



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
UNIDAD ACADÉMICA DE SALUD Y BIENESTAR

CARRERA ODONTOLOGÍA

Desempeño laboral de los graduados odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca según los empleadores en el Cantón Cuenca, 2019.

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ODONTÓLOGA

AUTOR/A: Mingo Ortega, Gissella Estefanía

DIRECTORA: Calle Prado, María Daniela, Od.Esp.

CUENCA

2020

DECLARACIÓN:

Yo, **Mingo Ortega, Gissella Estefanía** declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado la totalidad de las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento; y eximo expresamente a la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

La UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la ley de propiedad intelectual, por su reglamento y normatividad institucional vigente.

.....

Autor/a: Mingo Ortega, Gissella Estefanía

C.I.: 0705117836

CERTIFICACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN

Sra. Dra. Liliana Encalada Verdugo

COORDINADORA DEL DPTO. DE TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación denominado **“Desempeño laboral de los graduados odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca según los empleadores en el Cantón Cuenca, 2019.”**, realizado por **Mingo Ortega Gissella Estefanía**, ha sido inscrito y es pertinente con las líneas de investigación de la Carrera de Odontología, de la Unidad Académica de Salud y Bienestar y de la Universidad, por lo que está expedito para su presentación.

Cuenca, Noviembre de 2019

.....

Dr. Ebingen Villavicencio Caparó

DPTO. DE INVESTIGACIÓN ODONTOLOGÍA

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Sra. Dra. Liliana Encalada Verdugo

COORDINADORA DEL DPTO. DE TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación denominado **“Desempeño laboral de los graduados odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca según los empleadores en el Cantón Cuenca, 2019.”**, realizado por Mingo Ortega Gissella Estefanía, ha sido revisado y orientado durante su ejecución, por lo que certifico que el presente documento, fue desarrollado siguiendo los parámetros del método científico, se sujeta a las normas éticas de investigación, por lo que está expedito para su sustentación.

Cuenca, Octubre 2019

.....

Tutor/a: Calle Prado, María Daniela, Od.Esp.

DEDICATORIA.

A Dios por ser el forjador de mi camino, quien me acompaña y siempre me levanta de mis continuos tropiezos.

A mi madre por ser el pilar fundamental en mi vida, con quien he caminado de la mano venciendo todas las dificultades que se han presentado en todo este proceso.

Y a mi hijo Joaquín que posiblemente en este momento no entienda mis palabras, pero cuando seas capaz te darás cuenta lo que significas para mí; eres la razón de que me levante cada día, mi impulso y gran motivación.

EPÍGRAFE.

La perfección es una pulida corrección de errores.

Mario Benedetti.

AGRADECIMIENTOS:

A mi familia, especialmente a mi hermano te agradezco por tu ayuda desinteresada, por echarme la mano cuando más lo necesite y por algunas veces haber tomado el lugar de padre.

También a los todos docentes que, con su sabiduría, conocimiento y apoyo, motivaron a desarrollarme como persona y profesional en la Universidad Católica de Cuenca.

ÍNDICE

RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I	13
PLANTEAMIENTO TEÓRICO.....	13
1.- PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	14
2.- JUSTIFICACIÓN	14
3.- OBJETIVOS.....	16
3.1.- OBJETIVO GENERAL:	16
3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	16
4.- MARCO TEÓRICO.....	17
4.1.a. - CALIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR	17
4.1.b.- LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL CONTEXTO ECUATORIANO	17
4.1.c.- EL SEGUIMIENTO A GRADUADOS EN LA PLANIFICACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES.....	18
4.1.d.- DEFINICIÓN DEL CONCEPTO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	19
4.1.e.- IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	20
4.1.f.- BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	21
4.1.g.- BENEFICIOS PARA LA EMPRESA O INSTITUCIÓN:	21
4.1.h.- COMPETENCIA.....	22
4.1.i.- DEFINICIÓN DE COMPETENCIA.....	22
4.1.j.- COMPETENCIAS LABORALES PARA LA PRÁCTICA ODONTOLÓGICA	23
4.1.q.- FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN ODONTOLOGÍA	23
Dominio Cognitivo:	24
Dominio Psicomotor:	24
Dominio Afectivo:	24
Dominio de Voluntad:.....	24
4.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	25
5. HIPÓTESIS:	27
CAPÍTULO II	28
PLANTEAMIENTO OPERACIONAL	28
1. MARCO METODOLÓGICO	29
2. POBLACIÓN Y MUESTRA	29
2.1. CRITERIOS DE SELECCIÓN:.....	29

2.1.a- CRITERIO DE INCLUSIÓN:	29
2.1.b- CRITERIO DE EXCLUSIÓN:	29
2.2 TAMAÑO DE LA MUESTRA:	29
3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	30
4. INSTRUMENTOS, MATERIALES Y RECURSOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.	32
4.1.- Instrumentos documentales:	32
4.2.-Instrumentos mecánicos:	32
4.3.-Materiales:	32
4.4.-Recursos:	32
5.-PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE DATOS.	32
5.1.-Ubicación espacial.	32
5.2.-Ubicación temporal.	32
5.3.- Procedimientos de la toma de datos.	32
5.3. a.-Método de examen utilizado por los examinadores.	33
5.3. b.-Criterios de registro de hallazgos.	33
6.- PROCEDIMIENTOS PARA EL ANÁLISIS DE DATOS.	34
7.- ASPECTOS BIOÉTICOS	34
CAPÍTULO III	35
RESULTADOS, DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	35
1. RESULTADOS:	36
2. DISCUSIÓN	41
3. CONCLUSIONES	43
III.- BIBLIOGRAFÍA:	44
ANEXOS	46
Anexo 1.	47
Anexo 2.	48
Anexo 3.	49
Anexo 4.	50
Anexo 5.	51
Anexo 6.	52
Anexo 7.	53
Anexo 9.	54
Anexo 10.	55

RESUMEN

OBJETIVO: El objetivo de esta investigación fue evaluar el desempeño laboral de los graduados odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca según los empleadores en el Cantón Cuenca, 2019.

MATERIALES Y MÉTODOS: El presente estudio fue de carácter descriptivo, de encuesta, transeccional. En la metodología aplicada se utilizó una encuesta que fue llenada por los empleadores de los graduados odontólogos y la operacionalización de datos se lo realizó en el programa Excel.

RESULTADOS: El presente estudio determinó que existe un desempeño laboral alto por parte de los odontólogos con un porcentaje de 62,69% según los requerimientos de la empresa siendo la competencia mayor lograda la aplicación de valores y ética en su ejercicio profesional con un 86,36%. También se evidenció que del total de empleadores encuestados califica al graduado odontólogo entre 75 al 100% en cuanto a la satisfacción en su ejercicio profesional; recomendaron que las capacitaciones importantes para que sus empleados continúen su preparación profesional son las especialidades entre las más relevantes ortodoncias, odontopediatría y endodoncia.

PALABRAS CLAVE: evaluación laboral, graduados, capacitación profesional.

ABSTRACT

OBJECTIVE: The objective of this research was to evaluate the work performance of dental graduates of the Catholic University of Cuenca according to employers in the Canton Cuenca, 2019.

MATERIALS AND METHODS: The present study was descriptive, survey, transectional. In the applied methodology a survey was used that was filled out by employers of dental graduates and the operationalization of data was carried out in the Excel program.

RESULTS: The present study determined that there is a high work performance by dentists with a percentage of 62.69% according to the requirements of the company being the highest competence achieved the application of values and ethics in their professional practice with 86.36%. It was also evident that of the total number of employers surveyed, the dental graduate qualifies between 75 and 100% in terms of satisfaction in their professional practice; they recommended that the important training for their employees to continue their professional preparation are the specialties among the most relevant orthodontics, pediatric dentistry and endodontics.

Keywords: labor evaluation, graduates, professional training.

INTRODUCCIÓN

Los profesionales odontólogos egresados de instituciones de educación superior, deben afrontar un mundo laboral cambiante, exigente y a una realidad de la atención odontológica establecida en gran inequidad; desde el punto de vista epidemiológico se aprecia que las enfermedades orales continúan siendo un problema de salud pública y entre ellas prevalecen la caries dental, las enfermedades del periodonto y el edentulismo. Para satisfacer estas necesidades de atención se requiere la organización de equipos profesionales de odontología que cubran distintos niveles de complejidad y asistencia en salud, que tengan mayor cobertura y calidad.¹

Las competencias ejercidas por los odontólogos en su desempeño clínico se originan de las exigencias de salud bucal de la comunidad; es un requisito que los odontólogos posean un aprendizaje de calidad que permita satisfacer las necesidades. Por lo tanto, la formación del odontólogo debe ser analizada, y en consecuencia, se debe suscitar su acción social.¹

La Universidad Católica de Cuenca, carrera de Odontología ha implementado un sistema de seguimiento a graduados que están orientados a diseñar un plan de mejoras que contribuya a solucionar las falencias encontradas y facilitar el proceso de aprendizaje de los estudiantes de la carrera de Odontología, proporcionando conocimientos y actitudes que producirán fortalecimiento en el desempeño académico.

Con el desarrollo de la misma se busca contribuir a resolver los inconvenientes encontrados en cuanto a las falencias en sus prácticas pre-profesionales presentes en el momento en que los estudiantes deban ejercer su profesión, por lo que se propone una estrategia metodológica que constituye en una herramienta útil para el desarrollo de habilidades.²

La metodología utilizada para esta revisión de gestión, aplicó como instrumentos cuestionarios y entrevistas, herramientas que permitieron adquirir información sobre la evaluación del desempeño laboral, conocer el cumplimiento de competencias para posteriormente desarrollar métodos que le permitan al graduado desarrollarse de manera eficaz y confiable dentro de la institución donde labora.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO TEÓRICO.

1.- PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

En los últimos años, se han desarrollado distintos métodos de evaluación de desempeño laboral, en distintas áreas profesionales, con el objetivo de conocer cuál es la aportación del profesional a la comunidad.

Los procedimientos de evaluación se establecen a partir de los objetivos y metas predeterminados por la empresa o institución con el objetivo de determinar las contribuciones que se esperan de cada profesional a nivel individual. Esta evaluación también es una técnica para apreciar sistemáticamente, la actuación de una persona durante un determinado tiempo, en relación con su trabajo actual y sus características personales. Por lo tanto, la profesión de la Odontología al igual que el de cualquier organización, requiere de entrenamiento continuo para intervenir sus debilidades y afianzar sus fortalezas para el crecimiento como profesional.

La calidad de la atención Odontológica brindada en las Instituciones de Salud públicas, privadas o mixtas, se ha convertido actualmente en una necesidad, en este estudio se considera importante desarrollar, un referente de evaluación del desempeño de los Odontólogos que permita una valoración de la labor de cada profesional, en función de las actividades que realiza, las metas y los resultados, que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial desarrollo.

La interrogante principal de esta investigación fue: ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los graduados odontólogos de la UCACUE según los empleadores en el Cantón Cuenca 2019?

2.- JUSTIFICACIÓN

Esta investigación está enfocada en la evaluación del desempeño laboral de los graduados odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca según los empleadores en el Cantón Cuenca, 2019. La relevancia científica de este proyecto de investigación se evidenciará al evaluar el desempeño laboral de los graduados odontólogos por medio de una encuesta realizada a los empleadores para determinar las competencias personales con el fin de fortalecer la competitividad y mantenerse de manera óptima dentro del mercado laboral. En la relevancia social se puede precisar que la evaluación, respecto a la calidad de los servicios odontológicos implica, un proceso de

identificación de fortalezas y oportunidades de mejora, con el fin de intervenir éstas últimas y así brindar un mejor servicio, para satisfacción del paciente, aspecto que en términos de evaluación de los servicios de salud y de la calidad en la atención, ha venido cobrando mayor importancia en salud pública. Por lo tanto, la evaluación y seguimiento al desempeño de los profesionales, dará como resultado la mejora en la atención en salud; y en caso de no realizarse es factible que se incurra en costos de la mala calidad y se genere la insatisfacción de los usuarios. La relevancia humana de esta investigación define directamente al odontólogo como el responsable de mejorar la calidad de vida del paciente, por lo tanto, el profesional será el encargado de brindar una atención integral a la par con otras áreas médicas, para de esta manera fortalecer la vinculación con la sociedad y se forme un proceso participativo de los ciudadanos para incrementar la salud oral en sus comunidades. El presente estudio tiene un nivel de originalidad local, debido a que no se cuenta con estudios recientes (en los últimos 5 años) sobre el desempeño laboral de los graduados odontólogos. Para garantizar la viabilidad del estudio se han realizado coordinaciones, con las autoridades institucionales de la Universidad Católica de Cuenca, con la dirección de la carrera de Odontología, con la dirección de investigación de la carrera de Odontología y con el departamento de seguimiento a graduados; así mismo se ha coordinado con la dirección zonal 6 de Ministerio de Salud Pública, para obtener el permiso respectivo.

3.- OBJETIVOS

3.1.- OBJETIVO GENERAL:

Evaluar el nivel del desempeño laboral de los graduados odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca según los empleadores en el Cantón Cuenca, 2019.

3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Estimar el tiempo de permanencia promedio de los titulados universitarios odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca en la empresa o institución en el Cantón Cuenca, 2019.

Determinar el porcentaje de satisfacción que el empleador califica al graduado odontólogo de la Universidad Católica de Cuenca, de acuerdo a los requerimientos de la empresa o institución

Determinar las capacitaciones importantes consideradas por los empleadores para que sus empleados continúen su preparación profesional.

4.- MARCO TEÓRICO

4.1.a. - CALIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR

El concepto de calidad por definición posee más de un significado, pero en este contexto la calidad es deducida como aquello que precisa la naturaleza de algo, como aquello que hace de algo lo que ese algo es. En otra perspectiva, la calidad de algo es el tamaño en que ese algo se asemeja al prototipo ideal determinándolo históricamente como el resultado óptimo de lo que le es propio según el género al que corresponde.³

La preocupación por ofrecer una experiencia educativa de la alta calidad no es nueva ni puede abordarse en términos pasajeros. La búsqueda de la calidad de la educación forma parte esencial de todo proceso de renovación periódica del conocimiento, el cual se descubre en la base del quehacer universitario. El estudio universitario conlleva entre otros el reto de promover diferentes tipos de aprendizaje con el fin de dar al estudiante herramientas cognitivas que le ayudaran a desarrollar valores de auto-aprendizaje y de educación estable a lo largo de toda su vida profesional.³

Esto es particularmente cierto en aquellas carreras que implican un alto componente de preparación para el ejercicio profesional autónomo y cuya naturaleza conlleva un conjunto de significados de servicio a la comunidad.

La calidad de la educación es efectivamente el orientador de cualquier intento de transformación en dicho sistema, siendo que las constantes exigencias del nuevo orden mundial en relación a la producción y al trabajo, ocasionan que los sistemas educativos se vean altamente necesitados de nuevos modelos educativos que asuman tal reto social y hoy en día, la obligación de garantizar la "calidad" se ha transformado en una práctica central en Universidades.³

4.1.b.- LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL CONTEXTO ECUATORIANO

La calidad de la Educación Superior es una cuestión importante en los actuales momentos en el Ecuador, donde se ha determinado como política de estado la variación sustancial en las estructuras del sistema de Educación Superior, que integra universidades, facultades, carreras, docentes, estudiantes, metodología, evaluaciones, controles; todos estas circunstancias han causado que las instituciones que entran en este segmento de educación analicen sus procesos, métodos, evaluaciones y organicen su reestructuración con base en las nuevas reglas que exigen los organismos de Educación Superior; estos cambios tienen que ser evaluados y

medidos permanentemente durante el transcurso que dure el proceso de cambio y mejoramiento de la calidad educativa.⁴

En acuerdo con el artículo 352 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), el Sistema de Educación Superior (SES), estará formado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, correspondientemente acreditados y evaluados; y si ningún fin de lucro, sean públicas o privadas. Este SES, según el artículo 350, tiene como objetivo la preparación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y expansión de los saberes y las culturas; la elaboración de soluciones para las dificultades del país, con respecto a los objetivos del régimen de desarrollo.⁴

4.1.c.- EL SEGUIMIENTO A GRADUADOS EN LA PLANIFICACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES

Es característico el uso del nivel de éxito profesional o la inclusión laboral de los graduados como factor indicador de la adecuación y calidad de la oferta de estudios universitarios. Aunque hoy sabemos que esto no es más que un antecedente muy importante, además de otros alimentados desde otros criterios que pueden ayudar a entender la inserción profesional o el empleo de los graduados universitarios, y que en conclusión ponen en cuestión que el éxito laboral sea un indicativo de la calidad universitaria.⁵

En los últimos años se ha transformado en una necesidad creciente de los establecimientos educativos, la introducción de líneas de investigación que disponen un análisis riguroso sobre aspectos de su vida institucional, para tomar decisiones e implementar programas bien estructurados en lo curricular y lo presupuestario, situación sin la cual estarían en desventaja al enfrentar retos y peticiones de una sociedad cada vez más participativa y exigente.⁶

En ese contexto el seguimiento de egresados unido a otras líneas de investigación retroalimenta la pertinencia curricular y sus posibles adaptaciones, dentro de una conexión regional y nacional. El seguimiento de los graduados como línea de investigación no sólo tiene contacto con el análisis y reformulación curricular, sino que mantiene además, un enlace con la inserción en el mercado laboral de los egresados.⁶

Así se determina que estos estudios son una herramienta esencial para analizar las vías que siguen los nuevos profesionales, no sólo en lo que respecta a su inclusión laboral, sino al ambiente y contexto en que se desenvuelven.⁶

4.1.d.- DEFINICIÓN DEL CONCEPTO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

En el transcurso del tiempo, en las instituciones cada vez han llegado tomando más fuerza la idea de que el factor clave que establece su éxito es la forma en que aprovechan el trabajo sus empleados, y que éstos son un recurso sumamente provechoso. En base a esta idea nació el término "recursos humanos", y nació también la necesidad de saber cómo son administrados y si éstos contribuyen a la organización en fundamento a los parámetros que desea y necesita ésta. Para entender esta incógnita es preciso poder evaluar su desempeño.⁷

Algunos autores han manifestado su visión en relación a lo que simboliza y significa la evaluación de desempeño. A continuación, se dan a conocer diversas de estas definiciones que se encontraron a lo largo del tiempo.⁷

Harris (1986) señala que:

*“Los métodos de evaluación se determinan a partir de los objetivos y metas planteados por la empresa con el objeto de fijar las contribuciones que se esperan de cada empleado a nivel individual. Las metas más cruciales se convierten en medidas normales de desempeño para el trabajador individual. El desempeño verdadero del trabajador se relaciona con las medidas normales solicitadas en forma regular o a intervalos establecidos, para establecer si las acciones del trabajador aportan satisfactoriamente al logro de los objetivos totales”.*⁷

Para Robbins (1995)

*“Una de los propósitos principales de la evaluación del desempeño es conocer con precisión el aporte del desempeño individual como base para tomar decisiones de asignación de recompensas. Si en el transcurso de la evaluación del desempeño insiste en los juicios equivocados o evalúa imprecisamente el desempeño real en el puesto, se sobrercompensará o subrecompensará a los trabajadores”.*⁷

Además, según Gil, Ruiz y Ruiz (1997), la evaluación del desempeño

*“Supone un instrumento al servicio de la persona, con una idea más responsable de su trabajo y de la institución, para la optimización de recursos. También es una técnica para estimar sistemáticamente, dentro de la mayor objetividad posible, la actuación de una persona a lo largo de un determinado tiempo, en relación con su trabajo actual y sus características personales, así como su participación a objetivos previstos”.*⁷

Según Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007),

“La evaluación del rendimiento se precisa como un procedimiento estructural y sistemático para cuantificar, evaluar e intervenir sobre las cualidades, comportamientos y resultados vinculados con el trabajo, con el fin de revelar en qué medida es productivo el empleado, y si podrá perfeccionar su rendimiento futuro”.⁷

Finalmente, en 2008 Sánchez y Bustamante señalan que:

“Las organizaciones necesitan conocer cómo están desempeñando en sus labores los empleados, con el fin de distinguir quiénes efectivamente proporcionan valor y quienes no, para esto se emprende la evaluación del desempeño, donde es posible fijar calificaciones a los empleados, para que de esta forma se pueda diferenciar entre empleados efectivos e inefectivos”.⁷

Como se puede observar, existe acuerdo entre los autores más contemporáneos a cerca de la visión sobre el concepto especializado del desempeño, la cual se enfoca principalmente en un formato de medir el aporte de cada trabajador al logro de objetivos. Aquello es un buen punto de partida, no obstante, y lamentablemente, aún no hay una determinación en la forma de evaluar el desempeño, menos aún se hace una referencia sobre las consecuencias que pueden y van a existir indudablemente en el sistema de evaluación, producto de la internalización que la organización debe hacer, de manera necesaria, a circunstancias y hechos determinados que producen cambios que se están desarrollando en el entorno.⁷

4.1.e.- IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

La acertada evaluación del desempeño de un empleado, es un factor clave directo para mantenerlo animado, con los requerimientos de la empresa. El departamento de Recursos Humanos, es de indispensable importancia para que las personas de las organizaciones, se sientan incorporadas en la institución y, por lo tanto, incentivados para que la empresa consiga sus objetivos. Por ello, es integran, que las personas que conforman el departamento, sigan actualizándose para estar al día con los últimos métodos de evaluación del desempeño y mejorar el entorno laboral.⁸

El desafío de armonizar intereses y las aportaciones individuales, han ordenado que a los evaluadores y a los evaluados se les solicite las condiciones de: inteligencia, voluntad, deliberación, juicio crítico, lógica, ética, libertad de actuación, moral, conocimiento, madurez de pensamiento, objetividad, control de emociones y pasiones, factores de personalidad que deben caracterizar a un ser honesto, justo e imparcial. Por esta razón las evaluaciones, serán un crecimiento superior humano que reclama juicios de valor, que solo los da el hombre.⁸

4.1.f.- BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación de desempeño conforma el proceso por el cual se valora el rendimiento global del empleado. El mayor número de los empleados intenta obtener retroalimentación sobre la forma de como vienen efectuando su trabajo y los empleadores que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben calificar el desempeño individual para deliberar las acciones que deben tomar. La medición de desempeño bien planificada y coordinada, provee beneficios a corto, mediano y largo plazo al profesional, a la institución y al usuario de los servicios de salud.⁸

Es importante destacar los siguientes beneficios:

- Ayuda a mejorar en el desempeño, por medio de la retroalimentación:
- Políticas de compensación: ayudan a identificar quiénes son merecedores de recibir aumentos. Decisiones de ubicación: las promociones, transferencias y separaciones se apoyan del desempeño anterior o en el previsto.
- Necesidad de capacitación y desarrollo: el desempeño deficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitarte.
- Planificación y desenvolvimiento en la carrera profesional: encamina las decisiones sobre medios profesionales específicos.
- Desconocimiento de la información: el desempeño ineficiente indica errores en la información sobre el análisis de puesto, o sobre los propósitos de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal.
- Desafíos externos: suele verse afectado el desempeño por factores externos como la familia, salud, finanzas, etc., que pueden identificar en las evaluaciones.⁸

4.1.g.- BENEFICIOS PARA LA EMPRESA O INSTITUCIÓN:

- Evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y determinar la contribución de cada trabajador.
- Favorece identificando a los empleados que requieren y/o perfeccionamiento en distintas áreas de actividad y elige a los empleados que están en condiciones de promoción o transferencia.
- Aporta mayor dinámica a su política de recursos humanos, brinda oportunidades a los trabajadores, incitando la productividad y el mejoramiento de las relaciones humanas en el trabajo.⁸

4.1.h.- COMPETENCIA

(Del latín *competentia*; cf. *competir*)

- Rivalidad o aversión entre dos o más personas que aspiran a obtener la misma cosa.
- Posturas empresariales que rivalizan en un mercado brindando o demandando un mismo servicio o producto.⁹

Para este estudio tomaremos en consideración el primer significado, en la que se considera competencia como la capacidad para hacer algo de manera correcta.⁹

4.1.i.- DEFINICIÓN DE COMPETENCIA

Se ha definido competencia de distintas maneras, a continuación, se puntualizará algunas:

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL (1991), las competencias laborales son la agrupación de conocimientos, destrezas, actitudes aplicadas y demostradas en circunstancias de ámbitos productivos como en un empleo y en una unidad de para la producción de ingreso por cuenta propia para el logro de resultados.⁹

INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO (INEM) (1995), Define por competencias laborales a la práctica eficaz de las capacidades que ayudan al desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos por la empresa. ⁹

CENTRO INTERAMERICANO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL (CINTERFORD) (1997), determina la competencia como la suficiencia real para lograr un objetivo o un resultado en un contexto de trabajo establecido.⁹

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (1998), puntualiza el concepto de competencia laboral como las condiciones necesarias para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones solicitadas para ello.

A partir en estas definiciones, se puede entender como competencia laboral en el ámbito odontológico al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes, empleados en el entorno productivo, que permiten solucionar problemas o enfrentar situaciones, tanto como en el ejercicio clínico profesional y en el desarrollo integral de la odontología.⁹

4.1.j.- COMPETENCIAS LABORALES PARA LA PRÁCTICA ODONTOLÓGICA

En el análisis del ejercicio profesional es recomendable distinguir los conceptos de perfil profesional, práctica odontológica y ejercicio profesional propiamente dicho.

En cuanto al perfil profesional se lo define como un conjunto de capacidades que caracteriza el rol de un profesional o las competencias con los cuales realiza la actividad profesional. Por su parte, la práctica odontológica la agrupación de actividades que son ejercidas por distintos grupos de personas para atender la salud oral, mientras que el ejercicio profesional es aquella práctica odontológica ejecutada exclusivamente por quien tiene formación universitarias profesionales en dicha rama.⁹

Para estudiar el enfoque por competencias en educación odontológica es imprescindible conocer la evolución y la transformación social y económica, identificar los problemas que deben abordarse en el medio laboral y social, establecer las demandas, los valores y las conductas sociales y descubrir las oportunidades potenciales o existentes de desempeño. En el perfil de egreso del odontólogo se debe reflejar las competencias evaluables para perfeccionar el aprendizaje deseado en términos de competencias, a favor de una formación profesional con vinculación social.⁹

La profesión no solo se basa las especialidades clínicas, sino además de explorar las posibilidades de crecimiento en programas investigativos en el campo de la salud bucal, gerencia en prestaciones de salud, docencia universitaria de pregrado y postgrado, odontología legal y forense, economía de la salud, riesgos profesionales y salud ocupacional en odontología, entre otros, que le otorgarían un nueva dirección a la profesión y la dirigirían a ser vanguardista en todo el campo de la salud. El odontólogo, entonces, se enfrentará a la administración de recursos humanos, además organizar redes de servicios, vigilancia epidemiológica y brindar servicios de salud en su rama.⁹

4.1.q.- FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN ODONTOLOGÍA

Para una formación integral del odontólogo es preciso conocer primero los tres componentes básicos de la conducta humana explicados por Bloom; en esta manera, el profesional debe comprometer todo su potencial humano, cognitivo, afectivo y psicomotor en la formación de las competencias profesionales.⁹

Tal requisito es oportuno para todos y cada uno de los niveles de complejidad según los distintos componentes del perfil profesional. Hace 50 años, Bloom y colaboradores plantearon tres dominios para los objetivos de aprendizaje: cognitivo, afectivo y

psicomotor; encontrándose un cuarto dominio expuesto en el libro titulado "Aprendizaje Intensivo a Dedicación Exclusiva" y propuesto por Beltrán y Beltrán. Los siguientes párrafos detallan cada uno de estos cuatro dominios.⁹

Dominio Cognitivo: Hace referencia al saber del individuo. Comprende: ⁹

- Análisis
- Aplicación
- Comprensión
- Síntesis
- Evaluación
- Conocimiento

Dominio Psicomotor: Se refiere no solo al saber sino al saber hacer del individuo. Comprende: ⁹

- Destreza Física
- Comunicación verbal
- Comunicación no verbal

Dominio Afectivo: Explica el registro de las reacciones de aceptación, querer lo que se hace. Comprende: ⁹

- Emociones
- Sentimientos

Dominio de Voluntad: El empeño que es necesario poner durante el aprendizaje, y luego en la práctica de la profesión para así poder procesar y completar con eficiencia y eficacia una determinada actividad. ⁹

- Voluntad de hacer algo
- Perseverancia a dificultades
- Insistencia para el logro de objetivos

Las competencias laborales en odontología requieren de un desempeño satisfactorio, para ello la formación de habilidades es indispensable para el logro de los objetivos planteados profesionalmente. Toda formación de destrezas aprendida previamente mediante la concurrencia de los cuatro dominios básicos de la conducta humana; pueden ser evaluadas y certificadas para lograr el reconocimiento profesional idóneo.⁹

4.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En el Artículo, Congruencia entre las competencias clínicas ofertadas en el plan de estudios y las practicadas por los odontólogos egresados de la Universidad de los Andes. Mérida- Venezuela, Espinoza N, Belandria A, González A, Márquez N. Este estudio se apoyó en la metodología holística y de acuerdo con este enfoque, fue de tipo analítico transeccional mixto. En la primera fase, se reformularon los objetivos de los programas en términos de competencias mediante el uso de una tabla descriptiva adaptada al estudio y se elaboró un catálogo de 257 competencias clínicas, las cuales fueron clasificadas en cuatro dimensiones: prevención (20), diagnóstico (141), tratamiento (92) y mantenimiento (4). En la segunda fase, en una población comprendida por 277 odontólogos se seleccionó una muestra de 74 egresados, los cuales respondieron un cuestionario relacionado con la aplicación de las competencias en el sector laboral, vía correo electrónico. Los resultados evidenciaron que las competencias clínicas ofertadas en el plan de estudios resultaron congruentes con las practicadas por los egresados en el sector laboral. Se concluye que es recomendable diseñar el perfil de egreso del odontólogo de la Universidad de Los Andes.

El Artículo denominado Factores determinantes para la formación de los nuevos odontólogos en el Ecuador, Hidalgo H, Gaibor A, Durán R, Hidalgo determinaron que existe consenso en la importancia de papel de la profesión odontológica, en la reducción de riesgos, para hacer promoción de salud y que las políticas públicas deben diversificar las opciones de promoción en salud. El grupo etario de mayor preocupación del sistema público son los niños y adolescentes y en la demanda de los tratamientos odontológicos, se observa la disminución del tiempo por paciente al existir mejores materiales y equipos que facilitan la labor de odontólogo. Las enfermedades periodontales serán las de mayor demanda, teniendo una clara estabilidad entre los niños y adolescentes, reportándose el interés en la atención de cáncer oral entre pacientes de edad adulta y adulta mayor.

Otro de los artículos que se titula Desempeño de odontólogos a través de relaciones hechas mediante pruebas saber pro y el alcance de exigencias laborales, Vergara C, Carbonell Z, Barón G se obtuvieron datos de 61 egresados de la facultad de odontología de la Universidad de Cartagena, entre los años 2004 y 2011 que realizaron pruebas ECAES/SABER PRO, la tasa de respuestas se consideró baja (16,4 %).

En otro Artículo de revista La calidad de la educación superior: referentes para su desarrollo en contexto ecuatoriano Arsenio L, Lucas J, Mendoza M determinan que el fenómeno de la globalización, las nuevas formas de comunicación y tecnologías de la información, la crisis económica mundial, entre otros paradigmas, han cambiado la dinámica de las organizaciones en general, y en particular, las instituciones de educación superior, quienes modelando las buenas prácticas de las organizaciones privadas, han abordado nuevos enfoques para enfrentar los referidos cambios. Así, la calidad de la educación superior ha pasado a ser un tema de discusión en la dinámica universitaria, lo cual ha venido acompañado del análisis de la problemática actual, de las estrategias de evaluación, de la acreditación, entre otras actividades. En este documento se aborda la calidad de la educación, sus aspectos clave y su movimiento en el Ecuador.

Otro artículo denominado Estudio de graduados de la carrera de odontología, Tirado R, Tovar E, dan como resultado que en las actitudes los egresados en Odontología en una escala de 1 a 5 tienen una respuesta de 4 y 5 lo que demuestra que las competencias tanto requeridas como adquiridas le han servido en su profesión.

En el artículo Evaluación y seguimiento de los graduados de la facultad de odontología de la UNNE, Martínez S, Se encuestaron 219 odontólogos de un año o más de graduados. El 98% tuvo un trabajo relacionado con la formación profesional adquirida, y el 63% encontró trabajo relacionado con su profesión en el transcurso del primer año. La adaptación en el trabajo fue rápida en un 99,5% de los graduados. El 98% aplicó las habilidades adquiridas en la Universidad y un 77% considera que estas fueron suficientes.

Otro Artículo de revista, Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría, Jorge Sánchez J, Calderón V, en los resultados de esta investigación se presentan con una definición amplia del concepto de evaluación, referenciando diversos autores, principalmente contemporáneos, y continúa con una presentación teórica y gráfica del proceso de evaluación; posteriormente se muestran las principales tendencias que afectan a la administración de recursos humanos, como también a la evaluación de desempeño, realizando comparaciones entre la visión pasada y futura de una serie de conceptos

vinculados con la evaluación, y se concluye con referencias contemporáneas de conceptos relacionados con la auditoría a la evaluación del desempeño.

En el artículo, Estudio de la correlación existente entre el plan anual de capacitación y la evaluación de desempeño laboral de los odontólogos y su impacto en el desarrollo organizacional del servicio, distrito 05d06 Salcedo-salud. Mayo 2016, Molina E, se pudo diagnosticar deficiencia en el empoderamiento de la normativa vigente y omisión de lineamientos fundamentales que permiten la cohesión de los subsistemas de gestión de talento humano. Mayor dificultad presentó la gestión del plan anual de capacitación y como consecuencia el proceso no llegó a la fase de ejecución. También se estimó como muy alto el impacto de la gestión del plan anual de capacitación y la evaluación del desempeño laboral en el desarrollo organizacional del Servicio de Odontología. Finalmente se expone un plan de mejora, apoyado epistemológicamente en el desarrollo organizacional, frente a las dificultades detectadas.

En el Artículo de revista Competencias laborales en odontología Guanilo C, se establece que el concepto de competencias es entendido como la aptitud idónea para realizar alguna actividad o tarea con desempeño satisfactorio, que llevado al ámbito laboral está encerrado en el conjunto no sólo de conocimientos y habilidades, sino también de actitudes que permitan resolver problemas o enfrentar situaciones en el ejercicio clínico profesional y la práctica integral de la odontología. Las competencias laborales en odontología, sustentadas en una adecuada formación basada en competencias podría con el tiempo no sólo ser evaluadas sino certificadas para la culminación del proceso de reconocimiento formal de las competencias laborales en nuestra carrera.

5. HIPÓTESIS:

El presente estudio no precisó hipótesis por ser de tipo descriptivo.

CAPÍTULO II
PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. MARCO METODOLÓGICO

ENFOQUE: Cuantitativo¹⁰.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Descriptivo¹⁰.

NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: Descriptivo¹⁰.

TIPO DE INVESTIGACIÓN:

- **POR EL ÁMBITO:** De campo¹².
- **POR LA TÉCNICA:** Encuesta¹².
- **POR LA TEMPORALIDAD:** Actual transversal¹².

2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de este estudio se tomó de la base de datos del departamento de seguimientos a graduados que trabajan en Centros de Salud Privados; también se accedió a la base de datos del Ministerio de Salud Pública donde se encontraron 29 profesionales laborando.

Para este estudio se encuestaron a los empleadores de centros de salud públicos y privados del Cantón Cuenca donde se encontraban laborando graduados odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca.

2.1. CRITERIOS DE SELECCIÓN:

Para establecer la población se tuvo en cuenta los siguientes criterios de selección.

2.1.a- CRITERIO DE INCLUSIÓN:

- Personas empleadoras de egresados odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca.
- Empleadores que habiten en el Cantón Cuenca.
- Empleadores que accedieran a responder la encuesta.
- Encuestas que estén completas y sin errores.

2.1.b- CRITERIO DE EXCLUSIÓN:

- Personas no empleadoras de egresados odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca.

2.2 TAMAÑO DE LA MUESTRA:

La muestra va a ser igual que la población, debido a que la población en estudio es menos de 500 unidades¹¹.

3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADOR	TIPO ESTADÍSTICO	ESCALA	DATO	INSTRUMENTO
Desempeño Laboral	Rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral.	Evaluación de los egresados Odontólogos según las exigencias de sus empleadores.	Alto Medio Bajo	Porciento	Cuantitativo	Ordinal	100% 50% 0%	Encuesta dirigida a empleadores
Tiempo de permanencia	Acción de permanecer en un mismo lugar, estado, condición o situación.	Tiempo de permanencia promedio de los titulados universitarios en su empresa o institución.		Años	Cuantitativo	Ordinal	Menos de 1 año Entre 1 y 2 años Entre 2 y 5 años Más de 5 años.	Encuesta dirigida a empleadores

Satisfacción profesional	Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad.	Porcentaje de satisfacción califica al graduado de acuerdo a los requerimientos de su Empresa o Institución cuando fue contratado.		Porciento	Cuantitativa	Ordinal	100% 75% 50% 25% 0%	Encuesta dirigida a empleadores
Necesidad de Capacitación.	Proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma.	Capacitaciones importantes, para que los empleados continúen su preparación profesional.	Capacitaciones	Seminarios Congresos Conferencias Cursos virtuales Otras carreras Universitarias Diplomados Especialidades Maestría PhD	Cualitativo	Nominal	Número	Encuesta dirigida a empleadores

4. INSTRUMENTOS, MATERIALES Y RECURSOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.

4.1.- Instrumentos documentales:

Se utilizó una ficha de recolección de información digital, que consta de 5 partes, la primera de datos de la empresa/institución, la segunda perfil de la empresa, la tercera competencias laborales, la cuarta de preparación profesional, y la quinta de recomendaciones.

4.2.-Instrumentos mecánicos:

Para la toma de datos se utilizó una Tablet o teléfono celular.

4.3.-Materiales:

Se utilizaron únicamente materiales de escritorio.

4.4.-Recursos:

Para llevar a cabo el estudio se necesitaron recursos institucionales (permiso del departamento de Investigación), recursos humanos (Examinadores y Tutores) y recursos financieros (autofinanciados).

5.-PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE DATOS.

5.1.-Ubicación espacial.

Cantón Cuenca que se encuentra ubicado en la provincia Azuay.

5.2.-Ubicación temporal.

La investigación se realizó entre los meses de Julio a Noviembre del presente año, recolectando datos de las encuestas que reflejan el desempeño laboral de los graduados odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca según sus empleadores, Cuenca 2019.

5.3.- Procedimientos de la toma de datos.

Antes de comenzar con el registro de los datos, se elaboró una solicitud dirigida al Coordinador del Ministerio de Salud Pública Zona 6, en la cual se pidió información referente en que Centros de Salud del Cantón Cuenca se encuentran laborando los graduados odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca; posterior a este, se volvió una a enviar otra solicitud pidiendo la autorización para que cada coordinador/a o director/a de cada Centro de Salud accediera a llenar la encuesta, se visitó cada casa de salud y junto con el empleador/a se citó el día y la hora que estuvieran disponibles para llenar la encuesta.

5.3. a.-Método de examen utilizado por los examinadores.

Para el llenado de las encuestas, se calibró a los estudiantes acerca de la información que se encontraba en las fichas.

El encuestador inicia saludando e informándole al encuestado el propósito del estudio, una vez que la persona accede a ser encuestada.

Para la recopilación de los datos de las encuestas el examinador realizó dieciséis preguntas que son las que conforman la encuesta, para iniciar las preguntas el examinador utilizó un tono de voz clara y comprensible, así como una lectura lenta y pausada para asegurarse que los encuestados comprendan lo que se le está cuestionando.

Una vez que los encuestadores acabaron con la recolección de datos, se realizó un control de calidad de las fichas observando que estas consten de toda la información básica.

5.3. b.-Criterios de registro de hallazgos.

Cuando se realiza el llenado de la encuesta a empleadores comenzamos llenando primero los datos de la empresa o institución (nombre de la empresa, nombre del representante legal, tipo de organización, ciudad, dirección, teléfono, celular y correo electrónico), posterior a esto las demás preguntas serán de elección múltiple en cuanto es al perfil de la empresa como: ámbito de la cobertura de la empresa o institución y que sector económica pertenece, se deberá contestar marcando con una X o un visto según corresponda, a continuación se iniciará a llenar las preguntas relacionado al desempeño laboral de los graduados, comenzando con las competencias laborales que estos cumplen, se calificará sabiendo que 1 es bajo y 3 es alto, seguido de esto se calificará si la formación académica que se le proporcionó al graduado es la adecuada para las funciones que la empresa e institución en sus opciones consta si está: totalmente de acuerdo, de acuerdo o en desacuerdo, luego se contestará sí o no dependiendo si el empleado realiza funciones en la empresa relacionada a su carrera, seguido a esto se preguntará el tiempo de permanencia de los titulados, se marcará según los años que el graduado labore dicha en institución; en la satisfacción según los requerimientos de la empresa se evaluará por medio de porcentajes (25%,50%,75%,100%); en cuanto a las habilidades logradas del graduado, el empleador marcará las que considere; a continuación se contestara sí o no el graduado puede ocupar los niveles superiores de la organización; en la siguiente pregunta se considerará si los egresados salen mejor preparados, con el mismo nivel de preparación o menos preparados, posteriormente se llenará preguntas relacionadas

a la preparación profesional como: que capacitaciones son las más importantes (seminarios, congresos, conferencias, cursos virtuales, otra carrera universitaria, diplomados, especialidades, maestrías, PhD); en cuanto al aspecto del currículum de los titulados se contestará con las opciones: menos importante, medianamente importante y menos importante según corresponda, por último se llenará de manera abierta las recomendaciones para mejorar la relaciones universidad-empresa.

6.- PROCEDIMIENTOS PARA EL ANÁLISIS DE DATOS.

Se ejecutó el análisis descriptivo de la muestra para evaluar el desempeño laboral de los graduados odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca según sus empleadores.

7.- ASPECTOS BIOÉTICOS

La investigación no presenta conflictos bioéticos ya que no atenta contra los principios morales ni éticos de los empleadores encuestados, todos los datos recogidos serán llevados con confidencialidad e interpretados con sigilo.

CAPÍTULO III
RESULTADOS, DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

1. RESULTADOS:

Tabla N°1. Nivel del desempeño laboral de acuerdo a las competencias laborales generales que cumple el profesional graduado en su ejercicio profesional.

Competencias Laborales	Nivel Bajo		de Medio		Competencias Alto	
	nº	%	nº	%	nº	%
Planifica y utiliza el tiempo de manera efectiva.	0	0%	13	29.55%	31	70.45%
Utiliza herramientas informáticas especializadas.	5	11.36%	10	22.73%	29	65.91%
Comunicación oral y escrita.	1	2.27%	10	22.73%	33	75%
Formula y ejecuta proyectos.	6	13.64%	20	45.45%	18	40.91%
Trabaja en equipo.	0	0%	11	25%	33	75%
Comunicación en idioma inglés.	14	31.82%	22	50%	8	18.18%
Trabaja de manera independiente.	3	6.82%	8	18.18%	33	75%
Aplica valores y ética profesional.	0	0%	6	13.64%	38	86.36%
Orientación a la innovación y a la investigación.	6	13.64%	17	38.64%	21	47.73%
Compromiso y Vinculación Social.	1	2.27%	11	25%	32	72.43%
Promedio		8.18%		29.09%		62.69%

En la tabla 1 se puede observar que el 62,69% de empleadores considera que el nivel de desempeño de los graduados en el ejercicio de su profesión es alto, seguido de un nivel medio con un 29,09% y un nivel bajo con 8,18%.

Tabla N°2. Tiempo de permanencia promedio de los titulados universitarios en su Empresa o Institución.

Tiempo de permanencia	n°	%
Menos de 1 año	4	9%
Entre 1 y 2 años	20	45%
Entre 2 y 5 años	8	18%
Más de 5 años	12	27%

En la tabla 2 se observa que, del total de empleadores encuestados, el 45% indica que el tiempo de permanencia promedio de los titulados universitarios en su Empresa o Institución es entre 1 y 2 años, el 27% más de 5 años, el 18% entre 2 y 5 años y por último el 9% indica que es menos de un año.

Tabla N°3. Porcentaje de satisfacción que el empleador califica al graduado de acuerdo a los requerimientos de su Empresa o Institución cuando fue contratado.

% de satisfacción	n°	%
100%	23	52%
75%	20	45%
50%	1	2%
25%	0	0%
0%	0	0%

En la tabla 3 se evidencia que del total de empleadores encuestados, el 52% califica al graduado Odontólogo de la Universidad Católica de Cuenca con el 100% de satisfacción de acuerdo a los requerimientos de su Empresa o Institución cuando fue contratado, el 45% lo califica con el 75% de satisfacción y el 2% lo califica con el 50% de satisfacción.

Tabla N°4. Capacitaciones importantes consideradas por los empleadores para que sus empleados continúen su preparación profesional.

	n°	%
SEMINARIOS	2	4%
CONGRESOS	6	12%
CONFERENCIAS	3	6%
CURSOS VIRTUALES	3	6%
OTRA CARRERA UNIVERSITARIA	0	0%
DIPLOMADOS	5	10%
ESPECIALIDADES	30	58%
MAESTRIAS	1	2%
PHD	2	4%

En la tabla N°4 se observa que, del total de empleadores encuestados, el 58% considera como capacitaciones importantes a las especialidades para que los empleados continúen su preparación profesional, el 12% prefiere congresos, el 10% considera los diplomados, el 6% a las conferencias y así mismo a los cursos virtuales, en un menor porcentaje PhD con un 4% y las maestrías en un 2%.

Tabla N°5. Especialidades odontológicas recomendadas por los empleadores para que sus empleados continúen su preparación profesional.

	n°	%
RADIOLOGÍA	2	4%
ODONTOPEDIATRÍA	15	30%
ENDODONCIA	9	18%
OPERATORIA DENTAL	2	4%
ORTODONCIA	16	32%
REHABILITACIÓN ORAL	3	6%
ODONTOGERIATRÍA	3	6%

En la tabla N° 5 se puede apreciar que del 58% de empleadores que recomiendan Especialidades para que sus empleados continúen con su preparación profesional, el 32% recomiendan en el área de Ortodoncia, seguido del 30% en Odontopediatría, el 18% en Endodoncia, el 6% en Rehabilitación Oral y Odontogeriatría, y el 4% en Operatoria Dental y Radiología dentro de los temas más representativos.

2. DISCUSIÓN

El presente estudio fue realizado a todos los empleadores de los Centros de Salud Públicos y Privados de la Ciudad de Cuenca que accedieron a contestar la encuesta, y que en sus locales de trabajo se encuentran laborando los graduados odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca, donde se avaluó el nivel del desempeño según las exigencias establecidas por la empresa o institución calificando las competencias o habilidades practicadas por los titulados universitarios.

Se determinó que existe un nivel de desempeño laboral alto por parte de los odontólogos respecto a las competencias laborales generales con un porcentaje de 62.69%, siendo la competencia de mayor porcentaje la “aplicación de valores y ética en su ejercicio profesional” con un 86.36%, y con porcentajes representativos en el nivel bajo sobresalen las competencias del dominio del idioma inglés con 31.82% y la orientación a la investigación e innovación con un 13,46% ; este estudio tiene relación con la investigación realizada en el 2014 por Tovar en la Ciudad de Manabí, quien analizó las promociones de 2010-2012 de la Universidad Laica Eloy Alfaro con una muestra de 47 graduados siendo su escala de calificación del 1 al 5, se obtuvo que tienen una respuesta de 4 y 5 lo que demuestra que las competencias tanto requeridas como adquiridas le han servido en el ejercicio de su profesión, y de igual manera presentó un déficit en la comunicación con el idioma inglés con un 3.13%.

En cuanto al tiempo de permanencia promedio de los titulados en la empresa o institución, el 45% permanece entre 1 a 2 años esto se debe a que la mayoría de odontólogos se encuentran realizando su año de salud rural y que la mayor cantidad de muestra tomadas fue de los Centros de Salud Pública. La malla de estudios tomada por los estudiantes de la Carrera de Odontología los prepara para acceder de manera inmediata a trabajar en el área de su profesión, es importante recalcar que dicho año de salud rural debe ser cumplido obligatoriamente para que el odontólogo pueda realizar su ejercicio profesional, además para muchos el desenvolvimiento durante este año es la puerta de entrada para ejercer en el mercado laboral. Según el porcentaje de satisfacción de los empleadores el 52% calificó a los egresados con un 75 a 100% de acuerdo a los requerimientos de la empresa, hay que aclarar que estas exigencias no son solo de las instituciones sino que van en conjunto con las necesidades de la comunidad; es casi imposible garantizar la satisfacción total, la praxis de la gestión de recursos, procesos y subsistemas dentro de las instituciones está sujeta a valoración tanto del estado como de sus mandantes y al final aprueba o no la aceptación de la organización en el medio.

En relación con las capacitaciones importantes para que el odontólogo siga su preparación profesional el empleador recomendó en un 58% las especialidades solicitando que cada patología debe ser tratada por su especialista respectivamente, de entre ellas las relevantes fue ortodoncia y odontopediatría esto se puede explicar ya que en la mayoría de consultorios los pacientes que presentan una mayor frecuencia en cobertura de atención está representada por los niños, siendo un grupo vulnerable a padecer patologías prevalentes de la cavidad oral como es la caries dental, enfermedad periodontal y las anomalías dentomaxilofaciales.

3. CONCLUSIONES

Primera. – El nivel de desempeño laboral de los graduados odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca según los empleadores en el año 2019 fue alto.

Segunda. - El tiempo de permanencia de nuestros graduados en las empresas oscila entre 1 a 5 años, lo que demuestra que las empresas o instituciones ofrecen estabilidad laboral a nuestros graduados.

Tercera. - El porcentaje de satisfacción que los empleadores califican a los egresados odontólogos de la Universidad Católica de Cuenca de acuerdo a los requerimientos de las empresas oscila entre el 75 al 100%.

Cuarta. - Dentro de las capacitaciones importantes que los empleadores consideran para que los empleados continúen su preparación profesional están en primer lugar las especialidades, siendo las áreas con mayor necesidad Ortodoncia, Odontopediatría y Endodoncia. Seguido se encuentran los congresos, diplomados y conferencias con temas de actualización en todas las especialidades.

III.- BIBLIOGRAFÍA:

1. Norelkys E, Alba B, Andrea G, Nohelia M. Congruencia entre las competencias clínicas ofertadas en el plan de estudios y las practicadas por los odontólogos egresados de la Universidad de los Andes. Mérida- Venezuela. Revista odontológica de los Andes [Internet]. 2013 [citado 08 May 2019]; Vol. 8 - nº 1; Págs.: 12 – 25. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/272201706>
2. Héctor HR, Ruth DR, Angela GD, Lisett HR. Factores determinantes para la formación de los nuevos odontólogos en el Ecuador. Revista Dom. Cien [Internet]. 2017 [citado 08 May 2019]. Vol. 3, núm. 2. Disponible: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889725>.
3. Clara VH, Zoila CM, Grace BP, María GM. Desempeño de odontólogos a través de relaciones hechas mediante pruebas saber pro y el alcance de exigencias laborales [Internet]. 2013 [citado 09 de May 2019]. Disponible en: <http://190.242.62.234:8080/jspui/handle/11227/2798>
4. Arsenio LM, Monis MA, José LM. La calidad de la educación superior: referentes para su desarrollo en contexto Ecuatoriano. Revista Pol. Con. [Internet]. 2018 [citado 09 May 2019]. Vol. 3, No 3, pp. 37-52. <https://www.researchgate.net/publication/335669091> La calidad de la educación superior referentes para su desarrollo en contexto Ecuatoriano
5. Evelyn T. Estudio de graduados de la carrera de Odontología. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. [internet]. 2014 [citado 10 de May 2019]. Disponible en: http://observatoriograduados.uleam.edu.ec/doc/result10_12/matriz/30odontologia.
6. Sandra EM, María AG, Alejandro ET. Evaluación y seguimiento de los graduados de la facultad de Odontología de la UNNE. Facultad de Odontología. Revista UNNE [internet] 2014. [citado 10 May 2019] Vol. VI Nº 1. Disponible en: <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfo/article/view/1622>
7. Jorge SH. Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. Revista científica Pensamiento y Gestión [Internet] 2012. [citado 11 May 2019]. No 32. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/1701/3866>
8. Erika MM. Estudio de la correlación existente entre el plan anual de capacitación y la evaluación de desempeño laboral de los odontólogos y su

- impacto en el desarrollo organizacional del servicio, distrito 05d06 salcedo-salud. Mayo 2016. Universidad Central del Ecuador. 2016. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/11663>
9. Carla GB. Competencias laborales en odontología. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima – Perú 2007. Disponible en: http://www.cop.org.pe/bib/investigacionbibliografica/CARLAPATRICIAGUANIL_OVALDEZ.
 10. Villavicencio E., Alvear M., Cuenca K., Calderón M., Palacios D., Alvarado A., Diseños de estudios clínicos en odontología clinical studies design in dentistry, Revista OACTIVA UC Cuenca, 2016, 1 (2), Pág. 81-84. Disponible en: http://oactiva.ucacue.edu.ec/index.php/oactiva/article/view/163/284?fbclid=IwAR0d_X2USg_hcRA7N09WHXqMctL1ywerFaz3ZrmnFdYs1BnZEX23SA_SiXc52.
 11. Villavicencio E., Córdova A., Cuenca K., Calderón C., Zhunio K., Webster F., El tamaño muestral para la tesis. ¿Cuántas personas debo encuestar?, Revista OACTIVA UC Cuenca, 2017, 2 (1), Pág. 59-62. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/333585178_EL_TAMANO_MUESTRA_L_PARA_LA_TESISCUANTAS_PERSONAS_DEBO_ENCUESTAR
 12. Villavicencio E., Torracchi E., Pariona M., Alvear M., ¿Cómo plantear las variables de una investigación?: operacionalización de las variables, Revista OACTIVA UC Cuenca, 2019, 4 (1), Pág. 9-14. Disponible en: <http://oactiva.ucacue.edu.ec/index.php/oactiva/article/view/289/500>

ANEXOS

Anexo 1.



Cuenca, 25 de Septiembre de 2019

Señor Dr.

David Ordoñez Talbot

COORDINADOR ZONAL DE SALUD 6

Su despacho

De mis Consideraciones



Reciba un cordial y afectuoso saludo del Departamento de Seguimiento Graduados de la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CARRERA DE ODONTOLOGÍA nos dirigimos a Usted, para solicitarle encarecidamente se digne colaborar proporcionándonos información relacionada en cuales SUBCENTROS DE SALUD se encuentran laborando nuestros graduados odontólogos; dicha información será utilizada para la ejecución de un proyecto.

Seguros de contar con su valioso apoyo y colaboración, reiteramos nuestra alta consideración y gratitud.

Atentamente,

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Mst. Od. Esp. Santiago Reinoso Q.
DIRECTOR DE LA CARRERA
ODONTOLÓGICA
UNIVERSIDAD CATOLICA DE CUENCA
sreinoso@uccaue.edu.ec
CATOLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO
Unidad Académica de Salud y Bienestar
Od. Santiago Reinoso Quezada
DIRECCIÓN DE CARRERA DE ODONTOLOGÍA

Q. C. 0103683546.

Od. Esp. Daniela Calle P.
DELEGADO DE SEGUIMIENTO
A GRADUADOS DE LA
CARRERA DE
ODONTOLOGÍA
mcallep@uccaue.edu.ec
UNIVERSIDAD CATOLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO
Unidad Académica de Salud y Bienestar
CARRERA DE ODONTOLOGÍA
SEGUIMIENTO A GRADUADOS

Anexo 2.



Cuenca, 15 de Octubre de 2019

Señor Dr.
David Ordoñez Talbot
COORDINADOR ZONAL DE SALUD 6
Su despacho
De mis Consideraciones

Reciba un cordial y afectuoso saludo del Departamento de Seguimiento Graduados de la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CARRERA DE ODONTOLÓGIA nos dirigimos a Usted, para solicitarle encarecidamente se nos permita el acceso a los CENTROS DE SALUD DE CUENCA, donde se encuentran laborando nuestros graduados odontólogos; con el objetivo que cada director/a se digne a colaborar contestando el cuestionario de la ENCUESTA A EMPLEADORES, o disponer a quien corresponda para que complete la misma; dicha información será utilizada para la ejecución de un proyecto.

Seguros de contar con su valioso apoyo y colaboración, reiteramos nuestra alta consideración y gratitud.

Atentamente,
DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología
Documento No.: 2019-10-16-16-16-24-102 GMT-05
Fecha: 2019-10-16-16-16-24-102 GMT-05
Recibido por: Leonilda Escobar Contreras Llanusa
Para verificar el estado de su documento ingrese a:
www.mineduc.gob.ec/verificar_documento
con el número: 0103465346

Mst. Od. Esp. Santiago Reinoso Q.
DIRECTOR DE LA CARRERA
ODONTOLÓGICA
UNIVERSIDAD CATOLICA DE CUENCA
sreinoso@ucacue.edu.ec



Od. Esp. Daniela Calle P.
DELEGADA DE SEGUIMIENTO A
GRADUADOS DE LA CARRERA
DE ODONTOLÓGIA
mcallep@ucacue.edu.ec



Anexo 3.

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA



Coordinación Zonal 6 - Salud

Memorando Nro. MSP-CZONAL6-2019-7573-M

Cuenca, 22 de octubre de 2019

PARA: Sr. Dr. Santiago José Reinoso Quezada

Sr. Dr. Julio Cesar Molina Vazquez
Director Distrital 01D01 - SALUD

Sra. Med. Maria Fernanda Jerves Cabrera
Directora Distrital 01D02 CZ6 Salud

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA ENCUESTA A EMPLEADORES DE LA
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

De mi consideración:

En respuesta al Oficio S/N del 15 de octubre de 2019, suscrito por el Mst. Od. Santiago Reinoso, Director de la Carrera Odontológica de la Universidad Católica de Cuenca, mediante el cual, solicita en su parte pertinente, lo siguiente: "(...) solicitarle encarecidamente se nos permita el acceso a los CENTROS DE SALUD DE CUENCA, donde se encuentran laborando nuestros graduados odontólogos; con el objetivo que cada director/a se digne colaborar contestando el cuestionario de la ENCUESTA A EMPLEADORES (...)"; en tal virtud me permito exponer y señalar lo siguiente:

La Constitución de la República del Ecuador, establece en su Artículo 226 que: "*Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.*".

El Código Orgánico Administrativo establece en su Art. 28, lo siguiente: "*Las administraciones trabajarán de manera coordinada, complementaria y prestándose auxilio mutuo. Acordarán mecanismos de coordinación para la gestión de sus competencias y el uso eficiente de los recursos. La asistencia requerida solo podrá negarse cuando la administración pública de la que se solicita no esté expresamente facultada para prestarla, no disponga de medios suficientes para ello o cuando, de hacerlo, causaría un perjuicio grave a los intereses cuya tutela tiene encomendada o al cumplimiento de sus propias funciones. Las administraciones podrán colaborar para aquellas ejecuciones de sus actos que deban realizarse fuera de sus respectivos ámbitos territoriales de competencia. En las relaciones entre las distintas administraciones públicas, el contenido del deber de colaboración se desarrolla a través de los instrumentos y procedimientos, que de manera común y voluntaria, establezcan entre ellas.*".

• Av. José Alvear 2-56 y Tadeo Torres

• Cuenca, Ecuador • Código Postal 010202 • Teléfono: 593 (7) 2831-992 / 2821-758

• www.salud.gob.ec

Anexo 4.

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA



Coordinación Zonal 6 - Salud

Memorando Nro. MSP-CZONAL6-2019-7573-M

Cuenca, 22 de octubre de 2019

En virtud de lo expuesto, me permito AUTORIZAR a las/os Administradores de Establecimientos de Salud de Primer Nivel de Atención ubicados en la ciudad de Cuenca para que colaboren según lo solicitado por la Carrera Odontológica de la Universidad Católica de Cuenca y se conteste su cuestionario de la ENCUESTA A EMPLEADORES.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Mgs. David Miguel Ordoñez Talbot
COORDINADOR ZONAL 6 - SALUD

Referencias:
- MSP-CZ6-DZAF-SG-2019-2399-E

Anexos:
- universidad_catolica_10559158001571261418.pdf

Copia:
Sra. Ing. María Estefany Aroca Amaya
Analista Distrital de Talento Humano

Sr. Abg. Angel Vinicio Zari Zari
Analista Distrital de Talento Humano de la Dirección Distrital 01D01 - Salud

as/fo/ms

• Av. José Alvear 2-56 y Tadeo Torres
• Cuenca, Ecuador • Código Postal 010202 • Teléfono: 593 (7) 2831-992 / 2821-758

Anexo 5.



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

ALUMNI
Comunidad de Graduados

ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES.

1. DATOS DE LA EMPRESA/ INSTITUCIÓN:

NOMBRE DE LA EMPRESA / INSTITUCIÓN _____

NOMBRE DEL GERENTE / REPRESENTANTE LEGAL Gabriela Guillen

TIPO DE ORGANIZACIÓN Pública Privada

CIUDAD Cuenca

DIRECCIÓN Yanahuro e Ignacio Caldero

TELÉFONO 2862115

TELÉFONO CELULAR 0995493921

CORREO ELECTRÓNICO gabriela.guillen@saludzonas6.gob.ec

2. PERFIL DE LA EMPRESA

2.1 Ámbito de cobertura de la Empresa / Institución

Local Nacional Multinacional Otra. Especifique _____

2.2 Tamaño de la Empresa / Institución

- Gran empresa (más de 200 trabajadores)
 Mediana Empresa (de 50 a 199 trabajadores)
 Pequeña Empresa (de 10 a 49 trabajadores)
 Microempresa (hasta 9 trabajadores)

2.3. A qué sector económico pertenece la Empresa / Institución

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Educación | <input type="checkbox"/> Minero | <input type="checkbox"/> Ganadero |
| <input type="checkbox"/> Construcción | <input type="checkbox"/> Pesquero | <input type="checkbox"/> Forestal |
| <input checked="" type="checkbox"/> Salud | <input type="checkbox"/> Transportes | <input type="checkbox"/> Energético |
| <input type="checkbox"/> Financiero | <input type="checkbox"/> Comunicaciones | <input type="checkbox"/> Servicios |
| <input type="checkbox"/> Industrial | <input type="checkbox"/> Comercial | <input type="checkbox"/> Derecho |
| <input type="checkbox"/> Administración | <input type="checkbox"/> Turístico | <input type="checkbox"/> Agronomía |
| <input type="checkbox"/> TIC'S | <input type="checkbox"/> Odontología | <input type="checkbox"/> Intelectuales |
| <input type="checkbox"/> Psicología Clínica | <input type="checkbox"/> Economía | |

Anexo 6.



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

ALUMNI
Comunidad de Graduados

- Biofarmacia Mercadotecnia
 Química
 OTRO

Especifique _____

3. COMPETENCIAS LABORALES

3.1. En su opinión califique las competencias laborales generales que cumple el profesional contratado. Sabiendo que 1 es bajo y 3 es alto.

CALIFICACIÓN.	1 (BAJO)	2 (MEDIO)	3 (ALTO)
Planifica y utiliza el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos planteados			✓
Utiliza herramientas informáticas especializadas.			✓
Comunicación oral y escrita.		✓	
Formula y ejecuta proyectos		✓	
Trabaja en equipo para alcanzar metas comunes			✓
Comunicación en idioma inglés.		✓	
Trabaja de manera independiente sin supervisión permanente			✓
Aplica valores y ética profesional en el desempeño laboral			✓
Orientación a la innovación y a la investigación.		✓	
Compromiso y Vinculación Social.			✓

3.2. Considera que la formación académica que se le proporcionó al graduado en la universidad es la adecuada para realizar las funciones que su empresa o institución requiere.

- Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo

3.3. Su personal titulado en la Universidad Católica de Cuenca, desempeña funciones relacionadas a sus carreras.

- SI NO

3.3.1. Si su respuesta es NO, fundamente por qué.

Anexo 7.



3.4. ¿Cuál es el tiempo de permanencia promedio de los titulados universitarios en su empresa o institución?

- Menos de 1 año
- Entre 1 y 2 años
- Entre 2 y 5 años
- Más de 5 años.

3.5. ¿Qué porcentaje de satisfacción califica al graduado de acuerdo a los requerimientos de su Empresa o Institución cuando fue contratado?

- 100%
- 75%
- 50%
- 25%
- 0%

3.6. En su opinión señale las competencias o habilidades logradas que han favorecido al graduado en su ejercicio profesional.

- La práctica formativa
- Capacidad de innovación
- Conocimiento de la tecnología y dominio de su especialidad
- Habilidad comunicativa
- Responsabilidad y organización del trabajo
- Capacidad de trabajo grupal.

3.7. La preparación de los graduados de la Universidad Católica de Cuenca les permite ocupar los niveles superiores de la organización.

- Sí
- No

3.8. Considera que los graduados de la Universidad Católica de Cuenca, cada vez egresan:

- Mejor preparados
- Con el mismo nivel de preparación
- Menos preparados.

3.8.1. Si su respuesta es MENOS PREPARADOS, por favor detalle el motivo.

Anexo 9.



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CUENCA
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

ALUMNI
Comunidad de Graduados

4. PREPARACIÓN PROFESIONAL

4.1. ¿Qué capacitaciones importantes considera usted, para que sus empleados continúen su preparación profesional?

<input type="checkbox"/> Seminarios	Cuál(es): _____
<input checked="" type="checkbox"/> Congresos	Cuál(es): <u>Especialidades varios.</u>
<input type="checkbox"/> Conferencias	Cuál(es): _____
<input type="checkbox"/> Cursos Virtuales	Cuál(es): _____
<input type="checkbox"/> Otra Carrera Universitaria	Cuál(es): _____
<input type="checkbox"/> Diplomados	Cuál(es): _____
<input checked="" type="checkbox"/> Especialidades	Cuál(es): <u>Odontopediatria, Endodoncia, Operatic Dental.</u>
<input checked="" type="checkbox"/> Maestrías	Cual(es): _____
<input type="checkbox"/> PhD	Cual(es): _____

4.2. Valore los siguientes aspectos relativos a la importancia en el currículo de los titulados de la Universidad Católica de Cuenca (señale con una x según corresponda):

OPCIÓN	Menos importante	Medianamente importante	Muy importante
Experiencia relacionada con el puesto de trabajo		✓	
Realización de prácticas en la propia empresa.	✓		
Estancias formativas en el extranjero	✓		
La titulación/carrera cursada.			✓
El expediente académico			✓
La formación profesional previa.			✓

Anexo 10.



5. RECOMENDACIONES

5.1. ¿Qué recomendaría usted para mejorar las relaciones Universidad – Empresa?

Mejorar la vinculación directa de los estudiantes con el Sistema Nacional de Salud u otras instituciones.

AGRADECEMOS SU COLABORACIÓN Y APOYO



Realizado por: Ing. Christian Coronel B. SEGUIMIENTO A GRADUADOS	
Validado por: Dra. María Esthela Molina S. DIRECTORA DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS	SELLO UNIVERSIDAD CATOLICA DE CUENCA DEPARTAMENTO DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS
Aprobado por: Lic. Ana Luisa Guijarro C., Mgs. VICERRECTORA ACADÉMICA	SELLO COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO VICERRECTORADO ACADÉMICO

Dr. Mgs. Esp. Ebingen Villavicencio Caparó
ODONTOLOGÍA - DOCENTE



ES FIEL COPIA DEL ORIGINAL
Dra. María Esthela Molina S
Seguimiento a Graduados