Mediante la Ley 23614 del 16 de julio del 2014 es convertido en Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO).

La personería jurídica se obtiene el 25 de febrero de 1983, mediante el Decreto 820 del Poder Ejecutivo el cual autoriza a la Institución a expedir Títulos y Grados con la misma fuerza y validez que las demás instituciones de educación superior acreditadas para tales fines.

Basado en este sistema de niveles, la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental, ofrece programas regulares conducentes a tres grados distintos:

- Grado de Asociado, (Técnico Superior).
- Grado de Licenciatura (o Ingeniería)
- Grado de Postgrado.

Con este esquema académico el Instituto Tecnológico del Cibao Oriental, ITECO, abre sus puertas el lunes 11 de octubre del 1982, con una matrícula de 258 estudiantes inscritos en carreras directamente vinculadas a las actividades económicas y sociales de la Provincia y la Región; tales como: minería (oro, plata y caliza), producción agrícola, pecuaria y forestal, además de un comercio en desarrollo; es por estas razones que la oferta curricular establece las siguientes carreras; Geología y Minas, Zootecnia,

Agroforestal, Administración Agrícola, Administración de Recursos Hidráulicos, Construcciones Civiles, Bioanálisis, Trabajo Social, Educación, Administración de Empresas y Secretariado. Esta oferta curricular se puede comprobar en las comunicaciones CONES/069/97 de fecha 10 de marzo del 1997 a la firma de Licda. Alejandrina Germán y CONES169/2000 del 13 de noviembre 2000 a la firma del Lic. Andrés Rafael Reyes Rodríguez del Consejo Nacional de Educación Superior.

Misión

La Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO) es una institución de servicio público sin fines de lucro, creada para coadyuvar al progreso económico, social y cultural del país, al mejoramiento de la calidad de vida de la población dominicana, y a la conservación del patrimonio espiritual, cultural, material e histórico de la nación, a través de la educación superior, la investigación, la creación y difusión del conocimiento científico y tecnológico.

Visión

Ser una institución de educación superior con proyección nacional e internacional en búsqueda permanente de la excelencia. De oferta académica actualizada y pertinente que incorpora nuevos programas y modalidades educativas y pedagógicas. De gestión eficiente y propulsora del talento humano. Promotora de la investigación, la innovación tecnológica, la responsabilidad social y ambiental. Estrecha vinculación con el Estado, el sector productivo y la comunidad. Lugar de concertación, análisis y búsqueda de soluciones a los problemas comunitarios y nacionales.

Valores

La Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO) se define como una comunidad académica cuyas actividades se fundamentan en un conjunto de principios y valores indispensables para el trabajo científico, tecnológico y el desarrollo humano.

Estos principios y valores son:

- a) Objetividad en el trabajo, el rigor y la sistematización en el quehacer científico.
- b) La excelencia en el trabajo académico y la generosidad en el servicio a la sociedad.
- c) La pluralidad en el campo ideológico, político y creencias religiosas, dentro de un marco estrictamente partidista y pluralista.
- d) La solidaridad, la tolerancia y el respeto a los derechos humanos.
- e) La justicia, la libertad y la fraternidad.
- f) La inserción crítica del trabajo académico en la realidad social.

Objetivos

La Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO), como institución de educación superior comprometida con el pueblo dominicano, la comunidad local e internacional, postula los siguientes objetivos:

- a) Mantener su fidelidad a los ideales de una sociedad integralmente democrática, para lo cual es consustancial a la más amplia libertad de cátedra y de investigación científica y tecnológica;
- b) Procurar la formación integral de sus miembros, inculcando en ellos un sentido de responsabilidad, rigor científico, objetividad en todas las acciones, el valor, de la ética, la honestidad, la verdad, el amor al trabajo en equipo, el respeto al diálogo creador y un espíritu innovador y constructivo;
- c) Transmitir e incrementar el conocimiento por medio de la ciencia y de las artes, poniendo al servicio de la comunidad las acciones realizadas por sus profesores, investigadores, estudiantes y egresados;
- d) Conservar, enriquecer y difundir los valores culturales del pueblo dominicano y fortalecer la conciencia de su unidad territorial y espiritual con el fin de resolver democráticamente sus problemas;
- e) Procurar la formación plena del estudiante, haciendo énfasis en su responsabilidad como servidor de la comunidad local, nacional e internacional y en función de los requerimientos y demandas de los procesos de desarrollo integral de la sociedad dominicana.

Bioanálisis

La Licenciatura en Bioanálisis tiene por finalidad formar un profesional del área de la salud, con formación básica y especializada; capacitado científica y técnicamente para desempeñarse dentro del equipo de salud, contribuyendo mediante los análisis provenientes de muestras de seres vivos al diagnóstico, prevención, control y tratamiento de las enfermedades; todo esto fundamentado en la investigación científica. Con una duración de 4 años, dieciocho (18) trimestres, un total de 105 asignaturas, una carga académica de 255 créditos, orientados en tres componentes de formación: general 52 créditos; básica 68 créditos y disciplinar 135 créditos.

Perfil de egresado

El licenciado en Bioanálisis tendrá las siguientes características:

- A.** Habilidad para interpretar y aplicar los principios y técnicas propios de su profesión en el medio donde le corresponda laborar.
- B.** Profunda vocación de servicio y afán continuo por la obtención de la excelencia en el trabajo.
- C.** Asimilador de los valores y principios morales que norman la sociedad dominicana.
- D.** Poseedor de gran sensibilidad ante los problemas humanos de salud y de unas excelentes relaciones.
- E.** Capacitado para participar con organismos de salud en la prevención y diagnóstico de enfermedades.
- F.** Capaz de utilizar métodos científicos en el análisis de todos los fluidos biológicos a fin de ayudar al diagnóstico clínico de las enfermedades.
- G.** Capacidad de integración con la comunidad a través de extensión y servicios con opinión crítica objetiva de las formas de hacer suya la problemática de salud que se plantean.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

Esta investigación tiene como propósito indagar sobre el tema “Pertinencia de los egresados de la escuela de Bioanálisis de la UTECO desde la perspectiva de los Empleadores”. Este apartado, abordará la revisión de literatura, esta consiste en la consulta de varias fuentes que fundamentan la investigación con las variables e indicadores que han servido de sustentación al estudio.

2.1 Características sociodemográficas

De acuerdo con Pérez & Gardey (2011), una característica puede definirse como los rasgos que compartimos que nos distinguen con el resto de los demás que nos hace diferente, también una característica, es algo que nos permite establecer una relación con un grupo específico.

Según Quispe & Vega (2019) explican que las características sociodemográficas Son un conjunto o series de características biológicas, o pueden ser socioeconómico y culturales, que están presentes en la población sujeta a un estudio, que se toman de aquellas que puedan ser medibles. modalidad en los diversos medios donde se desenvuelva el sujeto.

Siendo este orden en una publicación en el sitio web, [/www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitalesf](http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitalesf), se explica que los de indicadores sociodemográficos permiten observar de manera global los aspectos sociodemográficos más relevantes de la población de estudio, además describen los aspectos relevantes considerados fundamentales.

De acuerdo con Hueso & Pérez. (2019), definen a que las características sociodemográficas, son las informaciones básicas de objeto de estudio dentro de una investigación, los componentes son; sexo, edad, nacionalidad, grupo geopolítico, profesión, situación laboral, nivel educativo, estado civil y orientación sexual.

En la página web unesdoc.unesco.org, en una publicación hace referencia a lo importante que es conocer las características Sociodemográficas, debido a que favorecen

la facilidad de uso y la utilidad percibida, además acerca lo que consecuentemente se desea indagar, ya que permite conocer las informaciones relevantes al objeto de estudio de la investigación, además permite el desarrollo de una variable.

Según Vaivasuata (2014), en su investigación aclara que una zona urbana se puede caracterizar por poseer mayor número de población y con diversidad de humanos, al contrario, con las zonas rurales, siendo que una zona rural posee menos habitantes, además en esta se desarrolla la agricultura y la ganadería y en la zona urbana se desarrolla las empresas.

En la página web, cun.es/diccionariomedic, definen la edad como un lapso que transcurre desde el nacimiento hasta el momento de referencia, también aclara que es cada uno de los periodos evolutivos en que, por tener ciertas características comunes, se divide la vida humana: infancia, juventud, edad adulta y vejez.

Según Hernández (2011), describe que el sexo es compuesto por una serie de características que son biológicas, físicas, fisiológicas y anatómicas, que definen a los seres humanos como hombre y mujer, y a los animales como macho y hembra. Además, que hace referencia a que diferencia del género, que es una construcción sociocultural referida a los rasgos que la sociedad considera femeninos o masculinos, con múltiples opciones.

2.2 El grado de aceptación que tienen los egresados

Según Nolasco (2020), en su investigación sobre el Nivel de aceptación de la Universidad Católica del Cibao en el mercado educativo de La Vega, Rep. Dom., concluyo que las conocer las razones por las que el participante ingresa a UCATECI, era de mucha importancia, además analizo las coincidencias y diferencias para verificar cómo percibe el estudiante la universidad en su momento de ingreso, buscando de esta manera poder hacer recomendaciones de aquellos factores que resulten menos favorables para la institución.

De acuerdo con Perales (2020), explica que los egresados que se describe en lo propuesto en el perfil de egreso y las líneas curriculares, entre otros aspectos del desarrollo curricular. Así mismo, se identificaron áreas de oportunidad y áreas para

continuar reforzando el desarrollo del currículum, con la intención de continuar en la búsqueda por encontrar estrategias de mejora que permitan ofrecer una formación de calidad con equidad.

Según Flores et al. (2015), habla acerca de los perfiles profesionales de los egresados en área de la salud, y en particular de enfermería crea la necesidad de identificar fortalezas y debilidades durante su formación profesional a través de la sistematización de estudios de egresados, los cuales orientan a la mejora continua de los programas educativos.

Según Arteaga (2011), se entiende que para conocer el grado de aceptación de los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica del Norte en las empresas públicas y privadas, se tenía que realizar una investigación con las autoridades de la Universidad, para conocer las necesidades de los sectores empresariales y creen nuevas carreras con mención y no se sature el mercado laboral.

Según Tello (2017), declara que la relación entre competitividad y las variables de felicidad, bienestar y educación para validar la existencia de influencia significativa determinando los hallazgos principales en su investigación indicaron que la felicidad es una percepción que puede presentarse como independiente de la competitividad. En cambio, el bienestar y la educación mantienen una relación más significativa entre los encuestados.

Según Roncancio, Mercado & Obredor (2014), en su investigación Concluyo que los graduados en un alto porcentaje se encuentran laborando en un área relacionada con su profesión, son conscientes de la necesidad de formación tanto en un segundo idioma como en estudios complementarios a los programas de pregrado, y poseen un alto nivel de pertinencia con la institución, además permitió tener una visión más amplia del desempeño de los graduados de la universidad, identificando principales competencias y necesidades requeridas por el mercado laboral.

Por otro lado, Vanegas & Márquez (2017), señala que para tomar decisiones existe un factor determinante en las empresas puesto que afecta no solo los resultados sobre las

inversiones de capital financiero, sino que influye también en el impacto económico y social y de manera significativa en la calidad de vida de las personas entonces la formación de los futuros profesionales de la administración, puesto que son ellos quienes van a liderar los aspectos fundantes, administrativos y productivos de las organizaciones en un egresado y graduado de este programa en la institución de educación superior identificada.

Declaran Flores et al. (2015), que el desarrollo profesional de los egresados del programa de Medicina ofrece la posibilidad de conocer las condiciones laborales que estos profesionales enfrentan y la aceptación que tienen en el mercado laboral, en su investigación se determinó la situación sociodemográfica, laboral, académica y necesidades de cualificación de los egresados utilizando como estrategia de retroalimentación y mejoramiento institucional.

Según Tello (2017), expone la percepción de competitividad personal en los aspectos más relevantes para el diseño abordando los aspectos a considerar previa y durante su desarrollo, recomendaciones para la recolección de los datos y sobre las competencias profesionales a incluir; para finalizar se propone una guía de autodiagnóstico para ayudar a conocer el grado de cumplimiento que tiene la institución con respecto a dicho seguimiento.

2.3 Describir las cualidades o atributos buscan el empleador de salud en los egresados

En el sitio web brandnlabel.com, definen que los atributos son características o rasgos que describen una persona, una organización, un lugar o un elemento. Además, incluyen información como nombres, direcciones, números de teléfono, números de tarjeta de crédito, números de identificación fiscal y números de licencia.

Por otra parte, en la página web www.ibm.com/docs/es, describen que los atributos se pueden utilizar de característica para personalizar el sistema a fin de definir características de identidades que desea utilizar para resolver entidades o para detectar relaciones. Y que Los tipos de características comunes incluyen fechas de nacimiento y sexo.

Los autores Hernández et al. (2022), hablan de que la percepción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil evidencia que las habilidades interpersonales de los graduados de acuerdo con la percepción de los empleadores presentan adaptación a los cambios, el trabajo en equipo, la vocación de servicio, el desempeño bajo presión y el desarrollo de ideas. En cuanto a las habilidades, el cuidado humanizado, la calidad de servicio, los principios bioéticos, los valores en el cuidado, la práctica clínica, el conocimiento en el cuidado y la promoción de la salud.

Es por esto Garce, Tarazona, & Roperó (2014), por medio de su estudio se dio respuesta a la necesidad de conocer, ¿Cuál es la percepción de la satisfacción que tienen las instituciones prestadoras de salud de la ciudad de Santa Marta? sobre los graduados del programa de enfermería, que cambios están generando en la sociedad, a la vez busca integrarlos más en sus actividades, curriculares así como en las extracurriculares.

De otra forma Garce & Roperó (2014), diseñaron un instrumento para evaluar la percepción del desempeño de los graduados y se aplicó de forma anónima, presencial o virtual, a los empleadores con el rol de coordinador de servicios asistenciales donde se destacó la percepción que tienen los empleadores sobre el desempeño ético y de respeto con puntajes.

Según Garce, Garnica & Roperó (2014), la Percepción de la satisfacción que tienen las instituciones prestadoras de salud de la ciudad de Santa Marta acerca de los graduados del programa de enfermería de una universidad del departamento, es que estos poseen cualidades y competencias que los hacen ser profesionales preparados brindando un servicio de calidad.

Según Cruzado (2019), fundamenta que la influencia de las competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Nortesede Los Olivos se concluye que el valor del coeficiente de Nagelkerke, muestra la variabilidad de las competencias blandas que depende del 91.1% de la empleabilidad en la Universidad Privada del Nortesede Los Olivos, año 2018.

Desde el punto de vista de Cañón (2017), la satisfacción laboral es entendida como una conducta relacionada con emociones en el trabajador durante su jornada. Por tal razón, puede entenderse como la actitud de una persona hacia su trabajo como resultado de este, una respuesta emocional en relación con la labor que realiza y con las condiciones en las cuales lo desempeña.

Según Martínez (2022), la movilidad laboral, es una de las situaciones más complejas tanto en lo social, como en lo económico de los países, desencadenando otro tipo de problemas como la pérdida de la producción, aumento del gasto público, pérdida de las libertades sociales, exclusión social, perjuicio en el transcurso del tiempo de las capacidades profesionales, daño psicológico para las personas desempleadas, mala salud y mortalidad, ruptura de las relaciones humanas, quebranto de la vida familiar, pérdida de valores sociales y de responsabilidad.

De acuerdo con Madero (2019), la una filosofía en la que indica que el ser humano debe satisfacer necesidades que corresponden a las dos naturalezas del hombre: naturaleza animal y naturaleza de ser humano, según el autor, la mente humana tiene un gran papel en las necesidades físicas, es por su mente que el hombre descubre la naturaleza de las necesidades físicas y psicológicas, y a través de la mente descubre como satisfacerlas. La razón de porque debe usar la mente es de tipo biológico y la mente en él, significa sobrevivencia, pues existe una predisposición de la persona para favorecer una u otra de la naturaleza propia.

Según Cruzado. (2019), en su investigación concluye afirmando que la percepción del empleador respecto a la calidad de la formación de los profesionales está condicionada por la forma en que realiza todas las actividades que repercuten en la actividad económica a la que se dedica y la formación adecuada del personal, etc.

De acuerdo con Romero (2017), define que la felicidad en el trabajo se manifiesta en los factores que los mantienen motivados y felices como son el ambiente laboral, flexibilidad horaria, salarios, desarrollo de habilidades, realización personal, liderazgo, formación, reconocimiento y estabilidad laboral.

2.4 El nivel de eficiencia tienen los egresados

Hablando sobre la capacitación que tienen los empleados Cota & Rivera Martínez (2017), en su trabajo de investigación, explica que la capacitación es una herramienta práctica para mejorar el desempeño de los empleados, por excelencia, nos puede ayudar a tener sistematizadamente un proceso en el que nos podría facilitar el cambio necesario para que el personal de la empresa tenga mejor visión de las ventajas y beneficios del mismo.

De acuerdo con Lozano (2007), en el análisis profundo de su investigación hace referencia a que la eficiencia de las microfinancieras, puede explicarse entre otros aspectos, por ejemplo con el número de clientes atendidos por empleado; pero cuando se tienen deficiencias en la capacitación o profesionalismo del personal, no se cuenta con la institucionalización adecuada, el incremento en el número de acreditados atendidos por empleado puede ocasionar que se pierda el control de la cartera demeritando la calidad de ésta.

Según Lucas & Ureta (2019), narra que la importancia de desarrollar un clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo, es un trabajo amplio, pero con resultados satisfactorios los autores en su investigación se concluyen diciendo que las organizaciones deben prestar atención, en generar ambientes laborales adecuados en los trabajadores, para que estos, a su vez, puedan mejorar su nivel de productividad.

Por tanto Chirinos Meriño & Martínez (2018), concluyen narrando que analizar el clima organizacional en el emprendimiento sostenible, identificando la influencia del ambiente laboral en el desarrollo del emprendimiento y en el éxito del mismo, haciendo énfasis en la importancia que tiene para la interacción entre las personas, en su investigación los resultados obtenidos indican que el clima organizacional es bajo, incidiendo negativamente en el desarrollo del emprendimiento sostenible, en conclusión, los empleados se sienten insatisfechos con el clima organizacional en su área laboral.

Según Molina & Arteaga. (2016), mediante el análisis de su investigación hace referencia a que la clave de un exitoso proceso acertado en el desarrollo de las organizaciones, El resultado de una adecuada gestión organizacional se da la motivación, la creatividad, la productividad inciden los diferentes procesos en el comportamiento organizacional y que devienen sus diferentes niveles de análisis permiten establecer

adecuadas estrategias para comprender y mejorar los retos del cambio empresarial, convirtiéndose así en la llave maestra para alcanzar un liderazgo eficaz.

De acuerdo Díaz, Palomo &. (2013). Resumen: En esta investigación se procesan los diferentes tipos de áreas del departamento de recursos humanos y resalta la importancia de la motivación y los incentivos en las empresas como una herramienta fundamental para los gerentes del área de recursos humanos, el impacto que implican están situación para los trabajadores en su desempeño tanto físico como mental en el área de sus labores. También estudiamos las situaciones de las diferentes áreas de la alta dirección y los diferentes departamentos de la administración.

Los autores López & Mendoza (2021), señalan de manera significativa que la motivación del personal juega un papel fundamental para la conducción de una empresa u organización más aún, cuando las organizaciones tienen un enfoque educativo o de enseñanza, esto suma más importancia, por lo que nace la necesidad de mantener un personal motivado y comprometido con los objetivos y la misión de la empresa.

Por otro lado, Morales (2016), puede ser descrita la satisfacción laboral como la actitud general que el empleado adopta ante su trabajo y cuando las personas dialogan de sus actitudes de los empleados, la mayoría de las veces se refiere a la satisfacción laboral, también la satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones, esto puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador

Según Ramos, Meizoso & Guerra. (2016), la evaluación del impacto de la formación es un aspecto de gran importancia, no solo para las organizaciones que reciben la capacitación, sino para todos los que son parte del proceso, pero sin embargo, no siempre las instituciones educativas cuentan con los instrumentos adecuados para la evaluación de estos impactos, entonces los autores en su investigación desarrollaron un instrumento para la evaluación del impacto de la formación académica de posgrado, tomando como caso de estudio el Programa de Maestría en Gestión de la Calidad y Ambiental de la Universidad de La Habana, entonces la evaluación realizada permitió conocer impactos fundamentales del mismo e identificar oportunidades de mejora.

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

3.1 Introducción

En este capítulo se presentaron los aspectos metodológicos que permitieron desarrollar la investigación, cuyos aspectos a considerar fueron el diseño y tipo de investigación, población y muestra, instrumentación, validez y confiabilidad, procedimiento y análisis de los datos.

3.2 Diseño de investigación

Según Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, (2014), Explican que el enfoque investigativo se clasifica en tres cuantitativo, cualitativo y mixto, según la definición de cada categoría, el mismo se refiere a la naturaleza del estudio y abarca el proceso investigativo en todas sus etapas.

El diseño que se utilizó en la presente investigación fue el no experimental de tipo descriptivo, ya que las sustentantes trabajaron las variables en donde se desglosaron las características de los objetos investigados en los datos obtenidos, sino que se presentaron tal cual se presentaron en la realidad.

3.3 Tipo de investigación

De acuerdo Hernández, R., Fernández, C. y Baptista M. (2015), la investigación documental es aquella que se realiza través de la consulta de documentos (libros, revistas, publicaciones periódicas, anualmente, registros, etc.). Toda investigación requiere de una revisión exhaustiva de las fuentes de consulta.

3.4 Enfoque de investigación

El enfoque que se ajusta a esta investigación es el enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Hernández Sampieri (2014).

3.5 Población y muestra

Para Moreno Galindo (2021), se define la población como la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto No. de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

Según Rojas (2017), define muestra como un conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada.

3.6 Técnica de recolección e instrumentos

Según Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, (2014), técnicas de recolección de datos depende de la pregunta de evaluación que guíe la investigación, para fines didácticos aquí se presentan divididas en cuantitativas y cualitativas. En este sentido para este estudio se utilizó la técnica de la entrevista. El instrumento que se utilizó para sistematizar la entrevista fue un cuestionario cerrado para recoger las informaciones con respecto a cada variable a investigar, dicho instrumento será elaborado por las investigadoras según cada indicador. El mismo consta de cuatro secciones.

3.7 Validez y confiabilidad

Galicia Alarcon, Balderrama Trápaga, & Navarro, (2017), expresan que para el proceso de validez se toma considerando la claridad, coherencia, relevancia y suficiencia de los instrumentos según la opinión de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones.

Para la mejora de los instrumentos después de elaborado se le dio a conocer a la asesora para tomar en cuenta sus sugerencias, además se le presento a los jurados para validar las informaciones y la consistencia de este con relación a las variables e indicadores propuestos.

3.8 Procedimiento

Para obtener las informaciones y datos que sustentan esta investigación se procesaron:

- ✓ Se visitó la Facultad de Humanidades para carta de aprobación del tema de investigación.
- ✓ Se visitó la biblioteca de la Universidad UTECO, para analizar varias tesis.
- ✓ Se visitó la Facultad para buscar la carta de realizar visitar los diferentes laboratorios de la Provincia.
- ✓ Se visitó la asesora para entregar los antecedentes de la investigación.
- ✓ Se entregaron los tres primeros capítulos de la investigación para revisar.
- ✓ Se devolvió los tres capítulos con las correcciones de los jurados.
- ✓ Se realizaron reuniones semanales con la asesora.
- ✓ Se tabularon los datos y se devolverá el trabajo de tesis a la Facultad de Ciencias y Humanidades.

3.9 Análisis de los datos.

Para fundamentar el análisis a realizar se siguieron los planteamientos de Sucre, (2014), quien afirma que el análisis de datos es un proceso de transformar datos con el objetivo de resaltar información útil, el mismo tiene múltiples facetas y enfoques, que abarca diversas técnicas en una variedad en donde el propósito del análisis es resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcionen respuestas a las interrogantes de la investigación.

CAPÍTULO IV

PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

4.1 Introducción.

En este capítulo se describen y analizan los resultados obtenidos por medio de la entrevista aplicada a los empleadores de los laboratorios Clínico, es fundamental mostrar de manera detallada los datos y opiniones de empleadores, los cuales presentaron por medio de cuadro.

4.2 Datos sociodemográficos

Cuadro No. 1 Distribución de frecuencia y porcentaje según la edad de los participantes.

Edad	Frecuencia	%
18-25 años		
26-34 años	5	25%
35-40 años	10	50%
41 o más	5	25%

Fuente: Entrevista aplicada a los encargados o empleadores de laboratorios clínicos de la provincia Sánchez Ramírez Cotuí.

Como se puede observar en el cuadro el no.1, el 25 % afirmó que tienen 26 a 34, años, y el 25% 41 años o más y el 50 % oscilan las edades de 35 a 40 años.

Cuadro No. 2. Distribución de frecuencia y porcentaje según el sexo.

Sexo	Frecuencia	%
Masculino		
Femenino	20	100%

Fuente: Entrevista aplicada a los encargados o empleadores de laboratorios clínicos de la provincia Sánchez Ramírez Cotuí

Según la muestra del cuadro no.2 el 100 % de la muestra de estudio es de sexo femenino.

Cuadro No.3 Distribución de frecuencia y porcentaje según la zona de residencia.

Zona de residencia	Frecuencia	%
Urbana	20	100%
Rural		

Fuente: Entrevista aplicada a los encargados o empleadores de laboratorios clínicos de la provincia Sánchez Ramírez Cotuí

De acuerdo con los resultados obtenidos en el cuadro no.3, el 100 % dicen que residen en la zona urbana.

Cuadro No. 4 Distribución de frecuencia y porcentaje según nivel académico.

Nivel Académico	Frecuencia	%
Técnico		
Licenciado	20	100%
Especialidad		
Maestría		
Doctorado		
Otros		

Fuente: Entrevista aplicada a los encargados o empleadores de laboratorios clínicos de la provincia Sánchez Ramírez Cotuí

Según la muestra del cuadro no.4 el 100 % de la muestra de estudio, concluyen que los empleadores tienen un nivel académico de licenciatura.

Cuadro No. 5 Distribución de frecuencia y porcentaje según el tiempo en servicio.

Tiempo en servicio	Frecuencia	%
De 0 a 5 años		
De 6 a 10 años	20	100%
De 11 a 15 años		
De 16 a 20 años		
De 21 y más años		

Fuente: Entrevista aplicada a los encargados o empleadores de laboratorios clínicos de la provincia Sánchez Ramírez Cotuí

De acuerdo con el cuadro no. 5 el 100 % de los empleados tienen entre 6 a 10 años laborando en los laboratorios clínicos.

4.3. Información sobre la aceptación que tienen los egresados

Cuadro No. 6. Distribución de frecuencia y porcentaje según si existen empleados egresados de la escuela de bioanálisis de la UTECO

Existencia de empleados egresado de UTECO	Frecuencia	%
Si	20	100%
No		

Fuente: Entrevista aplicada a los encargados o empleadores de laboratorios clínicos de la provincia Sánchez Ramírez Cotuí

De acuerdo con los resultados mostrados en el cuadro no.6 el 100 % dice que si, que hay empleados de la UTECO, ejerciendo su labor en sus laboratorios clínicos.

Cuadro No. 7. Distribución de frecuencia y porcentaje según la cantidad de personal egresado de la escuela de bioanálisis UTECO que laboran en sus laboratorios

Cantidad del personal	Frecuencia	%
De 0 a 5		
De 6 a 10	20	100%
De 11 a 15		

Fuente: Entrevista aplicada a los encargados o empleadores de laboratorios clínicos de la provincia Sánchez Ramírez Cotuí

Según la presentación del cuadro no. 7, los resultados dicen que tienen entre 6 o 10 empleados, determinando el 100%.

Cuadro No. 8. Distribución de frecuencia y porcentaje según si el personal le gusta trabajar.

Le gusta trabajar	Frecuencia	%
Si	20	100%
No		

Fuente: Entrevista aplicada a los encargados o empleadores de laboratorios clínicos de la provincia Sánchez Ramírez Cotuí

Según la presentación del cuadro no. 8, los resultados dicen que si a los le gusta trabajan arrojando al 100%.

Cuadro No. 9. Distribución de frecuencia y porcentaje según el desempeño de los empleados muestran un ambiente saludable.

El desempeño de los empleados muestra un ambiente saludable.	Frecuencia	%
Si	20	100%
No		

Fuente: Entrevista aplicada a los encargados o empleadores de laboratorios clínicos de la provincia Sánchez Ramírez Cotuí

Según la presentación del cuadro no. 9, los resultados dicen 100% de los empleadores desarrollando un ambiente de trabajo favorable, ya que todas las repuestas dijeron que sí.

4.4 Información sobre Cualidades o atributos de los empleados

Cuadro No. 10 Distribución de frecuencia y porcentaje según las cualidades o atributos buscados por los empleados

Las cualidades o atributos buscados por los empleadores	Frecuencia	%
Capacidad de liderazgo	10	50%
Flexibilidad		
Trabajo en equipo	5	25%
Honestidad e integridad		
Aptitudes interpersonales		
Ética en el trabajo		
Capacidad de comunicación	5	25%
Otras. Especificar		

Fuente: Entrevista aplicada a los encargados o empleadores de laboratorios clínicos de la provincia Sánchez Ramírez Cotuí.

De acuerdo con el resultado del cuadro no. 10, el 50% busca que los empleados tengan la capacidad de liderazgo, el 25 % dicen que es importante que estos tengan honestidad e integridad, y el 25 % de capacidad de comunicación.

4.5 Información sobresobre la Eficiencia tienen los egresados

Cuadro No. 11 Distribución de frecuencia y porcentaje según el nivel de eficacia de los empleados.

Nivel de eficacia de los empleados	Frecuencia	%
Alto	20	100%
Medio		
Bajo		

Fuente: Entrevista aplicada a los encargados o empleadores de laboratorios clínicos de la provincia Sánchez Ramírez Cotuí.

Según los resultados del cuadro no.11 el 100% de los empleadores consideraron que los egresados de la escuela de bioanálisis que laboran en sus laboratorios tienen un nivel de eficacia alto.

Cuadro No. 12 Distribución de frecuencia y porcentaje según las habilidades que tienen los empleados egresados de la escuela de Bioanálisis de la UTECO para interpretar y aplicar los principios y técnicas propios de su profesión.

Nivel de habilidades	Frecuencia	%
Alto	20	100%
Medio		
Bajo		
Nunca		

Fuente: Entrevista aplicada a los encargados o empleadores de laboratorios clínicos de la provincia Sánchez Ramírez Cotuí.

De acuerdo a los resultados que se muestran en el cuadro no.12 el 100% de los empleadores considera que los egresados de la escuela de bioanálisis que laboran en sus

laboratorios tienen habilidades para interpretar y aplicar los principios y técnicas propios de su profesión, ya que estos respondieron que su nivel es alto.

Cuadro No. 13 Distribución de frecuencia y porcentaje según la vocación de servicio y afán continuo por la obtención de la excelencia en el trabajo que desempeñan los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO.

Nivel de vocación de servicios	Frecuencia	%
Alto	15	75%
Medio	5	25%
Bajo		
Nunca		

Fuente: Entrevista aplicada a los encargados o empleadores de laboratorios clínicos de la provincia Sánchez Ramírez Cotuí

Según la muestra del cuadro no.13, el 75% respondió a que los empleados tienen un alto nivel de vocación en sus servicios, que le permite obtener la excelencia, y por otra parte el 25% dice que poseen un nivel medio en el trabajo que desempeñan.

Cuadro No. 14 Distribución de frecuencia y porcentaje según la eficiencia de usar y cuidar el manejo del equipo de laboratorio y reactivos.

Nivel de eficiencia en el uso del equipo y reactivo	Frecuencia	%
Alto	20	100%
Medio		
Bajo		
Nunca		

Fuente: Entrevista aplicada a los encargados o empleadores de laboratorios clínicos de la provincia Sánchez Ramírez Cotuí.

Según el resultado mostrado en el cuadro no. 14, el 100% dice que es alto el nivel de eficiencia que tienen los empleados con respecto al manejo adecuado del equipo del laboratorio y reactivos.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Este apartado de la investigación contiene los aspectos finales de la investigación, sobre Pertinencia De Los Egresados De La Escuela De Bioanálisis de la UTECO desde La Perspectiva De Los Empleadores, en el mismo se presentan los resultados obtenidos en la aplicación de la entrevista para la recolección de datos, además las conclusiones, recomendaciones realizadas por las sustentantes en relación con los hallazgos encontrados.

5.1 Discusión y análisis de los resultados

El análisis se desarrolló tomando en cuenta las variables trabajadas en el presente estudio. Antes de iniciar directamente a la discusión y análisis de acuerdo con las variables, es bueno presentar lo relativo a los aspectos generales de los encuestados.

5.1.1 2 Datos sociodemográficos

Relativo a la primera variable las características sociodemográficas, en el cuadro no. 1 relación al rango de edad de los empleados que laboran que los laboratorios clínicos de la provincia Sánchez Ramírez, los egresados de la escuela de Bioanálisis de la UTECO, oscilan las edades entre, el 25 % afirmó que tienen 26 a 34, años, y el 25% 41 años o más y el 50 % oscilan las edades de 35 a 40 años.

En cuanto al sexo se determinó en el cuadro no. 2 que el 100 % de la muestra de estudio es de sexo femenino. Hernández (2011), en su investigación describe que el sexo es compuesto por una serie de características que son biológicas, físicas, fisiológicas y anatómicas, que definen a los seres humanos como hombre y mujer, y a los animales como macho y hembra.

Según Vaivasuata (2014), en su investigación aclara que una zona urbana se puede caracterizar por poseer mayor número de población y con diversidad de humanos, porque es la zona rural posee menos habitantes, en la presente investigación de acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla no.3, el 100 % dicen que residen en la zona urbana.

En el cuadro no. 4 muestra el 100 % de la muestra de estudio, concluyen que los empleadores tienen un nivel académico de licenciatura. Entonces en el cuadro no. 5 sobre el tiempo en servicio, se determinó que el 100 % de los empleados tienen entre 6 a 10 años laborando en los laboratorios clínicos.

5.1. 2 Grado de aceptación que tienen los egresados

Según Tello (2017), expone la percepción de competitividad personal en los aspectos más relevantes para el diseño abordando los aspectos a considerar previa y durante su desarrollo, recomendaciones para la recolección de los datos y sobre las competencias profesionales a incluir; para finalizar se propone una guía de autodiagnóstico para ayudar a conocer el grado de cumplimiento que tiene la institución con respecto a dicho seguimiento. De acuerdo con el grado de aceptación que tiene los egresados en el cuadro no.6 el 100 % dice que si, que hay empleados de la UTECO, ejerciendo su labor en sus laboratorios clínicos, y en la presentación el cuadro no. 7, los resultados dicen que tienen entre 6 o 10 empleados, determinando el 100%.

Por otro lado, en la presentación del cuadro no. 8, los resultados dicen que si a los le gusta trabajar arrojando al 100%. Y la presentación del cuadro no. 9, los resultados dicen 100% de los empleadores desarrollando un ambiente de trabajo favorable, ya que todas las repuestas dijeron que sí. A comparación con Perales (2020), explica en su investigación que los egresados que se describe en lo propuesto en el perfil de egreso y las líneas curriculares, entre otros aspectos del desarrollo curricular, también muestra que el ambiente favorable en el desempeño de labor es un factor importante.

5.1. 3 Describir las cualidades o atributos buscan el empleador de salud en los egresados.

Los autores Hernández et al. (2022), hablan de que la percepción de los empleadores sobre el desempeño con la percepción de los empleadores presenta adaptación a los cambios, el trabajo en equipo, la vocación de servicio, el desempeño bajo presión y el desarrollo de ideas. En cuanto al resultado del cuadro no. 10, el 50% busca que los empleados tengan la capacidad de liderazgo, el 25 % dicen que es importante que estos tengan honestidad e integridad, y el 25 % de capacidad de comunicación.

5.2 El nivel de eficiencia tienen los egresados

Es por esto Garce, Tarazona, & Ropero (2014), por medio de su estudio se dio respuesta a la necesidad de conocer, ¿Cuál es la percepción de la satisfacción que tienen las instituciones prestadoras de salud de la ciudad de Santa Marta? sobre los graduados del programa de enfermería, que cambios están generando en la sociedad, a la vez busca integrarlos más en sus actividades, curriculares así como en las extracurriculares. Según los resultados del cuadro no.11 el 100% de los empleadores consideran que los egresados de la escuela de bioanálisis que laboran en sus laboratorios tienen un nivel de eficacia alto.

De acuerdo con los resultados que se muestran en el cuadro no.12 el 100% de los empleadores consideran que los egresados de la escuela de bioanálisis que laboran en sus laboratorios tienen habilidades para interpretar y aplicar los principios y técnicas propios de su profesión, ya que estos respondieron que su nivel es alto.

Según la muestra del cuadro no.13, el 75% respondieron a que los empleados tienen un alto nivel de vocación en sus servicios, que le permite obtener la excelencia, y por otra parte el 25% dice que poseen un nivel medio en el trabajo que desempeñan.

Según el resultado mostrado en el cuadro no. 14, el 100% dicen que es alto del nivel de eficiencia que tienen los empleados con respecto al manejo adecuado del equipo del laboratorio y reactivos.

Los resultados obtenidos nos llevan analizar con posterioridad, llevando a la reflexión sobre la Pertinencia de los Egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO desde la Perspectiva de los Empleadores, en los diferentes laboratorios clínicos de la provincia Sánchez Ramírez, Cotuí.

5.3. Conclusiones

La pertinencia de los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO es un aspecto crucial para asegurar la empleabilidad y el éxito profesional de los graduados, desde la perspectiva de los empleadores revela resultados positivos y alentadores. Los hallazgos obtenidos demuestran que los egresados de esta institución son altamente valorados y demandados en el mercado laboral.

La recopilación de información a través de la entrevista aplicada a empleadores fue la clave para evaluar la pertinencia de los empleados en los diferentes de laboratorios de la provincia de Sánchez Ramírez.

Los empleadores destacan la sólida formación académica que reciben los estudiantes de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO, opinan que estos tienen las competencias necesarias para enfrentar los desafíos del campo de bioanálisis. Además, los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO han demostrado poseer habilidades y destrezas específicas que los hacen altamente capacitados para desempeñarse en diversas áreas del sector.

Con relación a las características sociodemográficas de los empleadores de los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO, en las diferentes instituciones que laboran, entrevista aplicada se abordaron las características relacionadas con la variable, donde se dieron a conocer las características sociodemográficas de los empleadores.

Por medio a la investigación se determinó el grado de aceptación positivo que tienen los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO, en las diferentes instituciones que laboran.

Se considera que a través de la investigación los empleadores afirmaron que los empleados egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO, poseen cualidades o atributos que ellos buscan, además se verificaron el nivel de eficiencia que tienen los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO.

En conclusión, los resultados obtenidos en la investigación indican que los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO son altamente pertinentes y altamente demandados por los empleadores. Porque poseen una sólida formación académica, habilidades técnicas, actitud profesional y experiencia práctica los convierten en profesionales preparados y competentes para enfrentar los desafíos del campo. Estos hallazgos destacan la calidad educativa proporcionada por la UTECO y reafirman el compromiso de la institución en formar profesionales altamente capacitados.

5.4 Recomendaciones.

A la escuela de Bioanálisis: Es importante llevar a cabo un seguimiento de los egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO una vez que ingresen al mercado laboral. Esto se puede hacer a través de encuestas periódicas o entrevistas para evaluar su desempeño, conocer su satisfacción laboral y obtener retroalimentación sobre su preparación académica.

A la Universidad Tecnológico del Cibao Oriental UTECO: Es fundamental que los egresados adquieran habilidades prácticas sólidas durante su formación académica. Esto se puede lograr mediante la incorporación de pasantías, prácticas profesionales y proyectos de investigación aplicada en colaboración con el sector empleador. De esta manera, los egresados estarán mejor preparados para enfrentar los desafíos del campo laboral.

A los estudiantes de Bioanálisis: Se les motiva a que pongan mucho esfuerzo y dedicación en sus estudios, ya que como futuros bioanalistas deben desarrollar las habilidades y competencias que hablarán en su desempeño profesional.

A los empleadores: Con base en los resultados obtenidos en la entrevista a empleadores y del monitoreo de los egresados, se deben realizar evaluaciones periódicas a los empleados, para dar a conocer sus competencias, y trabajar las debilidades que puedan presentar y no está demás premiar el desempeño laboral.

A los egresados de la escuela de Bioanálisis: Sigán dando lo mejor de ustedes, poniendo en práctica sus conocimientos, resaltando los valores de la Escuela de Bioanálisis de UTECO, competencias, habilidades y atributos, continúen desarrollándose en ámbito profesional.

Biografías

Angela Duckworth Título: Grit: The Power of Passion and Perseverance Editorial: Scribner Año: 201

Adichie, C. N. (2013). Americanah. Knop

Andrés Sánchez Título: Derecho del Trabajo Editorial: Editorial Tirant Lo Blanch Año: 2018

Amaya Vanegas, D. G., & Márquez Paternina, Y. P. (2017). Aceptación en el Mercado Laboral, de los Egresados del Programa de Administración.

Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación, serie integral por competencias*. México: Grupo Editorial Patria.

Cárdenas, D, Romero, G, & Rosario, J. (2018). *Satisfacción ocupacional de las bioanalistas en los laboratorios públicos y privados de fantino*. Sánchez Ramírez.

Gutiérrez, S, & Tejada, S. (2020). *Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de una universidad pública licenciada*. Obtenido de <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/513/1044>

CONSEJO CENTRAL DE PREGRADO-LUZ (2011). Perfil del Egresado. Escuela de Bioanálisis. Facultad de Medicina. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. Disponible: <http://www.pregrado.luz.edu.ve/>. [Consulta: 2012, Marzo 23]

Cruz, Ulloa & Jimenez (2022). *Nivel de Satisfacción del Empleador de Salud con los Egresados de la Escuela de Bioanálisis de la UTECO*. Sánchez Ramírez

Cruzado Pérez, W. M. (2019). Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada Del Norte-Sede los Olivos, año 2018.

Cota Luévano, J. A., & Rivera Martínez, J. L. (2017). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados de una cadena de zapaterías de ciudad Obregón, Sonora.

Chamorro Arteaga, E. F. (2011). *Grado de aceptación de los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas y económicas de la Universidad Técnica del Norte en el Sector Empresarial Público y Privado en la ciudad de Ibarra* (Bachelor's thesis).

Chirinos Araque, Y. D. V., Meriño Córdoba, V. H., & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista ean*, (84), 43-61.

David Winter Título: La transición del egreso de los estudiantes universitarios al mercado laboral Revista: Journal of Higher Education Año: 2015

Díaz, L. H. L., Palomo, C. R., & Iruegas, F. X. H. (2013). Recursos humanos: la importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores. *Observatorio de la economía latinoamericana*, 185.

Fortun, M. (2018). *Laboratory Life: The Construction of Scientific Facts*. Princeton University Press.

García, M. (2018). *En una investigación realizada en Perú titulada "motivación y satisfacción laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico, hospital regional "virgen de fátima".* Obtenido de <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/untrm/1351/marcos%20>

Hernández Sampier, R. (2014). *Metodología de la Investigación Experimental*. 6ta ed. Editorial Mc Graw-Hill.

Hernández, C. A. S., Malpica, D. R., Martínez, M. A. G., & Granoble, G. J. M. (2022). Percepción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados de Enfermería de la Universidad de Guayaquil. *Revista Científica "Conecta Libertad"* ISSN 2661-6904, 6(2), 36-48.

Hueso Montoro, C., & Pérez Morente, M. Á. (2019). Características sociodemográficas, indicadores de riesgo y atención sanitaria en relación a infecciones de transmisión sexual en población inmigrante de Granada.

Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los servidores de la gerencia de la ralla, en el hospital Víctor Lazarte Echegaray - Essalud año 2014. (unitru.edu.pe)

Juárez-Flores, C., Báez-Alvarado, M., Hernández-Vicente, I., Hernández-Ramírez, M., Hernández-Hernández, O., & Rodríguez-Castañeda, M. (2015). Opinión de egresados en enfermería sobre la congruencia de los contenidos curriculares con los requerimientos laborales. *Enfermería universitaria*, 12(4), 197-203.

LA PERTINENCIA, E. L. E. SUPERIOR: ELEMENTOS PARA SU COMPRENSIÓN.

http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista127_S4A1ES.pdf

Lencioni, P. (2012). *The Advantage: Why Organizational Health Trumps Everything Else in Business*. Jossey-Bass.

López, M. E. C., & Mendoza, L. P. V. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(4), 88-107.

Lozano, M. M. (2007). ¿La eficiencia del personal en las microfinancieras influye en la cartera vencida? *Análisis Económico*, 22(50), 173-184.

Lucas, C. F. P., & Ureta, F. M. A. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28).

Martínez, G. (2022). *Revisión sistemática sobre satisfacción laboral en trabajadores/as en latinoamérica*. Obtenido de <http://repositoriodigital.ucsc.cl/bitstream/handle/0alan%20d.pdf>

Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52.

Molina-Sabando, L. A., & Arteaga-Coello, H. S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Domino de las Ciencias*, 2(4), 498-510.

Morales, E. (2016). *Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio*. Lima.

Nolasco, K. (2020). *Nivel de aceptación de la Universidad Católica Del Cibao en el mercado educativo de la Vega, República Dominicana en el periodo enero-marzo 2020* (Doctoral dissertation, Escuela de Postgrado).

Pablo Sebastián Perez Vilar Directora: Susana Azzollini 201

Pedro Gómez Título: Pertinencia educativa en el siglo XXI: Reflexiones y propuestas Editorial: Editorial Octaedro Año: 2022

Peña, O, Tavares, A, & De la Cruz, R. (2018). *Control de calidad de los laboratorios clínicos desde la perspectiva de los usuarios (Cotuí) año académico 2017-2018*. Sánchez Ra mírez, República Dominicana.

Perales Mejía, F. D. J. (2020). Estudio de egresados en un programa de posgrado en educación. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 15(2), 256-269.

Pérez, M. G., & Makarem, M. A. L. (2010). Perfil académico-profesional del egresado de Bioanálisis bajo el enfoque de competencias desde el pensamiento complejo. *Revista de artes y humanidades UNICA*, 11(2), 205-231.

Pérez Porto, J., Gardey, A. (16 de mayo de 2011). *Definición de característica - Qué es, Significado y Concepto*. Definicion.de. Última actualización el 23 de abril de 2021. Recuperado el 17 de marzo de 2023.

Pulido Roncancio, C. G., Mercado Caruso, N. N., & Obredor Baldovino, T. P. (2014). Estudio de Impacto de Graduados para el fortalecimiento de los programas académicos. *INGE CUC*.

Quispe Ramos, Y. S., & Vega Gonzales, B. (2019). Características sociodemográficas y la satisfacción con las prácticas preprofesionales de los estudiantes del último ciclo de enfermería de la Universidad Norbert Wiener.

Ramos Azcuy, F. J., Meizoso Valdés, M. D. C., & Guerra Bretaña, R. M. (2016). Instrumento para la evaluación del impacto de la formación académica. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(2), 114-124.

Riaño, M. (2017). *Factores determinantes de la satisfacción laboral de los profesionales de salud en la industria farmacéutica en colombia*. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/63828/53095396.2018.pdf?isallow ed=y&sequence=1>

Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

Rondón, Y, Rosario, M, & Morel, C. (2018). *Satisfacción laboral del personal del laboratorio clínico en los centros públicos de la provincia sánchez ramírez*. . Sánchez Ramírez.

Saldívar, M., Polanco, C., & Duarte, R. (2015). *Importancia de la Gestión de los Recursos Humanos para las Empresas Agropecuarias*. Duarte, Republica Dominicana.

Tejada, V, Medina, M, & Otáñez, M. (2015). *Control de calidad en los laboratorios público y privado de la provincia Sánchez Ramírez octubre-noviembre 2015*. Sánchez Ramírez, República Dominicana.

Tello, E. A. (2017). Percepción de competitividad personal. Un estudio desde la perspectiva de la felicidad, el bienestar y la educación en egresados universitarios. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, (1).

Vera Lozano, J. L. (2014). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los servidores de la gerencia de la rra, en el hospital Víctor Lazarte Echegaray-essalud año 2014.

Velazco, W., Añez, O., & Fleires, A. (2013). Capacidades ciudadanas de los estudiantes de bioanálisis como agentes de cambio social. *Multiciencias*, 13(2), 159-166.

<https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>

12 MAR 2013 POR CÁNDIDA CRISTINA BAEZ HENRÍQUEZ

<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>

<https://www.billin.net/glosario/definicion-empleador/>

<https://admission.ucsc.cl/egresados/egreso-y-titulacion/el-egreso/#:~:text=Se%20denomina%20egresado%20a%20quien,Grado%20Acad%C3%A9mico%20y%20T%C3%ADtulo%20correspondiente.>

<https://www.significados.com/pertinencia/>

<https://www.teknokroma.es/es/industrias/clinica-y-bioanalisis/#:~:text=El%20bioan%C3%A1lisis%20es%20una%20especialidad,tratar%20diversas%20enfermedades%20y%20trastornos.>

<https://www.euroinnova.do/blog/cualidades-de-una-persona/#:~:text=Cuando%20se%20habla%20de%20las,rasgos%20b%C3%A1sicos%20que%20lo%20identifican.>

Fuente: <https://concepto.de/competencia/#ixzz7w5Mh3enD>

<https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/edublog/ieslasveredillas/wp-content/uploads/sites/82/2016/12/tema-la-perspectiva-de-las-cosas.pdf>

<https://www.uv.mx/veracruz/cess/vinculacion-y-extension/laboratorio/#:~:text=Un%20laboratorio%20es%20un%20lugar,de%20car%C3%A1cter%20cient%C3%ADfico%20o%20t%C3%A9cnico>

https://sp.uteco.edu.do/sobre_uteco/SitePages/Sobre%20uteco.aspx

<https://es.wikipedia.org/wiki/Escuela>

http://publicaciones.anui.es.mx/pdfs/revista/Revista127_S4A1ES.pdf

<http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1753/definiciones.pdf

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000230080>

<https://www.cun.es/diccionariomedico/terminos/edad#:~:text=f.,juventud%2C%20edad%20adulta%20y%20vejez.>

<https://www.brandnlabel.com/customer-experience/que-son-los-atributos-y-cual-es-la-importancia-en-una-ficha-de-producto/#:~:text=Los%20atributos%20son%20las%20particularidades,producto%20diferente%2C%20ser%C3%A1%20una%20caracter%C3%ADstica>