

Universidad Autónoma Metropolitana

Unidad-Xochimilco

División de Ciencias Biológicas y de la Salud.

Licenciatura de Enfermería

Instituto Nacional de Rehabilitación

“Luis Guillermo Ibarra Ibarra”

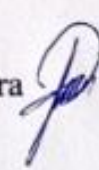
Evaluación del desempeño profesional de la persona en servicio social de enfermería por el personal gestor dentro de un tercer nivel de atención.

Autora: Aragón Cortés Karime Teresita



Nombre Asesor Interno: Mtro. Edgar Correa Argüeta (38 324)

Nombre Asesor externo: Dr. en C. Martín Pantoja Herrera



ÍNDICE

1. Introducción	3-4
2. Justificación	5
3. Marco conceptual	6-17
4. Estado del arte	18-33
5. Planteamiento del problema	34-35
6. Objetivos	36
7. Operacionalización de las variables	37-38
8. Metodología	39-40
9. Recolección de datos	41-58
10. Resultados y datos estadísticos	59-86
11. Discusión	87-89
12. Conclusiones	90-91
13. Recomendaciones	92
14. Referencias	93-97

1.- Introducción

La práctica profesional de enfermería es un componente fundamental en la formación de los estudiantes que se preparan para enfrentar los retos del cuidado de la salud; en este contexto, el servicio social representa una etapa crucial para la consolidación de sus conocimientos, habilidades y actitudes, al permitirles aplicar y vincular lo aprendido en el aula en entornos reales. Durante este período, las personas en servicio social no solo adquieren experiencia práctica, sino que también desarrollan competencias profesionales esenciales que impactarán directamente en la calidad de la atención que proporcionen a lo largo de su carrera.

La evaluación del desempeño profesional de la persona en servicio social de enfermería por el personal gestor dentro de un tercer nivel de atención tiene como objetivo identificar las competencias adquiridas y desarrolladas en este contexto clínico. La evaluación se centra en tres dimensiones clave: el saber, el saber hacer y el saber ser. Este enfoque integral permite obtener una visión más completa del desempeño de los pasantes y de las áreas que requieren fortalecimiento.

Los servicios de tercer nivel de atención, caracterizados por la alta especialización y complejidad en la atención de los pacientes, demandan un nivel elevado de preparación profesional. Los pasantes que realizan su servicio social en este tipo de instituciones enfrentan escenarios clínicos desafiantes, donde es fundamental no solo aplicar técnicas adecuadas, sino también demostrar competencias como la comunicación afectiva, el trabajo en equipo y la toma de decisiones clínicas bajo presión; por otra parte la interacción con el personal gestor, compuesto por profesionales de la salud experimentados y responsables de supervisar y guiar a la persona en servicio social, constituye un elemento clave en el proceso formativo, ya que a través de la evaluación constante del desempeño, no solo proporciona retroalimentación crítica para la

persona en servicio social, sino que también permite identificar áreas de mejora en los programas educativos y ajustar las estrategias para su vinculación con la realidad social y de salud.

La importancia de esta investigación radica en su capacidad de generar conocimiento que sirva de base para la toma de decisiones en el diseño de políticas educativas y de gestión en enfermería. Al identificar las áreas de oportunidad y los factores que influyen en el desempeño de las personas en servicio social, se busca garantizar una práctica profesional más segura, efectiva y humanista, en beneficio de los pacientes, de los profesionales en formación y del sistema de salud en conjunto.

En los resultados se observó que la mayoría de las personas en servicio social cumplen adecuadamente con las actividades asignadas, mostrando fortalezas en la puntualidad, comunicación con el personal gestor, cumpliendo de estándares clínicos, como lo son los 10 correctos. Sin embargo, se percibieron áreas de oportunidad a mejorar, como la inseguridad en los procedimientos técnicos, el manejo emocional frente a situaciones complejas y la necesidad de apoyo constante en la práctica clínica.

En el presente documento se destacó que, aunque las personas en servicio social cuentan con conocimientos teóricos adecuados y una actitud positiva hacia el aprendizaje, es esencial reforzar su confianza y habilidades prácticas mediante simulaciones y supervisión constante. Estos hallazgos subrayan la importancia de un entorno clínico que promueva la formación integral y mejorar su desempeño en el cuidado de la salud de los pacientes.

2.- Justificación

De acuerdo con Chiavenato (2009) La evaluación de desempeño representa una herramienta imprescindible que puede caracterizar los perfiles de los profesionales, es decir, sus saberes cognitivos, procedimentales y actitudinales. Con base a este diagnóstico se puede construir e implementar estrategias para promover su aprendizaje. Aunado a lo anterior la evaluación del desempeño es un instrumento, un medio y una herramienta para mejorar con base a la obtención de información acerca del comportamiento profesional del trabajador durante su actividad laboral cotidiana, con la finalidad de contribuir en la identificación de necesidades de aprendizaje.

Acerca de la relevancia de este tema, se percibe que en el área de la salud, la práctica profesional cotidiana del personal de enfermería no ha sido evaluada con cierta constancia, lo que se debe, en gran medida, al modelo de gestión implementado dentro de las instituciones de tercer nivel de atención. Huarcaya Quispe y Pino Izarra (2017) mencionan que la persona formada y capacitada para proporcionar cuidados de enfermería de acuerdo con las disposiciones jurídicas aplicables y su preparación académica, pueden realizar actividades auxiliares, técnicas profesionales o especializadas, según su ámbito de competencia en las funciones asistenciales, administrativas, docentes y de investigación.

Desde esta perspectiva, esta investigación pretende permitir la identificación de competencias de mayor y menor frecuencia en el ámbito hospitalario a partir de las propias personas en servicio social, con el objetivo de preparar al trabajador con desempeño innovador y creativo, capaz de desarrollar la reflexión/ acción social y de crítica de sujeto constructor del conocimiento para la práctica profesional de la Enfermería y con ello poder evitar variabilidades en la práctica de enfermería como eventos adversos, cuasi fallas y centinelas.

3. Marco conceptual

Torrico, 2007 menciona que la evaluación es el conjunto de actividades de una manera que sirven para dar un juicio, hacer una valoración, medir algo, (objeto, situación, proceso) de acuerdo con determinados criterios de valor con que se emite dicho juicio. La evaluación constituye un elemento y proceso fundamental en la práctica educativa, permitiendo en cada momento, recoger la información y realizar juicios de valor necesarios para la orientación y para la toma de decisiones respecto al proceso de enseñanza y aprendizaje.

De acuerdo con Tyler (1949) la evaluación es de carácter científica bajo un modelo cuantitativo cuyas contribuciones se basan en los fundamentos psicopedagógicos, por lo que se busca medir los aprendizajes del alumnado, se debe determinar con anterioridad los objetivos de forma cuantificable para comprar los objetivos propuestos y de los resultados obtenidos. Se permite determinar en que grado son alcanzados los objetivos propuestos atendiendo a lo anterior la evaluación presta a los docentes una herramienta de cuantificación de las capacidades del aprendizaje de los discentes en el sistema educativo por medio de la estadística descriptiva.

Cronbach define la evaluación como una fase de recogida y uso de información para tomar decisiones sobre un programa educativo, por lo que debe ser entendida como instrumento de control y medida con la intención de llevar a cabo una valoración al final de un proceso y pasa a ser vista como un medio que posibilita la retroalimentación del proceso educativo. Scriven (1967) señala que se tiene que situar el grado de valor y mérito del objetivo evaluado, se debe tener previamente al establecimiento del grado alcanzado de los objetivos, lo define como un proceso de enjuiciamiento sistemático del valor o mérito de un objetivo, en donde se establecen programas de evaluación formativa, evaluación sumativa y se toman objetivos como evaluación

intrínseca y extrínseca.

La evaluación se centra en dimensiones realizando un diseño y planificación en función de la realidad que se va a evaluar. Con lo que se busca la respuesta a las preguntas sobre qué se evalúa, para qué, cuándo, cómo quien y con qué se realiza. En función de esas dimensiones se distinguen distintos tipos de evaluación como son:

a) de acuerdo con su objetivo: Gagné (1985) se basó en responder la pregunta qué evaluar, agrupando elementos como: alumnado, docentes, no docentes, currículum, recursos, programas, proyectos, estrategias metodológicas, contextos. Lo anterior se concreta en el aula; en la evaluación de características como la planificación, el progreso de una unidad didáctica, la actividad docente, un proceso de aprendizaje o una actividad en específico;

b) De acuerdo con su finalidad: Scriven (1967) responde a la pregunta para qué evaluar, la evaluación es entendida como medio para conocer la situación de base del alumnado, grado de alumnos en función de unos objetivos concretos de aprendizaje, con el fin de establecer las limitaciones y posibilidades, conocer el progreso de un proceso educativo, señalando diferentes modelos de los cuales se selecciona la diagnóstica, formativa y sumativa;

a) inicial o diagnóstica; tiene por objetivo conocer la situación del estado del alumnado, grupo, profesor, equipo docente, desde la perspectiva del alumnado o un grupo presentando información acerca de las propiedades físicas, psicológicas y sociales; intereses, expectativas o restricciones; también permite averiguar los conocimientos que posee un alumno en relación a un área o un tema determinado. Desde el punto de vista de la práctica docente se otorga un conocimiento sobre el plan del equipo docente o de un profesor, respecto al currículum o los medios, recursos didácticos con que cuenta un centro.

b) de pronóstico o predictiva: se encarga de prever las posibilidades del alumnado al empezar una labor, se encarga de investigar y aplicar sus conocimientos, rendimientos o capacidades anteriores.

d) orientadora o formativa: se basa en la evaluación continua o progresiva y tiene el propósito de mejoramiento del proceso educativo evaluado. La cual permite la rectificación del proceso de aprendizaje y autotransformación del proceso de enseñanza, cuando las condiciones lo permitan.

e) evaluación sumativa o de control: se lleva a cabo al finalizar un período lectivo, (etapa, ciclo, curso) su objetivo es el de precisar el rendimiento tanto del aprendizaje del alumnado como una planificación y apoyo de los recursos.

De acuerdo con su temporalización: Black (1998) responde a la pregunta cuándo evaluar, en función en que se lleva a cabo la evaluación, con relación a la finalidad se da la evaluación; inicial, procesual o continua y final.

Tienen que ser tomadas como fases de un proceso continuo y en conjunto, a la vez que puede ser la evaluación final de un periodo o unidad de la evaluación inicial del sucesivo período.

a) evaluación inicial: se lleva a cabo para identificar las características de los participantes, limitaciones, necesidades y valorar la pertinencia, adecuación y viabilidad del programa.

b) evaluación continua o formativa: se basa en mejorar las posibilidades personales de los participantes, dar información sobre la evolución y progreso, identificar los puntos críticos en el desarrollo del programa y optimizarlo en el desarrollo. Es decir, al proceso de aprendizaje del alumno y de enseñanza del docente, al seguimiento de un elemento concreto, al funcionamiento del centro en un período de tiempo que pueda ser, la finalidad de la evaluación continua es

conocer las aptitudes del alumnado en función de su valoración del rendimiento, orientación profesional y escolar. El establecimiento de las deficiencias de aprendizaje y los motivos que producen o sus capacidades suficientes y/o excelentes para progresar.

c) evaluación final: hace referencia a una valoración de los objetivos, así como los cambios producidos, se realiza al finalizar un proceso, al intentar interpretar, valorar y juzgar los resultados educativos alcanzados en función de los objetivos marcados en la planificación general de una área o unidad didáctica.

d) de acuerdo con el modelo: responde la pregunta cómo evaluar, en función de los diferentes paradigmas éticos, epistemológicos o metodológicos.

e) método cuantitativo: los objetivos se expresan por medio de conductas observables para más tarde ser cuantificadas, cuestionando la objetividad de los instrumentos de medición que únicamente parecen que se basan en la despersonalización, exclusivamente se centra en medir el grado en que se alcanzan los objetivos perseguidos, recordando únicamente que se evalúa al alumnado y no se toma en cuenta los elementos que influyen en el proceso de enseñanza aprendizaje, dando sentido a las acciones del alumnado desde la única perspectiva de quien evalúa.

f) método cualitativo: se tienen que evaluar los aprendizajes del alumnado, la labor del profesor, los métodos utilizados, la distribución del aula, materiales didácticos. Este método es criticado por la falta de progreso metodológico por la falta de fiabilidad para la obtención de los datos y su falta de objetividad, cosa que se trata de suplir con el empleo, la inclusión de los diferentes ámbitos aplicados en la evaluación o ampliación de enfoques.

g) de acuerdo con los agentes: Sadler (1988) responde a la pregunta quién evalúa, en función de que personas llevan a cabo la evaluación de quienes son evaluados se distinguen mediante;

autoevaluación: es aquella en la que el sujeto evalúa las actividades, en donde el agente y el sujeto son los mismo. Haciendo referencia a este tipo de evaluación en función al nivel madurativo del alumnado, haciendo que se involucren en los progresos educativos.

Coevaluación: se fundamenta en la evaluación multilateral y combinada de las actividades, o trabajos llevados a cabo por un conjunto de personas. Otorgando un mayor papel en los diferentes miembros, tanto alumnado como docentes, en función del profesore de las capacidades de análisis y objetividad, al igual que colabora en el proceso de aprendizaje y formación.

Heteroevaluación: consiste en la evaluación que realiza una persona sobre el trabajo, actuación y rendimiento. Habitualmente se lleva a cabo entre el profesorado sobre los alumnados, como se puede intuir por lo expuesto hasta ahora, es un proceso complejo, comprometido, pero fundamental, pues un error en la evaluación de un estudiante puede tener consecuencias.

j) de acuerdo con el instrumento: Chiavenato (2009) responde la pregunta con qué evaluar, haciendo referencia a las distintas herramientas a utilizar para la obtención de información necesaria en la evaluación de los objetivos marcados. Se centra en los rendimientos del alumnado, aparecen muchas y diferentes pruebas de valorarlo. La elección de un tipo estará en función de los objetivos de la materia a evaluar. Como características de los instrumentos de evaluación están las de ser variados, ofrecer información concreta de lo que se desea medir, transmisión de los aprendizajes y su posible uso para auto o coevaluación, haciendo que los alumnados tengan disposición de tiempo y espacio necesario para realizar la prueba.

Niveles de desempeño: son el resultado expresado por la dedicación, la capacidad y el esfuerzo individual y/o colectivo, siendo medible para acompañar y observar lo realizado como positivo o negativo y en este marco surge la posibilidad de trabajar sobre formas para mejorar, así como para detectar problemas que puedan estar deteriorando o limitando el rendimiento. Existen diferentes tipos de desempeño: laboral o profesional, personal, organizacional y académico.

De acuerdo con Estévez (2019) el desempeño profesional es el conjunto de competencias que con organización y funcionamiento sistémico hacen posible la conjugación armónica entre el saber, saber hacer y saber ser en el sujeto, manifestando en la ejecución de sus tareas con atención, cuidado, exactitud, rapidez y motivación; que se fundamenta en el empleo de los principios, métodos, formas, tecnologías y medios que corresponden en cada caso, sobre la base de una elevada preparación (incluyendo la experiencia) y que puede ser evaluada a través del desempeño profesional y en los resultados. Mejías y Borges (2021) describen el desempeño profesional como la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias del cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo.

Esta expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión. Un buen desempeño laboral quiere decir que el trabajo de una persona o un grupo de ellas cumple con las expectativas fijadas por sus supervisores. En cambio un pobre desempeño laboral generalmente es indicador de que algo no funciona en el entorno de trabajo, ya sea que falta algún elemento importante, o bien que el recurso humano disponible no es el ideal para las tareas a realizar. Se trata de la eficacia, calidad del trabajo para considerar si la persona es apta o no para el puesto asignado.

Velázquez (2010) realiza una clasificación del desempeño laboral y/o profesional en 2 tipos:

a) individual es el que se manifiesta en la adquisición de conocimientos, experiencias, hábitos, destrezas, habilidades, actitudes, aspiraciones etcétera. Lo que permitirá al profesor tomar decisiones pedagógicas adecuadas.

b) social: la institución educativa al influir sobre un individuo, no se limita a este, sino que a través de este ejerce influencia de la sociedad en que se desarrolla, se consideran factores de influencia social, campo geográfico de la sociedad donde se sitúa el pasante, el campo demográfico constituido por el número de personas a las que se extiende la acción educativa.

Los distintos factores que influyen en el desempeño, rendimiento profesional o laboral de cada pasante son:

a) factores personales: en los cuales se contempla la personalidad, inteligencia, falta de motivación e interés, autoestima, trastornos emocionales, afectivos, trastornos derivados del desarrollo biológico, trastornos del desarrollo cognitivo.

b) factores académico-universitarios: abarcando el plan de estudios inadecuado, estilo de enseñanza inapropiado, deficiencias en la planificación docente, refuerzos negativos, desconexión con la práctica, escasez de medios y recursos, exigencia al alumnado, no usar estrategias de diagnóstico, seguimiento y evaluación del alumnado, estructura inadecuada de las actividades académicas, tiempo de aprendizaje y contenido limitado.

c) clima laboral: el profesional encuentra un ambiente de constante hostigamiento, estrés, falta de motivación e higiene, puede desatar su desinterés o falta de compromiso para hacer un trabajo de calidad.

d) falta de capacitación: los distintos puestos de trabajo requieren de conocimientos especializados y un nivel educativo mínimo, esforzándose a través de cursos y capacitaciones de las personas, la ausencia de formación profesional provocaría un inadecuado desempeño y no alcanzar las metas establecidas.

Es importante detectar el estado de cada uno de los factores antes mencionados, ya que podrían afectar al empleado de manera personal, al equipo de trabajo, departamento y a la empresa en general. Velázquez (2021) refiere que el nivel de desempeño es un elemento fundamental de las competencias en los distintos enfoques, observando la realización de actividades o en el análisis de la resolución de problemas implicando la articulación de la dimensión cognoscitiva, con la dimensión actitudinal y la dimensión del saber, las actividades a realizar o solución de problemas deben cumplir con indicadores o criterios de eficacia, eficiencia, efectividad y apropiación establecida para un efecto deseando, tomando en cuenta las siguientes descripciones dentro del ámbito académico;

a) en proceso: el alumnado tiene carencias fundamentales en los conocimientos, habilidades, actitudes y valores requeridos, por lo que el alumno debe identificar, reconocer, registrar, concentrarse y describir.

b) regular: el estudiante tiene dificultades para demostrar los conocimientos, por lo cual debe comprender, resolver, elaborar, planificar y realizar.

c) bueno: el alumnado demuestra conocimientos, habilidades, actitudes y valores requeridos con efectividad (argumenta, explica, autorregula, fórmula y crítica).

d) excelente: El alumnado ha demostrado los conocimientos, habilidades, actitudes y valores requeridos con efectividad creando, innovando, adaptándose al entorno, teorizando y analizando.

Evaluación del desempeño: (saber, saber hacer, saber ser) Tobón (2010) menciona los 3 saberes para la planificación y desarrollo de competencias tanto del estudiante como en el campo profesional.

a) saber: conjunto de conocimientos teóricos y prácticos, que el individuo va obteniendo antes y durante el desarrollo de las actividades productivas que lleva a cabo, las cuales deben ser actualizadas y mejoradas constantemente, debido a la nutrición en el ámbito de sus competencias a nivel laboral.

b) saber hacer: constituye las habilidades, destrezas, aptitudes y experiencias de los profesionales, basándose en las prácticas, métodos laborales para reflejar la calidad de en el hacer de cada una de las personas. Por ejemplo; puede tener todos los conocimientos administrativos para ejercer la profesión (saber), pero en el puesto de trabajo es donde realmente se demuestran los saberes y las competencias laborales para llevarlo a cabo (Saber hacer).

c) saber ser: son las capacidades emocionales de la persona e incluye las actitudes y habilidades sociales, es decir; como esta se desenvuelve en este sentido tanto de manera individual como grupal. Por ejemplo: en el caso del personal de salud, es imprescindible que dentro de sus conocimientos abarquen la teoría y la práctica en el desarrollo de sus funciones, pero también necesitan de habilidades como lo es la empatía o el tacto al momento de trasladar un diagnóstico y que corresponden con el saber ser.

Pasante: El término pasante de servicio social en Enfermería hace referencia a los estudiantes que hacen actividades obligatorias temporales en las que ponen en práctica los conocimientos teóricos que adquirieron durante el estudio de su carrera, los cuales serán aplicados en beneficio de la sociedad. Esta actividad se le conoce como: servicio social en el cual se enfrentarán a

situaciones reales para solucionar exitosamente.

La NOM-019-SSA3-2013. Secretaria de salud, define al pasante de enfermería como aquel estudiante de una institución educativa que ha cumplido los créditos académicos exigidos en el plan y programas de estudio, que para realizar el servicio social se debe contar con la constancia de adscripción y aceptación expedida por la secretaria de salud. De igual manera los lineamientos de servicio social de las carreras de medicina, enfermería, odontología y afines a la salud, las personas prestadoras de servicio social gozarán de los siguientes derechos durante el servicio social:

- a) recibir al inicio del servicio social un curso de inducción organizado por la jefatura de enseñanza de la jurisdicción sanitaria y un curso técnico operativo en la unidad de salud.
- b) gozar de los días festivos oficiales estipulados y otorgados por la institución.
- c) recibir atención a la salud en caso necesario en la unidad de adscripción o en los servicios que la jefatura de la unidad determine.
- d) el personal pasante concluirá el servicio social en la fecha que indica el oficio de presentación o de asignación de la institución educativa. No deberá sancionarse por ningún motivo con el pago de guardias por faltas, al término del servicio social.
- e) todas y todos los pasantes tendrán una persona responsable de enseñanza, tutor o tutora que los acompañe, oriente y supervise las actividades intramuros y extramuros correspondiente, a los programas académicos y operativos.

Dentro de las obligaciones que debe cumplir el pasante de servicio social se encuentran las siguientes:

- a) entregar en tiempo y forma al área de enseñanza de nivel central la documentación solicitada.
- b) asistir a las reuniones, cursos y/o diplomados a los que sean convocados por las autoridades

correspondientes, dentro del horario de servicio social.

c) comunicar verbalmente y por escrito de manera inmediata a sus superiores, cualquier irregularidad que observen en el servicio.

d) cubrir seis horas diarias de lunes a viernes en alguno de los siguientes horarios; Matutino de 08:00 a 14:00 horas, vespertino de 13:00 a 19:00 horas, para enfermería el único horario es de lunes a viernes de 08:00 a 14:00 horas. En caso de no llegar a tiempo de acuerdo con el horario establecido, todo el personal pasante, gozará de 15 minutos de tolerancia a partir del horario de entrada.

e) participar en las jornadas de salud pública, campañas de vacunación, ferias de salud, operativos especiales y actividades similares, así como en desastres, urgencias epidemiológicas, cubriendo el horario establecido del servicio social, incluyendo sábado y/o domingo según sea el caso.

f) en situaciones de acoso, hostigamiento sexual, que afecten la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de los pasantes durante su estadía en el servicio social impidiendo su desarrollo y atentando contra la igualdad, se debe notificar de inmediato por escrito y verbalmente a la jefa o jefe de directo, así como de enseñanza para realizar las medidas conducentes de acuerdo con la normatividad.

g) respetar a los superiores e iguales.

h) tratar con respeto a los pacientes y familiares de éstos.

i) al término del servicio social el pasante no debe tener adeudos de equipos, instrumental, valores y documentos cuya guarda sea responsable, en un plazo máximo de 15 días después de haber concluido.

j) los pasantes tendrán que cumplir con los procedimientos establecidos en las Normas Oficiales

Mexicanas y de las Guías de Prácticas Clínicas.

k) el pasante deberá presentarse debidamente uniformado, de acuerdo con la disciplina y conforme a lo establecido por la jefatura de enseñanza jurisdiccional, portando la credencial entregada por el área de enseñanza de nivel central de los servicios de salud pública de la ciudad de México.

Personal gestor: el personal gestor, especialmente en el ámbito de enfermería juega un rol clave en la evaluación del desempeño de los pasantes. Según Chiavenato (2009) se refiere al personal gestor como un conjunto de enfoques estratégicos y prácticas necesarias para obtener la máxima organización, mejoramiento de una persona en su nivel de conocimiento, capacidades y habilidades para un mejor desempeño.

La enfermera gestora tiene responsabilidades administrativas, organizativas y de liderazgo, con el fin de tener una innovación, excelencia, así como sus funciones que son: planificar, coordinar, evaluar el entorno y recursos profesionales, fomentar las colaboraciones entre los profesionales de las distintas disciplinas, proporcionar cuidados eficientes y dar respuesta a las necesidades de los pacientes, organizar sesiones de enfermería para el intercambio de conocimientos, facilitar la comunicación entre los distintos servicios hospitalarios, promover comportamientos y actitudes éticas entre el personal y los pacientes, garantizar la calidad de los cuidados que se proporcionan a los pacientes, incorporar nuevas tecnologías vinculadas a la práctica clínica, identificar nuevas oportunidades para la profesión de enfermería, incorporar programas y proyectos formativos y de mejora continua así como fomentar y potencializar el trabajo- comunicación en equipo de los distintos departamentos.

4.- Estado del arte

Autor	Título del artículo	Metodología/ conceptos clave	Aportes/ Niveles de medición	Hipervínculo
- Cabrera Castillo Manuela	Satisfacción laboral en prestadores de servicio social del centro de estudios y servicios de salud (2017)	Estudio observacional, transversal y descriptivo	Cuestionario de satisfacción del prestador de servicio, en donde para determinar la satisfacción del prestador se puntúa de muy alto, alto, promedio, bajo, muy bajo. Entre el puntaje mínimo y máximo posible (55 y 275) se manejan 5 intervalos de igual tamaño.	https://cdigital.uv.mx/ bitstream/ handle/1944/53043/ Cabrera CastilloManuela.pdf? sequence=1
- González Velázquez María	Diagnóstico de la formación de los pasantes de	Estudio observacional de	El instrumento estuvo conformado por	https://ojs.uc.cl/ index.php/RHE

Susana - Blanco Borjas Dolly Marlene - Agama Sarabia Adiel - León de la Peña Belinda - Pluma Villicaña Berenice Nadia - Mendoza Membrilla Yoltzin Magali	enfermería para la atención de los escenarios clínicos durante la pandemia COVID-19 (2023)	carácter transversal	varios apartados: datos sociodemográficos del pasante (edad, sexo, fecha de ingreso al servicio social y otros), institución y nivel de atención en donde se realizó el servicio social, servicios por lo que ha rotado durante su pasantía, cuales han sido sus mayores problemas académicos (teóricos- prácticos, ético- legales, aptitudes.	/article/view/58401/49213
--	--	-------------------------	---	---

- Huarcaya Quispe Margarita Nilda - Pino Izarra Mayli Fioreliza	Percepción de la enfermera (o) sobre el desempeño del estudiante de enfermería que realiza prácticas curriculares en el hospital regional Zacarias Correa Valdivia (2018)	Tipo básica, nivel descriptivo diseño no experimental de corte transversal de método analítico, sintético y deductivo.	La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento mediante un cuestionario aplicado a 47 enfermeras (os) que laboral dentro del hospital regional Zacarias Correa Valdivia	https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a82d94df-c5b1-4aa1-8723-83cbe4c9f46e/content
- Soto Duarte Camilo Andrés - Medina Alvarado Isis Daniela - Suárez Villamizar	Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes de enfermería (2021)	Investigación de campo cuantitativa y de nivel correlacional	La técnica de recolección utilizada fue la encuesta y un instrumento mediante un cuestionario de 26 ítems validado por juicios de expertos, con una confiabilidad de	https://www.redalyc.org/journal/559/55971716008/html/

Alexander Jonathan			Alpha de Cronbach de 0,7583. La estadística descriptiva y la inferencial fueron los medios para el procesamiento de los datos, a través del coeficiente de correlación de Pearson.	
- Grajales Ignacio Alonso - Márquez Valdez Luis Miguel - Martínez	Rendimiento académico en estudiantes de enfermería de una universidad publica (2022)	Descriptivo-transversal	La muestra fue de 159 estudiantes, con un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 5%. El muestreo fue probabilístico	https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/07/1379521/1246-7057-1-pb.pdf#:~:text=Resultados%3A%20los%20estudiantes%20percibieron%20el,en

Ramos Berenice Ericay - Cortés Bohórquez Elizabeth			aleatorio simple. Para la medición del rendimiento académico se aplicó la escala de MEDMAR	%20calidad%20de%20muy%20bueno
- Crespo Knopfler Silvia - Agama Sarabia Adiel - León de la Peña Belinda	Opinión del jefe inmediato sobre el desempeño de los egresados de la licenciatura en Enfermería (2016)	Estudio descriptivo, transversal y correlacional	Instrumento de opinión del jefe inmediato sobre la empleabilidad, satisfacción y desempeño laboral	https://www.researchgate.net/publication/307897152_Opinion_del_jefe_inmediato_sobre_el_desempeno_de_los_egresados_de_la_Licenciatura_en_Enfermeria
- Peña Lapeira José Camilo - Vargas Puentes Liliana	La práctica profesional, retos y desafíos para el apoyo organizacional (2020)	Puede considerarse como un ejercicio de entrenamiento para mejorar las distintas	Instrumento sobre la opinión del jefe inmediato sobre la empleabilidad, satisfacción y desempeño laboral.	https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/11233/1/Libro_Internas-La%20practica%20profesional%20

		habilidades del estudiante, al tiempo que se está ejerciendo, de manera provisional y anticipada, es parte de un proceso que complementa la parte teórica, en la que pueden detectar y corregir los errores formáticos desde lo teórico-práctico.		C%20retos%20y%20desafios%20para%20el%20apoyo%20organizacional_2020.pdf
- Fernández Mónica	Satisfacción laboral en practicantes profesionales: un estudio en	Método fenomenológico, análisis cualitativo, exploratorio-	Los resultados señalaron que los practicantes se encontraban satisfechos con su	https://repositorio. ulima.edu.pe/ bitstream/handle /20.500.12724/15 632/Chauvel

	empresas privadas de Lima metropolitana (2022)	descriptivo para describir y comprender mediante categorías y subcategorías, la satisfacción laboral de los practicantes en este estudio.	trabajo, quienes manifestaron tener buenas relaciones interpersonales, apoyo cada vez que lo requerían, un líder que los empoderaba y motivaba, compañía por motivos académicos.	Satisfacci%C3%B3n-laboral-practicantes%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dóriz Jiménez Brito - Campos Rodríguez Varinia - Amores Chasillacta Fabiola	Percepción de los profesionales sobre la integración de la teoría practica en la formación de las enfermeras /os (2021)	Investigación de tipo cualitativa fenomenológica. Se consideraron los cuidados éticos propios de la metodología a través del formulario de consentimiento informado,	El instrumento utilizado fue un cuestionario realizado por las autoras mediante 5 categorías y sus preguntas directrices. La recolección de datos fue por entrevistas	https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/download/1451/1238/3510

		previo a toda la entrevista siguiendo los lineamientos de Ezekiel Emanuel que considera: el valor, validez científica y selección, equitativa de sujetos, razón de riesgo y beneficio.	semiestructuradas a 5 enfermeras profesionales, la cual fue grabada previamente y con el consentimiento informado.	
- Elizalde Ordoñez Humberto - Ortiz Dávalos Gabriela - Rodríguez Quezada	Experiencia del profesional de enfermería en su relación con el estudiante durante su práctica clínica (2021)	Estudio cualitativo, descriptivo de carácter fenomenológico; el fenómeno del estudio es la experiencia de los enfermeros	El muestreo se desarrolló mediante la técnica de bola de nieve, buscando enfermeros con un flujo constante de estudiantes provenientes de	https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/192/275#toc

Fanny - Aya Roa Kevin Julián - Moreno González María Mercedes		clínicos en su relación con los estudiantes de enfermería en su práctica como herramienta educativa, permite comprender la profundidad de sus funciones como educadores, de modo en que puedan tener en cuenta diferentes situaciones que se encuentran fuera de la condición escolar.	distintas escuelas de enfermería en Ecuador. Fueron 19 participantes, se empleó una entrevista semiestructurada como método para la recolección de la información, estas fueron realizadas de forma individual y grabadas en audio previa autorización de los participantes para su posterior interpretación.	
---	--	--	--	--

- Ávila Cortés Cynthia	Factores de pasantes en servicio social hospitalario que condicionan transitar hacia la conciencia activa. (2016)	Estudio con enfoque mixto, cuantitativo, observacional y transversal	Se realizó la aplicación de un instrumento como parte de la recolección de la información en la fase cuantitativa, el cual fue un cuestionario cerrado y aplicado a el universo de estudio que fueron 22 pasantes de enfermería adscritas al hospital; para el análisis de las respuestas se utilizó la herramienta estadística SPSS.	http://biblioteca virtual.dgb.umi ch.mx:8083/xml ui/bitstream/ handle/DGB UMICH/5629/ FE-M-2016- 1593.pdf?sequence =1&isAllowed=y
------------------------------	--	--	---	--

- Dorantes Escobedo Guadalupe	Repercusiones en el pasante de enfermería en medio de la pandemia mundial por SARS-COV 2 (2022)	Estudio cuantitativo con diseño descriptivo. Utilización de una fórmula de muestreo para poblaciones infinitas, con una confiabilidad del 94% con una porción del 50% y un valor crítico de 1.96% dando una muestra de 136.	Se utilizó un Google forms donde se tomó como referencia al instrumento, para la detección de riesgos de salud mental COVID-19.	https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/u_sanitaria_XXI/article/view/8150
- Arriaga Zamora Rosa María - Cruz León	Desempeño de los prestadores de servicio social de licenciatura en enfermería en las instituciones	Estudio de tipo transversal, con dos enfoques cuantitativo para evaluar el desempeño de	Se realizó una evaluación conformada por 23 ítems, divididos de la siguiente forma, 4	https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5376563.pdf

Aralucy - Morales Ramón Fabiola - Vicente Villareal Perla Yazmín	receptoras del sistema estatal de salud (2016)	los prestadores de servicio social y el enfoque cualitativo para explorar la opinión de los participantes referente a este desempeño a partir de una pregunta no estructurada.	ítems dicotómicas (adecuado/ inadecuado) que valoran el desempeño de los prestadores de servicio social con referente a su trabajo realizado, el perfil, actitud y responsabilidad de los mismos; 7 ítems referentes a las habilidades en relación a su formación profesional, 6 ítems que valoran las habilidades para el desempeño de las actividades requeridas de la institución, para	
---	---	---	---	--

			los cuales se utiliza: 1= deficiente, 2= regular, 3= Bueno, 4= muy bueno, 5= excelente; por ultimo 1 ítem de carácter cualitativo donde los participantes expresaron su opinión acerca del desempeño, la formación del prestador de servicio social.	
- González Carrillo Eliazar - Arras Vota Ana María	Profesionalización de la enfermería y desempeño desde la óptica del jefe inmediato superior (2014)	El estudio es transversal y de carácter descriptivo.	Se evaluaron a 46 jefes inmediatos de los egresados respondiendo un cuestionario diseñado en el formato Likert.	https://core.ac.uk/download/pdf/328024058.pdf

			Los datos fueron obtenidos conforme el diseño mediante una encuesta estructurada formulada en escala Likert: 5= totalmente de acuerdo, 4= de acuerdo, 3= ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2= en desacuerdo y 1= totalmente en desacuerdo.	
- Pino Izarra Mayli Fioreliza - Quispe Huarcaya	Percepción de la enfermera (o) sobre el desempeño del estudiante de enfermería que realiza prácticas	Estudio descriptivo, diseño no experimental de corte transversal de método analítico,	La muestra estuvo constituida por 47 enfermeras (os). La técnica empleada fue mediante una encuesta y el	

Margarita Nilda	curriculares en hospital (2018)	sintético y deductivo.	instrumento cuestionario. La encuesta está formada por 3 dimensiones; saber: Conjunto de conocimientos relacionados con los comportamientos concernientes a la competencia; saber hacer: conjunto de habilidades que permiten poner en práctica los conocimientos que se poseen. Saber ser: es la parte de las emociones, encargada del desarrollo humano	
--------------------	---------------------------------------	---------------------------	---	--

			que el alumnado adquiere durante su formación, así mismo diferentes indicadores evaluados por ítems: A= siempre, B= a veces y C= nunca.	
--	--	--	---	--

5.- Planteamiento del problema

El perfil del profesional de Enfermería una vez terminado la formación académica se construye por ser altamente competente con sólida formación humanística, científica y tecnológica; preparado para afrontar las funciones esenciales de la Enfermería para otorgar el cuidado a la persona, en lo individual y en lo colectivo, con o sin desviaciones de la salud, dicha formación se vincula y se fortalece con la práctica clínica durante el desarrollo de la persona en servicio social.

Conforme las personas en servicio social van desarrollando mayor habilidad y destreza para diversos procedimientos técnicos, administrativos y de investigación, los cuales se van adquiriendo con la experiencia propia; les permite otorgar cuidados integrales y profesionales a la persona en sus dimensiones; en esta etapa final de la formación se les asignan diferentes responsabilidades de acuerdo con su grado de formación académica, como señala la NOM-019-SSA3-2013. Secretaría de salud.

Mejías Sánchez y Borges Oquendo (2021) mencionan que la adquisición de las habilidades y destrezas durante el servicio social , se evalúan de manera rutinaria y sistemática por los gestores, quienes determinan la gestión del desempeño de los profesionales de enfermería por medio de instrumentos que se enfocan en la evaluación práctica laboral y no de servicio social, por lo que se hace necesario contar con un instrumento, de acorde al proceso de formación que permita identificar las competencias existentes y aquellas que se deben adquirir, además de mostrar las deficiencias en las que se puede mejorar para una práctica profesional segura, humana y sin riesgos para el paciente, el enfermero y la institución

Por lo anterior surge la siguiente pregunta de investigación:

¿La evaluación del desempeño profesional de la persona durante el servicio social de enfermería por el personal gestor dentro de un tercer nivel de atención identificar las competencias en tres dimensiones clave: el saber, el saber hacer y el saber ser, adquiridas y desarrolladas en el contexto clínico?

6.- Objetivos

Objetivo general:

Evaluar el desempeño profesional de la persona durante el servicio social por el personal gestor dentro de un tercer nivel de atención para la identificación de las competencias en tres dimensiones el saber, el saber hacer y el saber ser, adquiridas y desarrolladas en el contexto clínico

Objetivos específicos:

- Comparar el nivel del desempeño profesional de las personas en servicio social de la licenciatura de enfermería respecto a la universidad de procedencia.
- Determinar las áreas de oportunidad de los pasantes de enfermería con la finalidad de mejorar el desempeño profesional de los mismos.
- Identificar las características sociodemográficas de la persona prestadora de servicio social de enfermería para conocer si repercute en el nivel de desempeño profesional.

7.- Operacionalización de las variables sociodemográficas

VARIABLE	DEFINICIÓN	TIPO DE VARIABLE	MEDICIÓN
Sexo	Característica física, orgánica y biológica que diferencian a los seres vivos. Los seres humanos nacen como: mujer (XX) y hombre (XY).	Cualitativa Nominal	1.- Femenino 2.- Masculino
Servicio de rotación	Servicio o área dentro de una institución de tercer nivel, donde se desarrollan actividades de enfermería.	Cuantitativa Nominal	1.- CEyE de CENIAQ 2.- Agudos 3.- Subagudos
Turno	Método de trabajo utilizado para organizar el tiempo de los empleados dentro de una compañía.	Cuantitativo Nominal	1.- Nocturno 2.- Vespertino 3.- Matutino
Nivel de estudios	Nivel de formación alcanzado por una persona que se define como el máximo nivel que el individuo ha completado y se mide a través de un programa de estudios que haya superado, validado	Cualitativo Nominal	1.- Licenciatura 2.- Posgrado

	normalmente con la certificación correspondiente.		
Escuela de procedencia del pasante de enfermería	Escuela de procedencia, haciendo referencia a la escuela donde cursó sus estudios y obtuvo un certificado.	Cualitativo Nominal	1.- Universidad Autónoma Metropolitana- Unidad Xochimilco 2.- Universidad Insurgentes 3.- UNITEC 4.- Conalep

8.- Metodología

Tipo de investigación:

La presente investigación es de carácter descriptivo, cuantitativo, siendo un estudio transversal ya que se enfoca en el fenómeno de estudio y sus características, además de que se pretende obtener un enfoque estadístico por medio de gráficos y tablas, que nos ayudaran a categorizar los resultados de las encuestas aplicadas.

Lugar de investigación:

Se considero una institución de tercer nivel de atención.

Universo:

Dentro del universo poblacional del estudio se consideró al personal gestor que estuvo supervisando el desempeño profesional de las personas en servicio social de la oferta de agosto 2023 – Julio 2024.

Muestra:

La muestra aleatoria fue seleccionada dentro del instituto de tercer nivel de atención durante la realización del servicio social con la participación total correspondiente al personal gestor.

Criterios de inclusión y exclusión:

A) Inclusión

- Persona en servicio social perteneciente a la promoción de agosto 2023- julio 2024
- Personal gestor del turno nocturno que acepte la aplicación del cuestionario

B) Exclusión

- El rehusarse a contestar el cuestionario
- Que responda el cuestionario de manera incompleta

- La disponibilidad y disposición del personal de enfermería del universo poblacional
- Personal que no sea del área de CENIAQ

C) Eliminación

- Instrumento que esté incompleto
- Evaluaciones de prestadores de servicio social de la promoción de febrero 2024- enero 2025

2025

Variable independiente:

Evaluación de las personas en servicio social

Variable dependiente:

Desempeño de las personas en servicio social

Variables sociodemográficas:

Edad, sexo, turno, nivel máximo de estudios y escuela de procedencia.

9.- Descripción del instrumento para la recopilación de datos:

Con base en la literatura, el instrumento seleccionado se rige a través de un método llamado escalas graficas, el cual mide el desempeño del profesional del alumnado por medio de los niveles del desempeño como: el saber ser, el saber hacer y el saber ser. Se considera un cuestionario de doble entrada, es decir, tiene filas que representan los indicadores de evaluación del desempeño y columnas que representan los grados de variación de los indicadores.

Los resultados se expresan por medio de variables como; siempre, a veces y nunca. Dando como respuesta cuanto mayor sea el grado, mayor será la precisión del factor evaluado, este se compone por una ficha de identificación con datos como; fecha, nombre, edad, género, nivel académico y servicio de rotación, mientras que en su primera categoría se menciona la función del saber ser con 7 ítems (indicadores), la segunda categoría con el saber hacer con 9 ítems y finalmente la tercera categoría con el saber ser con 6 ítems dando un total de 22 indicadores con su respectivo grado de variación.

Adaptaciones del instrumento

Para las adaptaciones del instrumento del instrumento se contempla una reestructuración del formato y contenido, en cuanto a los factores de valorar y el grado de desempeño, primeramente, se considera la ficha de identificación y posteriormente el contenido de las tres categorías.

Aunado a ello, en la descripción de los factores se debe a contemplar un grado de evaluación el cual contará con respuestas acorde al ítem para su mayor entendimiento; para la asignación del grado de cada factor se considerará la escala Likert descubierta por Rensis Likert (1932) con solo tres puntos y sus respectivas respuestas él va de insuficiente (1), regular (2) y óptimo (3).

INSTRUMENTO BASE

Dimensión 1: Saber	0.- NUNCA	1.- EN OCASIONES	2.- CON FRECUENCIA	3.- CASI SIEMPRE	4.- SIEMPRE
1. ¿El estudiante cumple con las actividades que usted le manda a realizar?					
2. ¿El estudiante comparte ideas con sus compañeros?					
3. ¿El estudiante muestra algún temor por realizar algún procedimiento?					
4. ¿El estudiante tiene dudas sobre algún procedimiento y realiza las preguntas correspondientes?					
5. ¿El estudiante sabe actuar frente a las complicaciones que se puedan presentar?					

6. ¿El estudiante reconoce los signos de alarma?					
7. ¿El estudiante indaga sobre los casos que se presenta?					
Dimensión 2: Saber hacer	0.- NUNCA	1.- EN OCASIONES	2.- CON FRECUENCIA	3.- CASI SIEMPRE	4.- SIEMPRE
8. ¿El desenvolvimiento del estudiante es adecuado según su percepción?					
9. ¿El estudiante se comunica constantemente con usted?					
10. ¿El estudiante realiza los procedimientos con los cuidados respectivos en bien de la salud del paciente?					

11. ¿El estudiante encuentra el apoyo de usted?					
12. ¿El estudiante muestra interés en los procedimientos que realiza, se siente motivado?					
13. ¿El estudiante realiza los procedimientos cumpliendo los 10 correctos?					
14. ¿El estudiante tiene claro los procedimientos que tiene que realizar?					
15. ¿El estudiante devuelve los materiales utilizados al lugar correspondiente después de cada procedimiento?					

16. ¿El estudiante pone en práctica sus conocimientos teóricos en los procedimientos a realizar?					
Dimensión 3: Saber ser	0.- NUNCA	1.- EN OCASIONES	2.- CON FRECUENCIA	3.- CASI SIEMPRE	4.- SIEMPRE
17. ¿El estudiante asiste correctamente uniformado y puntual al servicio asignado?					
18. ¿El estudiante se traza metas para poder asegurar su objetivo?					
19. ¿El estudiante cuenta con la cartuchera implementada?					
20. ¿El estudiante muestra seguridad al momento de realizar los procedimientos?					

21. ¿El estudiante necesita ayuda para realizar los procedimientos?					
22. ¿El estudiante se siente frustrado al no poder realizar algún procedimiento?					

INSTRUMENTO MODIFICADO

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de Likert
SABER: Conjunto de conocimientos relacionados con los comportamientos concernientes a la competencia.	Competencias que se deben tener para desarrollar su actividad.	1. ¿El pasante cumple con las actividades que usted le manda a realizar?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA = 2 D) CASI SIEMPRE= 3 E) SIEMPRE =4
	Relaciones interpersonales	2.- ¿El pasante comparte ideas con sus compañeros?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA = 2 D) CASI SIEMPRE= 3

			E) SIEMPRE =4
	Le da temor visitar algunos pacientes por no saber un tema en particular	3.- ¿El pasante muestra temor por realizar algún procedimiento?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA = 2 D) CASI SIEMPRE= 3 E) SIEMPRE =4
	Sus ideas se quedan en buenas intenciones	4.- ¿El pasante tiene dudas sobre algún procedimiento y realiza las preguntas correspondientes?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA = 2 D) CASI SIEMPRE= 3

			E) SIEMPRE =4
	Saber actuar para seguir los procedimientos	5.- ¿El pasante sabe actuar frente a las complicaciones que puedan presentarse?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA = 2 D) CASI SIEMPRE= 3 E) SIEMPRE =4
	Conocimientos	6.- ¿El pasante reconoce los signos de alarma?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA = 2 D) CASI SIEMPRE= 3

			E) SIEMPRE =4
	Leer libros para aumentar sus conocimientos	7.- ¿El pasante indaga sobre los casos que se presentan?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA = 2 D) CASI SIEMPRE= 3 E) SIEMPRE =4
SABER HACER: Conjunto de habilidades que permiten poner en práctica los conocimientos que se poseen	Habilidad y la destreza en el oficio	8.- ¿El desenvolvimiento del pasante es adecuado según su percepción?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA = 2 D) CASI SIEMPRE= 3

			E) SIEMPRE =4
	Hable con sus colegas exitosos	9.- ¿El pasante se comunica constantemente con usted?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA = 2 D) CASI SIEMPRE= 3 E) SIEMPRE =4
	Piense en mejorar la calidad de vida	10.- ¿El pasante realiza los procedimientos con los cuidados respectivos para la salud del paciente?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA = 2 D) CASI SIEMPRE= 3

			E) SIEMPRE =4
	Inspírese	11.- ¿El pasante encuentra inspiración y apoyo en usted?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA = 2 D) CASI SIEMPRE= 3 E) SIEMPRE =4
	Motivación	12.- ¿El pasante muestra interés en los procedimientos que realiza, se siente motivado?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA = 2 D) CASI SIEMPRE= 3

			E) SIEMPRE =4
	Conocimiento	13.- ¿El pasante realiza los procedimientos cumpliendo los 10 correctos?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA = 2 D) CASI SIEMPRE= 3 E) SIEMPRE =4
	Es indispensable tener un buen conocimiento claro y profundo	14.- ¿El pasante tiene claros los procedimientos que tiene que realizar?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA = 2 D) CASI SIEMPRE= 3

			E) SIEMPRE =4
	Ajustar una buena conducta a las acciones a realizarse	15.- ¿El pasante deja los materiales limpios, desinfectados para su próximo uso?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA = 2 D) CASI SIEMPRE= 3 E) SIEMPRE =4
	Conocimientos	16. ¿El pasante pone en práctica sus conocimientos teóricos en los procedimientos a realizar?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA = 2 D) CASI SIEMPRE= 3

			E) SIEMPRE =4
SABER SER: Es la parte de las emociones, encargada del desarrollo humano que el alumnado adquiere durante su formación.	Puntualidad	17.- ¿El pasante asiste correctamente uniformado y puntual al servicio designado?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA = 2 D) CASI SIEMPRE= 3 E) SIEMPRE =4
	Percepción	18. ¿El pasante se traza metas para poder asegurar su objetivo?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA = 2 D) CASI SIEMPRE= 3

		E) SIEMPRE =4
Responsabilidad	19.- ¿El pasante cuenta con materiales implementados para el turno?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA = 2 D) CASI SIEMPRE= 3 E) SIEMPRE =4
Siente que acompañado lo haría mejor	20.- ¿El pasante muestra seguridad al momento de realizar los procedimientos?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA = 2 D) CASI SIEMPRE= 3

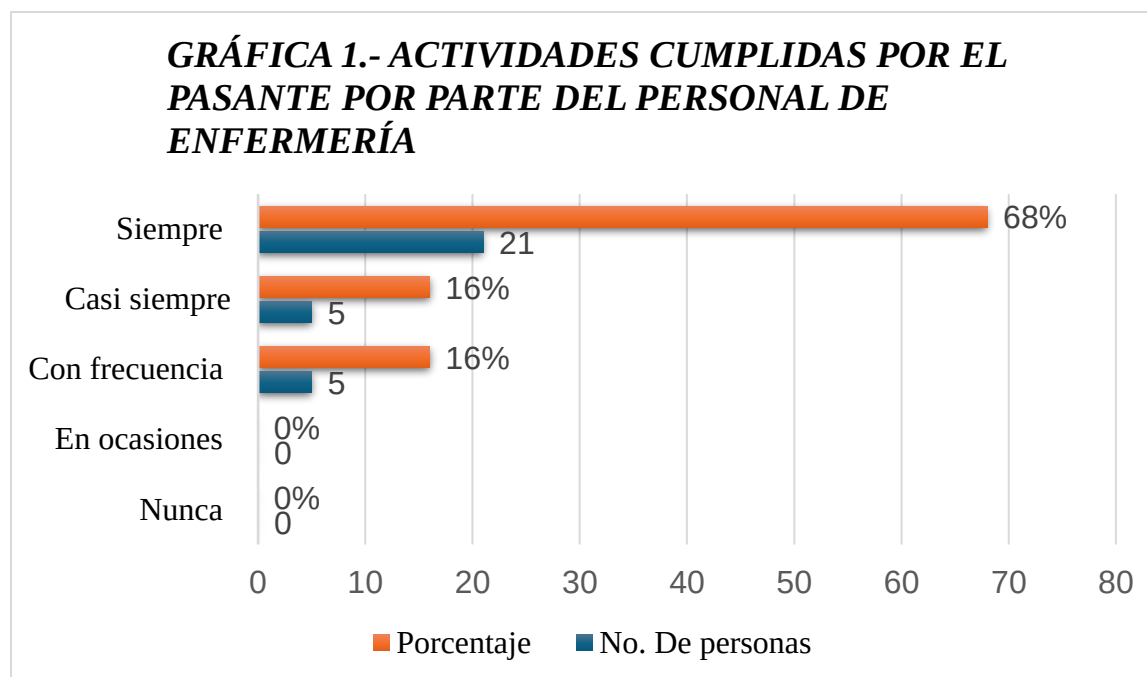
			E) SIEMPRE =4
	Siente que necesita ayuda para entrar en acción	21.- ¿El pasante necesita ayuda para realizar los procedimientos?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA= 2 D) CASI SIEMPRE= 3 E) SIEMPRE= 4
	Siente que lo ha intentado, pero no funciona	22.- ¿El pasante se siente frustrado al no poder realizar algún procedimiento?	A) NUNCA= 0 B) EN OCASIONES= 1 C) CON FRECUENCIA= 2 D) CASI SIEMPRE= 3

			E) SIEMPRE =4
--	--	--	------------------

10.- RESULTADOS Y DATOS ESTADÍSTICOS

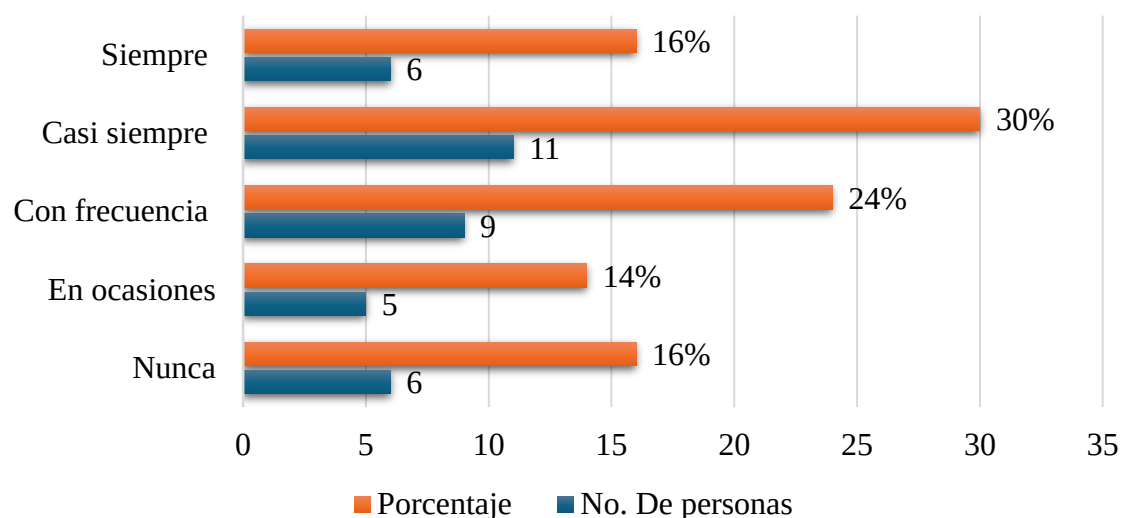
Presentación de los datos:

De acuerdo con las características sociodemográficas del personal del área de la salud, los 31 participantes pertenecen a la plantilla laboral del Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra, en donde 7 son hombres y 24 son mujeres, ubicados en el turno nocturno, vespertino y matutino del edificio de CENIAQ. Tomando en cuenta que 5 participantes son licenciados, mientras que 26 de los participantes tiene algún posgrado. Así como el rango de edad oscila entre los 35- 55 años de los distintos participantes.



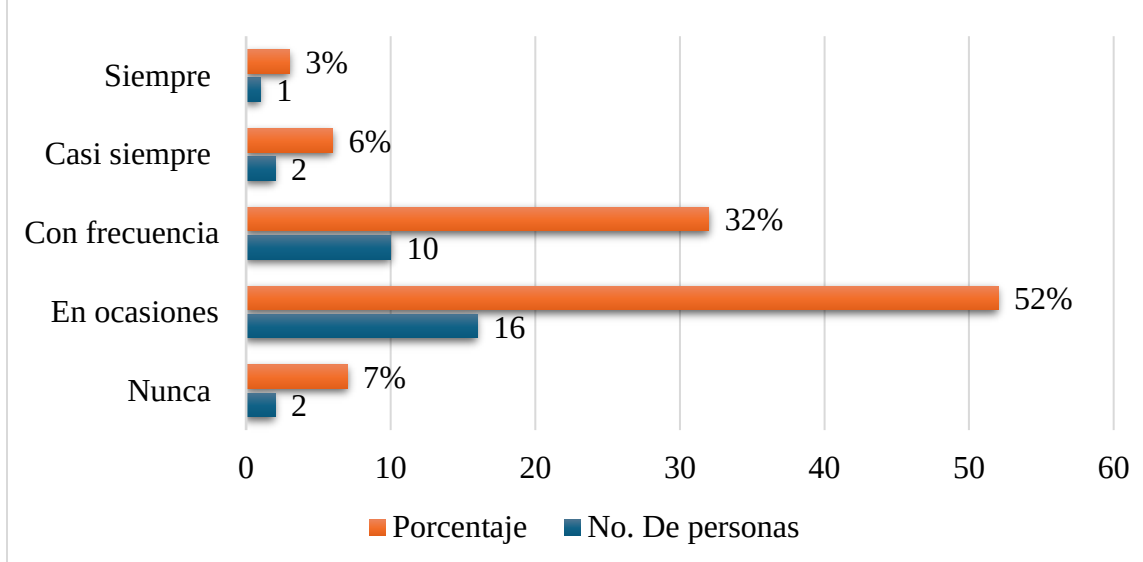
El 68% (21) de los encuestados esta siempre de acuerdo en que la persona en servicio social de enfermería cumple con las actividades que el personal de salud le encomienda realizar, mientras que un 16% (5) contesto que con frecuencia y casi siempre hacen estas actividades dentro del horario establecido.

GRÁFICA 2.- INTERCAMBIO DE IDEAS ENTRE EL PASANTE Y EL PERSONAL DE ENFERMERÍA



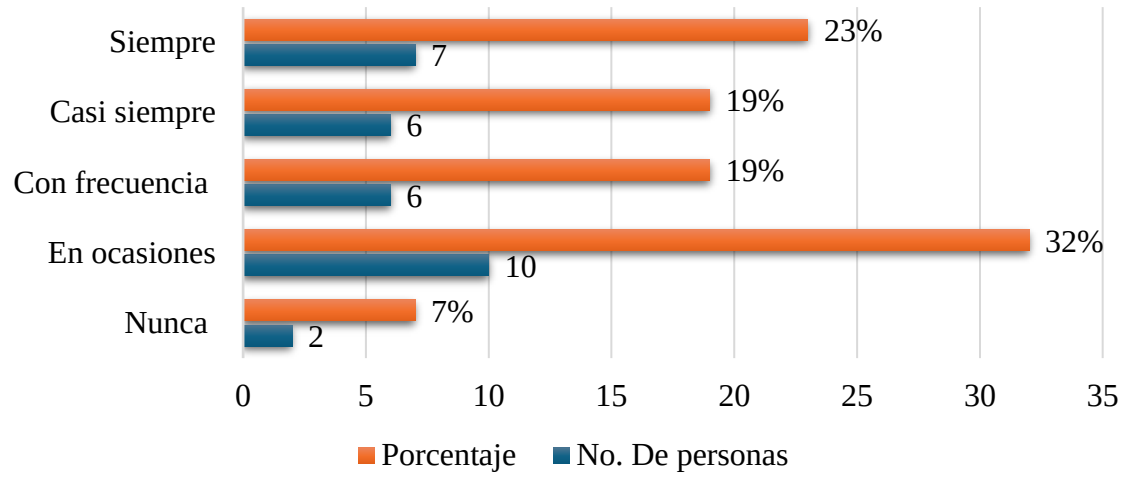
Existe casi siempre un intercambio de ideas entre la persona en servicio social y la enfermera de base siendo un 30% (11), mientras que un 24% (9) corresponde con frecuencia a un intercambio de información, finalizando en un 16% (6) no entablan una interacción adecuada en el servicio.

GRÁFICA 3.- TEMOR AL REALIZAR LOS PROCEDIMIENTOS



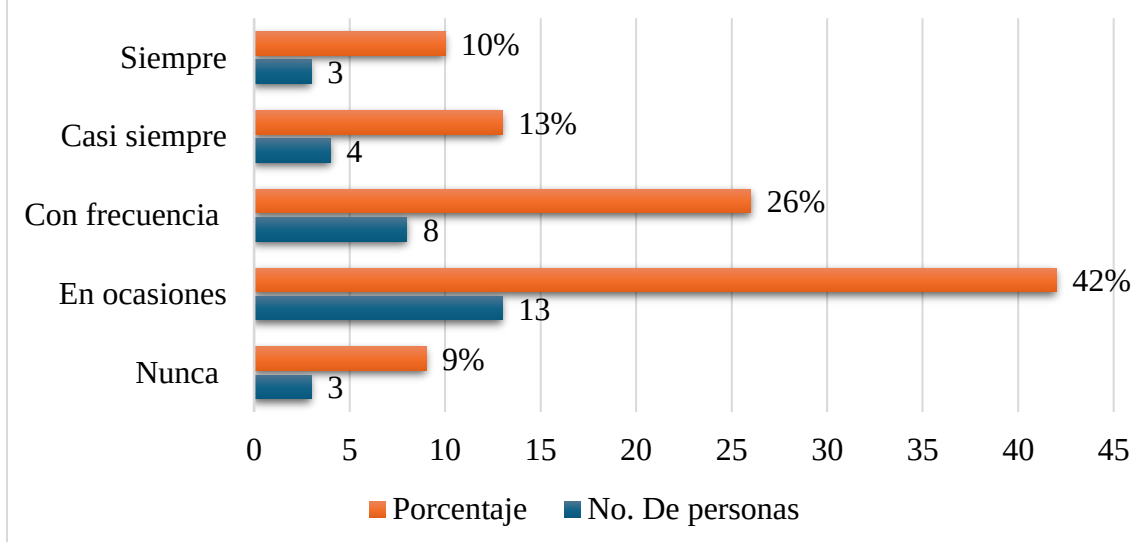
Se observa un 52% (16) de los pasantes en enfermería en ocasiones tiene temor al realizar los procedimientos, un 32% (10) con frecuencia, 7% (2) se siente así porque no recuerdan lo teórico antes de realizar cualquier procedimiento.

GRÁFICA 4.- DUDAS EN LOS PROCEDIMIENTOS Y PREGUNTAS CORRESPONDIENTES POR PARTE DEL PASANTE



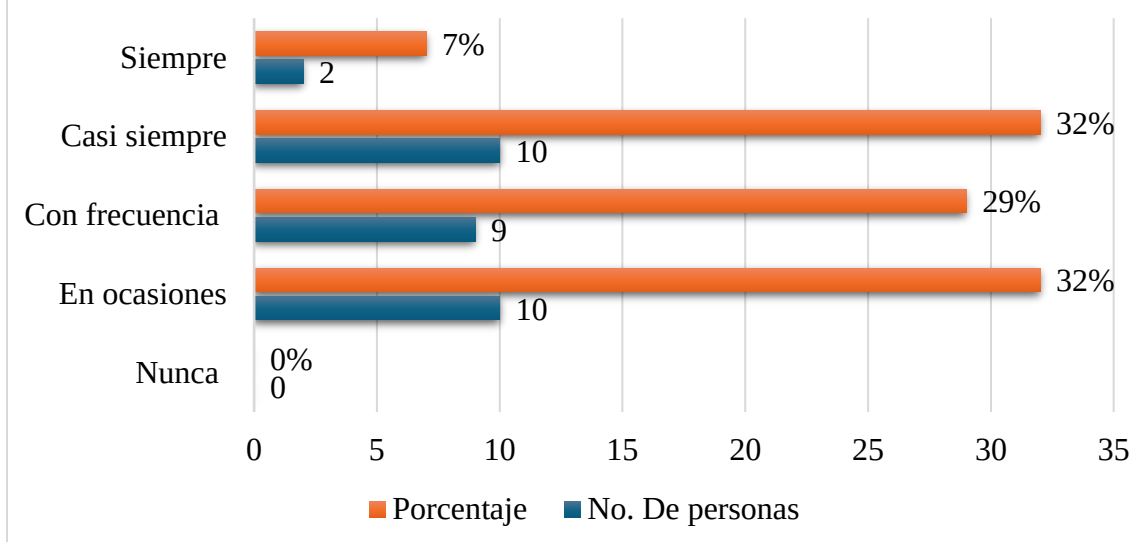
En el gráfico 4 se visualiza que el 32% (10) de los pasantes de enfermería en ocasiones tiene dudas sobre los procedimientos y realiza las preguntas adecuadas, un 23% (7) respondió que siempre, un 19 % (6) pertenece a casi siempre y con frecuencia, finalmente un 7% (2) no realiza preguntas al personal de base sobre algún procedimiento.

GRÁFICA 5.- ACTUAR ANTE DISTINTAS COMPLICACIONES PRESENTADAS



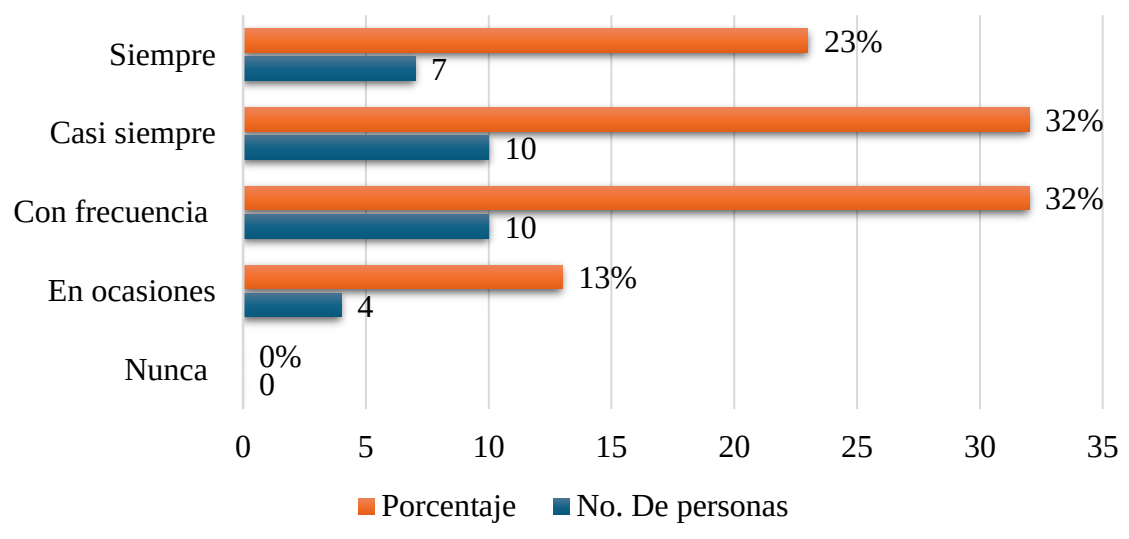
El 42% (13) de las personas en servicio social en enfermería en ocasiones sabe actuar ante las distintas problemáticas, mientras que un 26% (8) actúa con frecuencia ante las complicaciones, un 9% (3) del personal de base identifica que el pasante nunca ha actuado a las distintas complicaciones que pueda presentar el paciente durante el turno.

GRÁFICA 6.- RECONOCIMIENTO DE LOS SIGNOS DE ALARMA



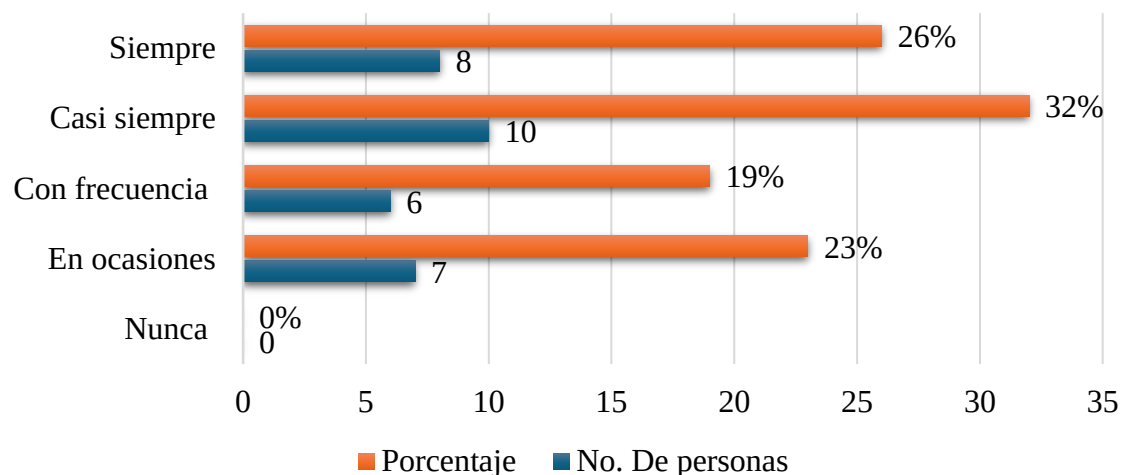
Los pasantes en enfermería reconocen los signos de alarma en un paciente en un 32% (10) abarcando casi siempre y en ocasiones, un 29% (9) con frecuencia, mientras que un 7% (2) de ellos recuerdan los signos de alarma ante cualquier eventualidad que pueda presentar el paciente.

GRÁFICA 7.-INDAGACIÓN POR PARTE DEL PASANTE SOBRE LOS CASOS QUE SE PRESENTAN

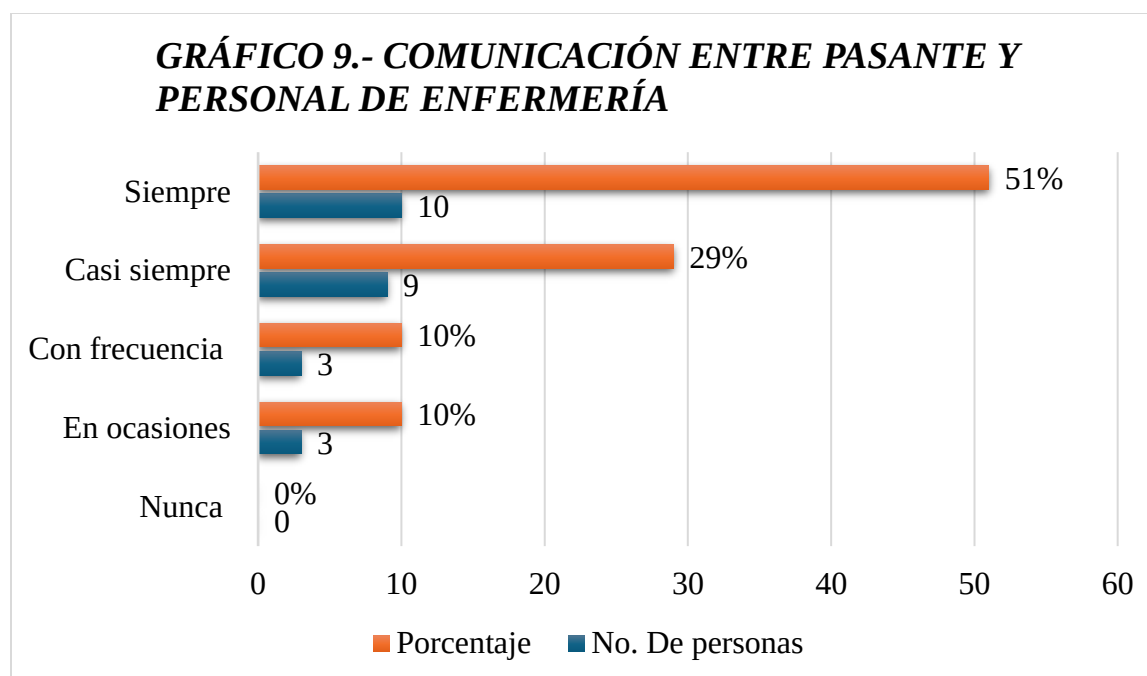


Se visualiza un empate del 32% (10) entre casi siempre y con frecuencia en el interés por parte de la persona en servicio social de enfermería por indagar los casos de los distintos pacientes, un 23% (7) de ellos investiga sobre los diagnósticos de los pacientes, luego un 13% (4) en ocasiones indaga sobre los diferentes padecimientos.

GRÁFICO 8.- DESENVOLVIMIENTO ADECUADO DEL PASANTE SEGÚN LA PERCEPCIÓN DEL PERSONAL

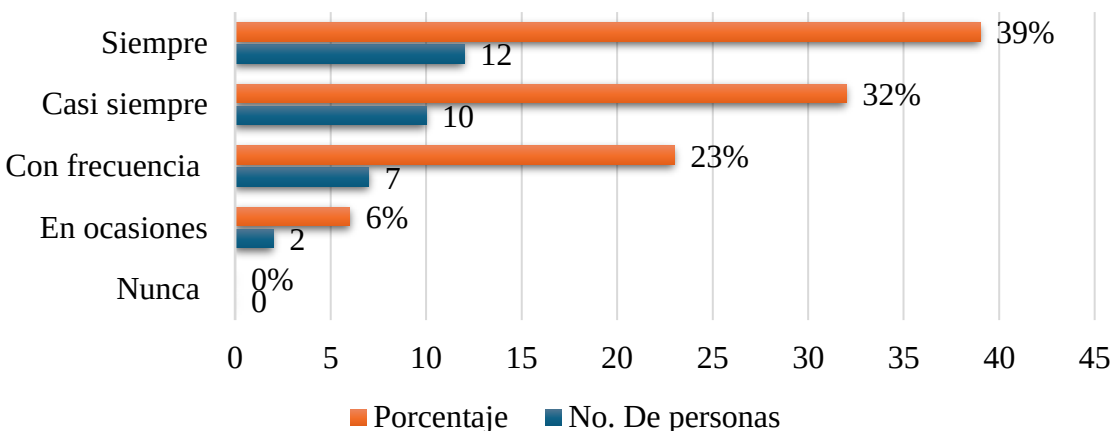


Se identifica un desenvolvimiento del 32% (10) de casi siempre de acuerdo con la percepción del personal gestor respecto al pasante de enfermería, un 26% (8) corresponde a siempre y un 19% (6) con frecuencia.

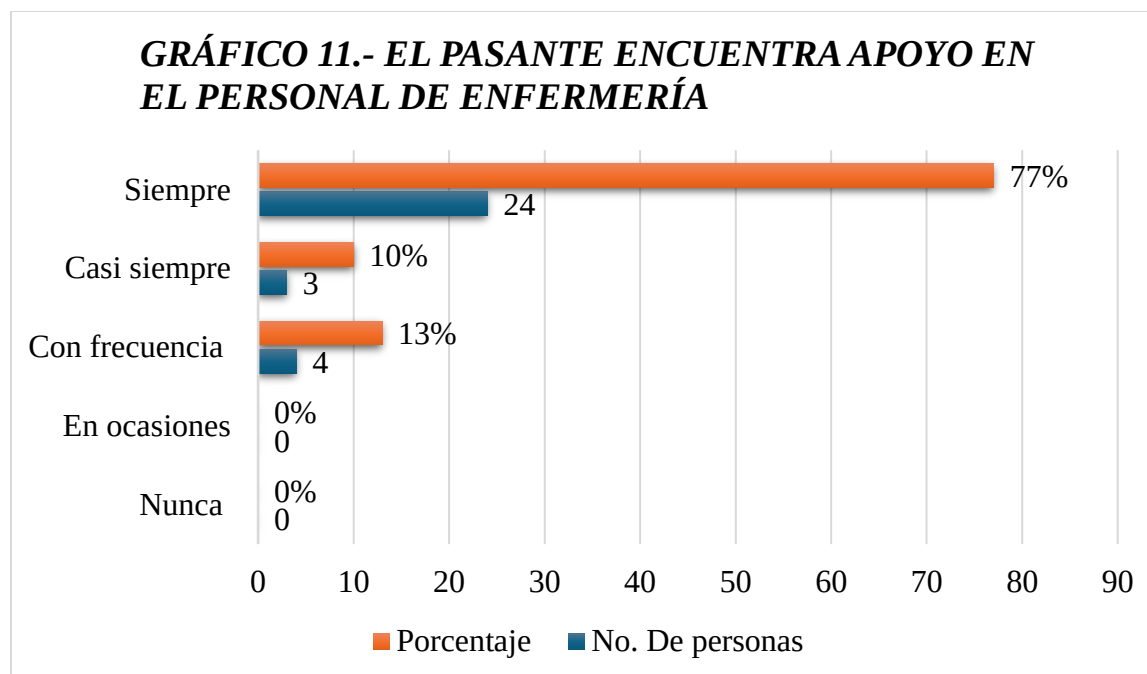


La comunicación entre la persona en servicio social y el personal de enfermería siempre es adecuada por lo que se observa un 51% (10), un 29% (9) en casi siempre y por último con un 10% (3) pertenece a con frecuencia y en ocasiones, recordando que debe existir un respeto por ambas partes.

GRÁFICO 10.- EL PASANTE REALIZA LOS PROCEDIMIENTOS CON EL CUIDADO CORRESPONDIENTE PARA LA SALUD DEL PACIENTE

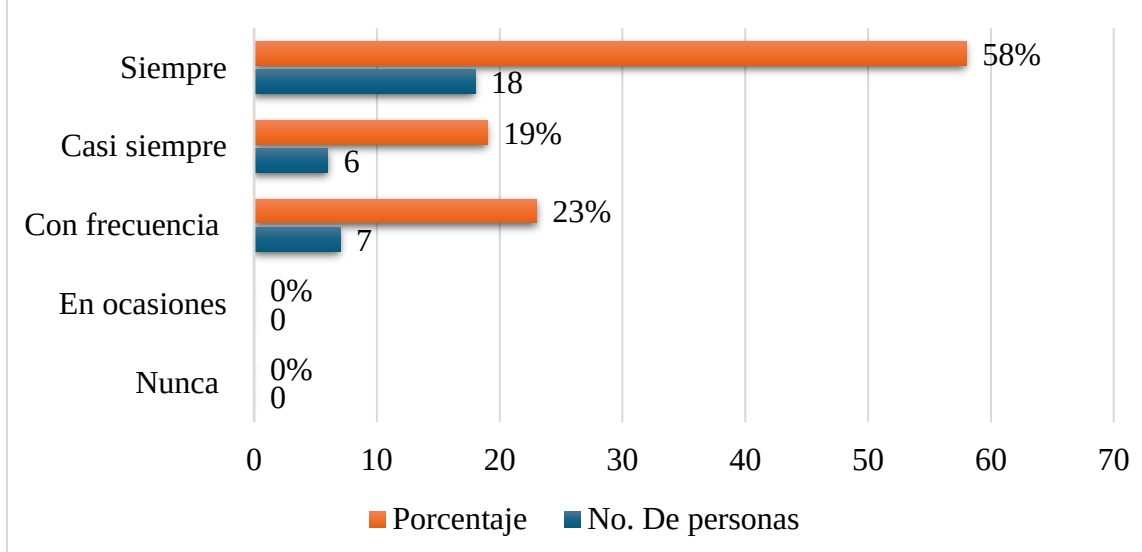


En el grafico se representa siempre con un 39% (12) que los pasantes en servicio social de enfermería realizan los procedimientos con el debido cuidado para la salud del paciente, un 32% (10) casi siempre, mientras que un 23% (7) con frecuencia y un 6% (2) en ocasiones los pasantes hacen adecuadamente los procedimientos para el cuidado y atención del paciente.



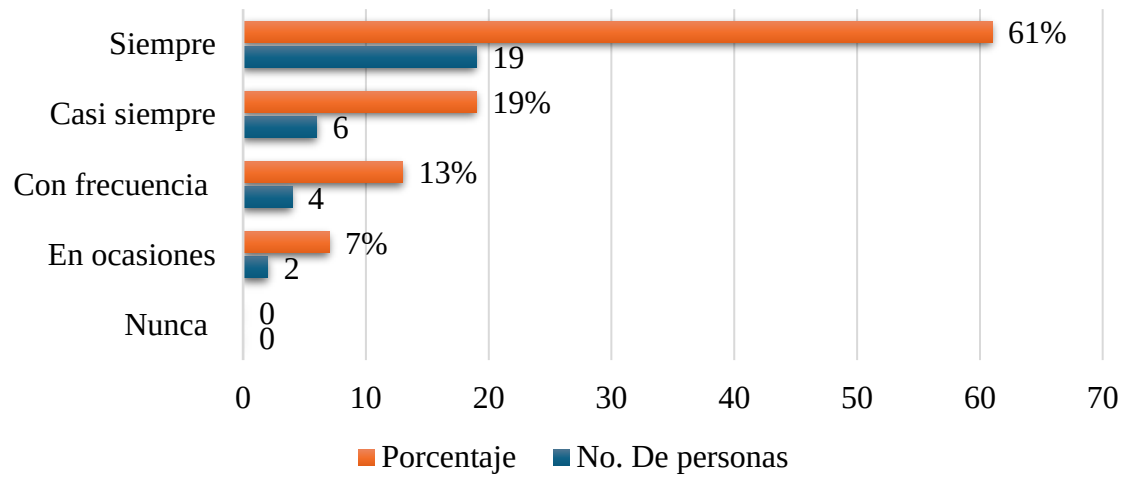
El 77% (24) de los pasantes en enfermería siempre encuentra apoyo en el personal, incluso resolver sus dudas o alguna situación que lo pueda afligir, el 13% (4) corresponde a con frecuencia y por último un 10% (4) a casi siempre.

GRÁFICO 12.- INTERÉS DEL PASANTE EN REALIZAR LOS PROCEDIMIENTOS



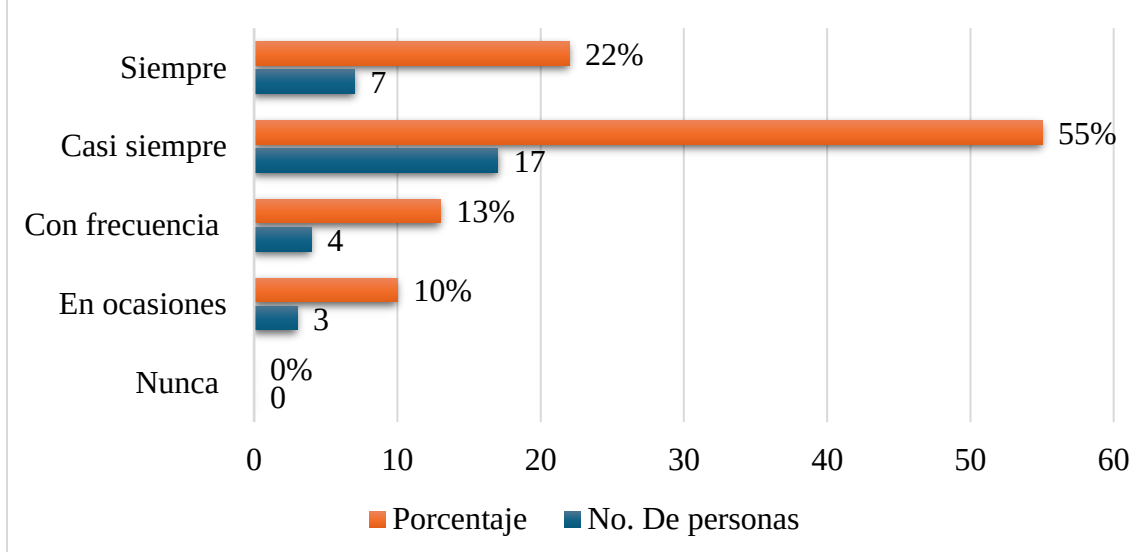
Se visualiza un 58% (18) de las personas en servicio social en enfermería siempre muestra algún interés en mostrar iniciativa al realizar los procedimientos, un 23% (7) pertenece al apartado de con frecuencia y un 19% (6) en casi siempre recordando que también debe existir una adecuada comunicación entre pasante y personal de base sin que existan críticas destructivas.

GRÁFICO 13.- EL PASANTE CUMPLE CON LOS 10 CORRECTOS PARA REALIZAR LOS PROCEDIMIENTOS



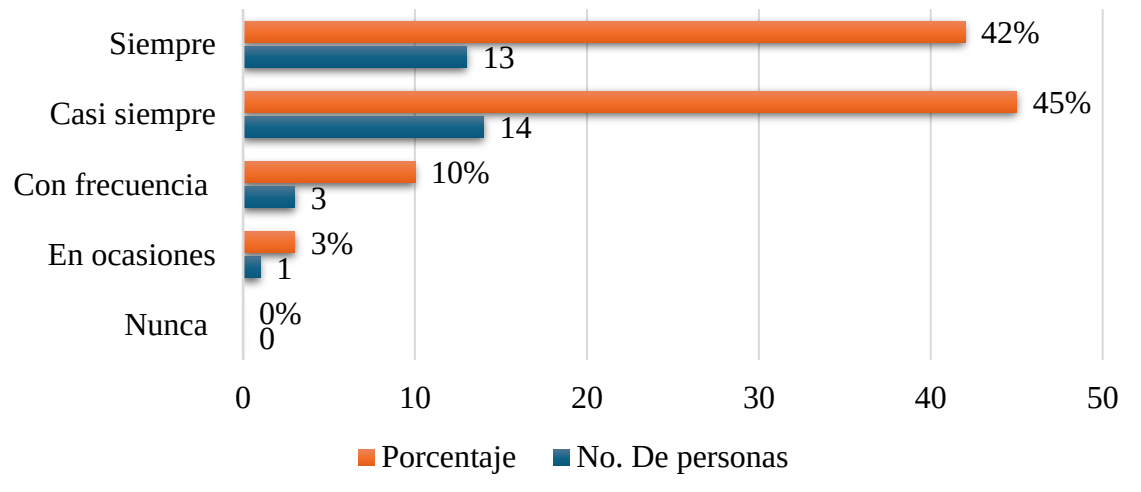
El pasante en enfermería con un 61% (19) siempre cumple con los 10 correctos al realizar cualquier procedimiento, con un 19% (6) es casi siempre, el 13% incumbe con frecuencia al hacer uso de los 10 correctos en los distintos procedimientos para el bienestar del paciente y un 7% (2) corresponde en ocasiones.

GRÁFICO 14.- EL PASANTE TIENE CLAROS LOS PROCEDIMIENTOS A REALIZAR



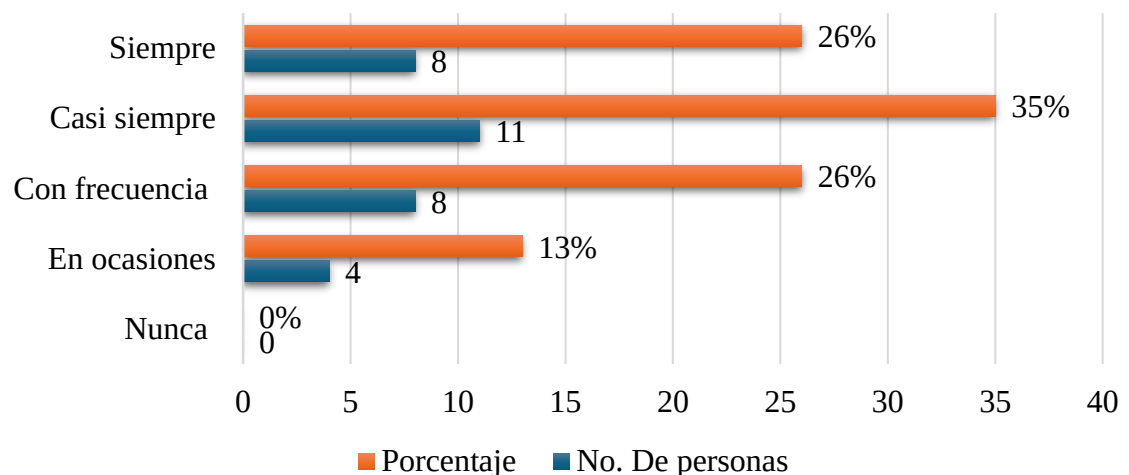
El pasante de servicio social en enfermería tiene claros los procedimientos a realizar en un 55% (17) con casi siempre, un 22% (7) corresponde a siempre respecto a los conocimientos teóricos que el pasante en enfermería presenta al realizar un procedimiento, un 13% (4) abarca el apartado con frecuencia, mientras que un 10% (3) no tiene claro el procedimiento al realizarlo.

GRÁFICO 15.- DEVOLUCIÓN DE MATERIAL AL LUGAR CORRESPONDIENTE POR PARTE DEL PASANTE

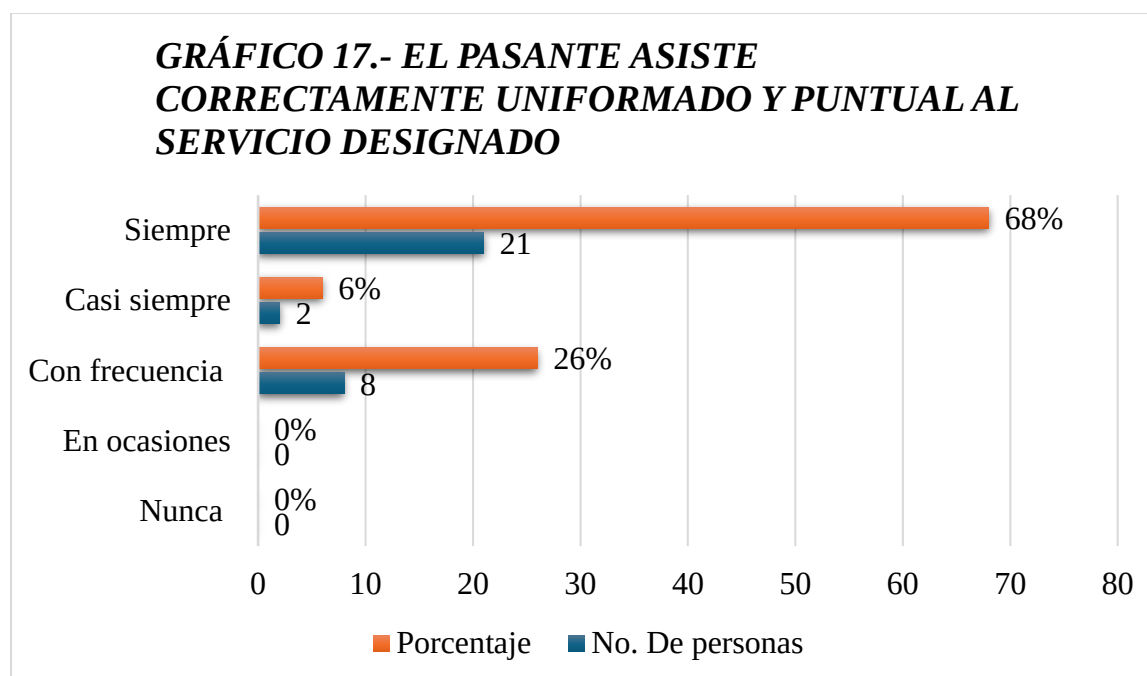


Se observa casi siempre abarcando un 45% (14) indicando que la persona en servicio social en enfermería coloca el material nuevamente donde corresponde para el siguiente turno, un 42% siempre lo devuelve a su lugar para que vuelva a ser utilizado.

GRÁFICO 16.- EL PASANTE PONE EN PRÁCTICA SUS CONOCIMIENTOS TEÓRICOS EN LOS PROCEDIMIENTOS QUE REALIZA

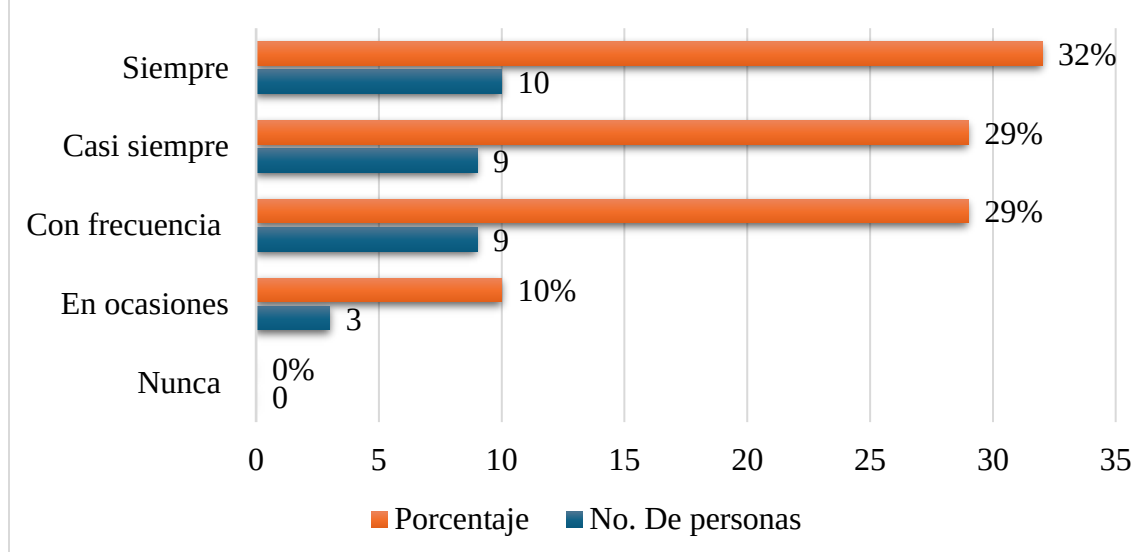


En el gráfico un 35% (11) se refiere a que el pasante en enfermería casi siempre pone en práctica sus conocimientos teóricos en los procedimientos que se realizan un 26% (8) empata en siempre y con frecuencia, mientras que un 13% (4) no pone en práctica sus conocimientos teóricos.



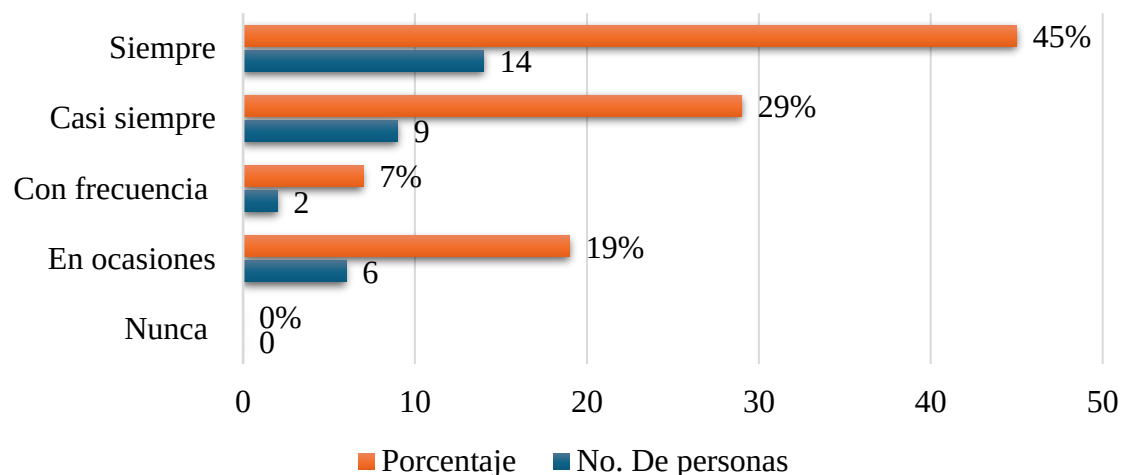
Un 68% (21) de los pasantes en enfermería siempre asiste uniformado y puntual al servicio asignado por el instituto, el 26% (8) con frecuencia y por último un 6% (2) en casi siempre, recordando que este punto hace énfasis en la presentación personal de cada pasante.

GRÁFICO 18.- EL PASANTE SE TRAZA METAS PARA CUMPLIR SUS OBJETIVOS



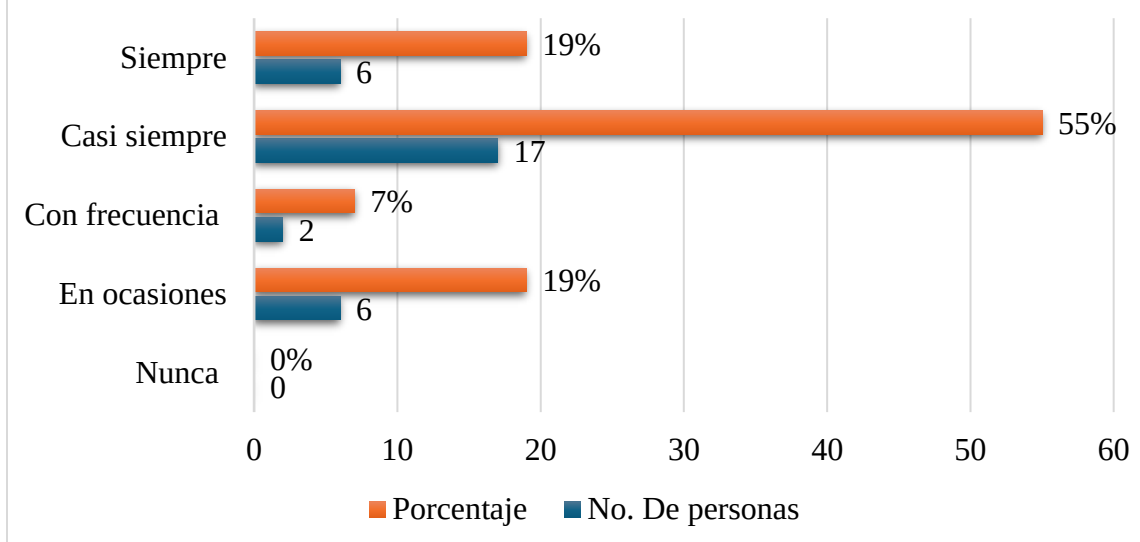
El 32% (10) de las personas en servicio social en enfermería siempre se trazan metas para cumplir con sus objetivos, mientras que un 29% comparte dos apartados casi siempre y con frecuencia en el cumplimiento de las distintas metas trazadas por los pasantes en enfermería.

GRÁFICO 19.- EL PASANTE TIENE LOS MATERIALES NECESARIOS EN SU LAPICERA PARA EL TURNO



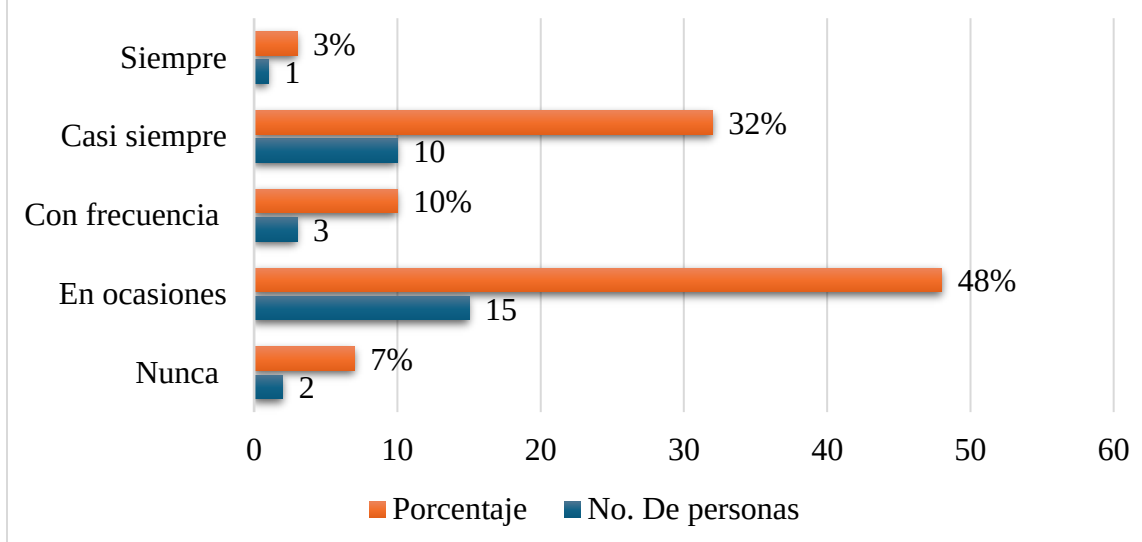
Se identifica que un 45% (14) de los pasantes de enfermería siempre cuenta con los materiales necesarios en su lapicera para el transcurso del turno, consiguiente de un 29% (9) en casi siempre, un 7% (2) con frecuencia y un 19% (6) en ocasiones cuenta con el material adecuado para utilizar durante el turno.

GRÁFICO 20.- SEGURIDAD EN EL PASANTE AL MOMENTO DE REALIZAR LOS PROCEDIMIENTOS



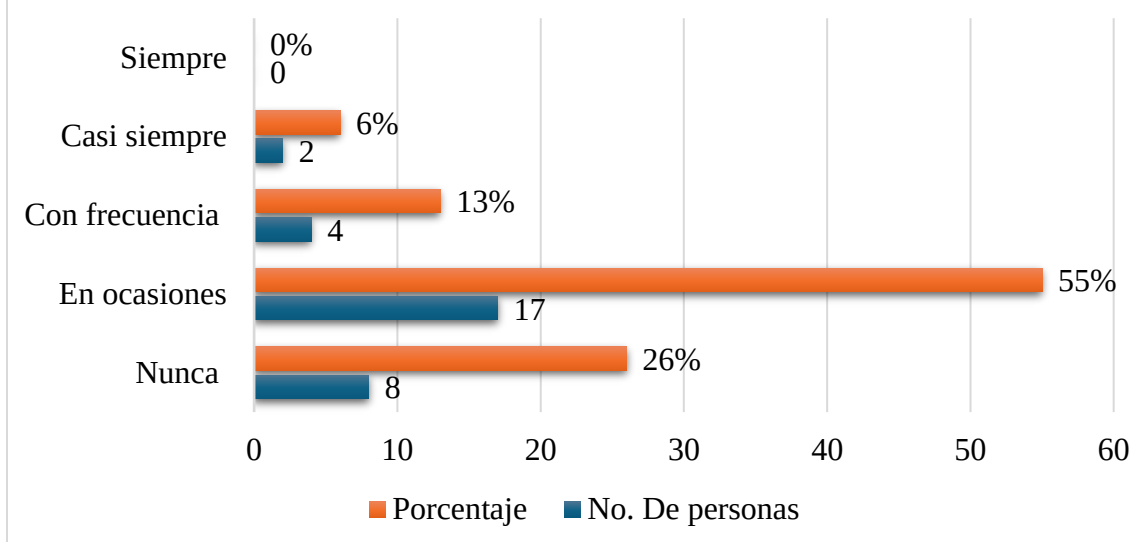
Se visualiza que un 55% (17) de las personas en servicio social en enfermería casi siempre presentan seguridad al realizar los procedimientos, mientras que un 19% (6) de ellos muestra siempre y en ocasiones seguridad en ellos mismos, finalizando con un 7% (2) con frecuencia demuestran un poco de inseguridad al realizar los procedimientos.

GRÁFICO 21.- EL PASANTE NECESITA AYUDA AL REALIZAR LOS PROCEDIMIENTOS



El 48% (15) de los pasantes de servicio social en enfermería en ocasiones solicita apoyo al personal gestor al realizar cualquier procedimiento, seguido de un 32% en casi siempre, el 10% (3) corresponde con frecuencia solicitando apoyo al personal, un 7% (2) nunca necesita apoyo por parte del personal gestor y un 3% (1) solicita al menos supervisión por parte del personal de enfermería.

GRÁFICO 22.- FRUSTRACIÓN DEL PASANTE AL NO REALIZAR ALGÚN PROCEDIMIENTO

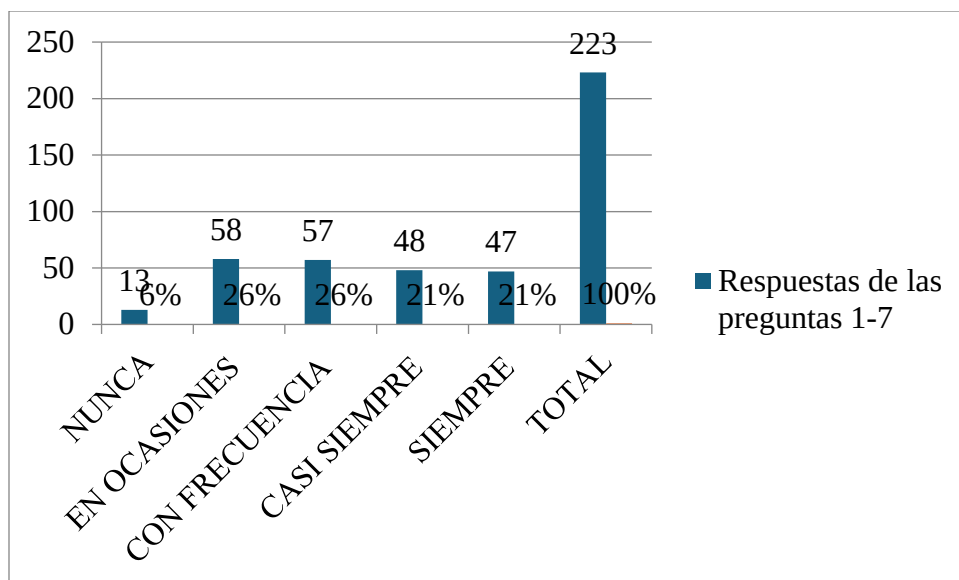


Un 55% (17) de las personas en servicio social en enfermería en ocasiones se siente frustrado/a al no realizar cualquier procedimiento, mientras que un 26% (8) del personal de enfermería selecciono que el pasante nunca ha experimentado ese sentimiento durante el turno, un 13% (4) con frecuencia y un 6% (2) casi siempre.

RESULTADOS DE LOS DATOS POR DIMENSIONES

Esta dimensión evalúa los conocimientos teóricos aplicados al entorno clínico, tales como el reconocimiento de los signos de alarma, el cumplimiento de las actividades asignadas y la investigación sobre los casos clínicos.

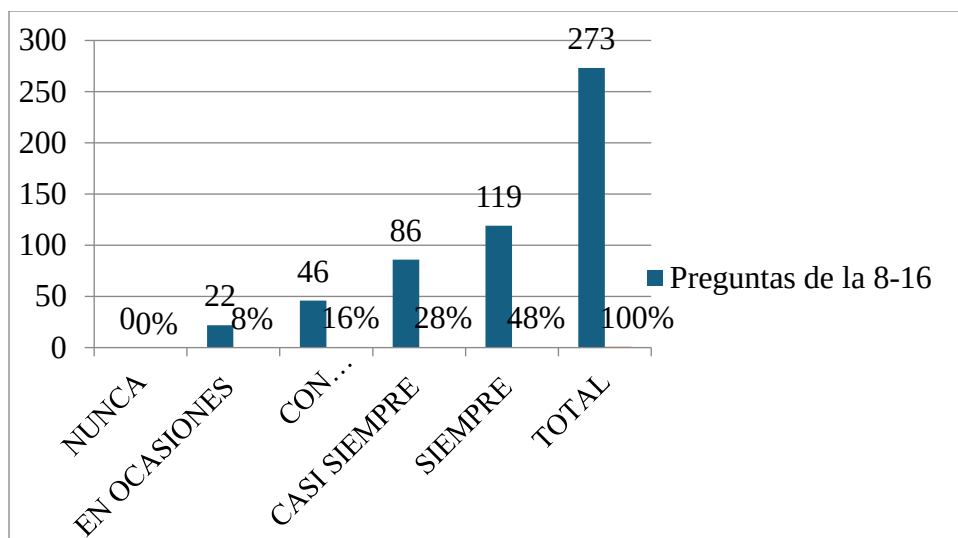
Dimensión: SABER	Respuestas de las preguntas 1-7	Porcentaje %
NUNCA	13	6%
EN OCASIONES	58	26%
CON FRECUENCIA	57	26%
CASI SIEMPRE	48	21%
SIEMPRE	47	21%
TOTAL	223	100%



Los resultados muestran que la mayoría de las personas en servicio social en enfermería tienen conocimientos teóricos suficientes para cumplir con las actividades asignadas. Sin embargo un porcentaje significativo aún tiene dificultades para actuar en situaciones críticas con un empate en ocasiones con un 26% (58) y con frecuencia 26% (57). Por ejemplo en la gráfica 3. Un 52% (16) en ocasiones indico temor al realizar procedimientos, lo cual refleja la necesidad de reforzar la confianza con el personal gestor, así como el aprendizaje teórico-práctico.

Esta dimensión mide la capacidad de las personas en servicio social para aplicar habilidades prácticas, como la correcta ejecución de procedimientos, el uso de técnicas adecuadas y el cumplimiento de estándares clínicos como los 10 correctos.

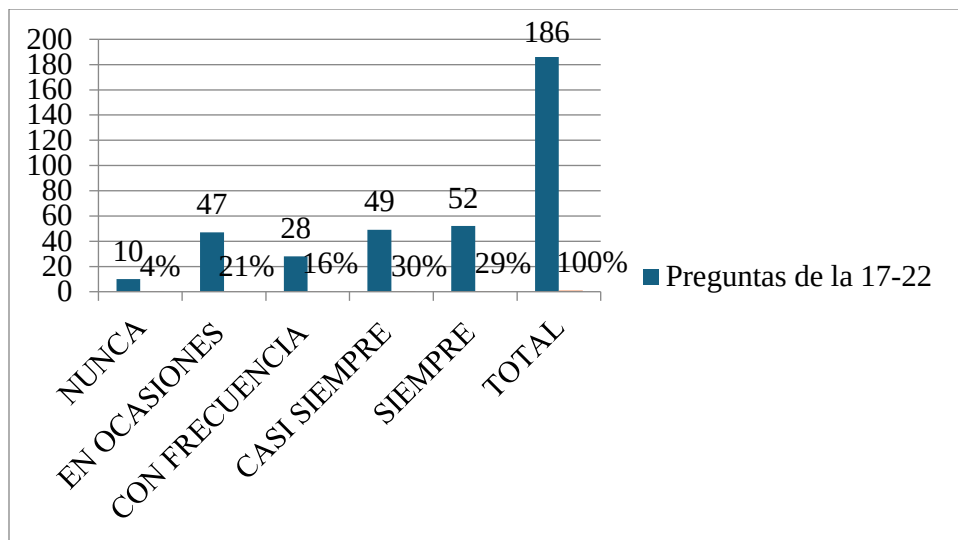
Dimensión: SABER-HACER	Preguntas de la 8-16	Porcentaje %
NUNCA	0	0%
EN OCASIONES	22	8%
CON FRECUENCIA	46	16%
CASI SIEMPRE	86	28%
SIEMPRE	119	48%
TOTAL	273	100%



Los resultados destacan que el 28% (86) de las personas en servicio social en enfermería realiza sus actividades de manera óptima y conforme a las normas de la práctica clínica. Sin embargo el 8% (22) aun realiza procedimientos de forma inconsistente, lo que subraya la necesidad de supervisión y capacitación continua. Además un 48% (119) siempre cumple con los 10 correctos al realizar los distintos procedimientos, evidenciando un dominio adecuado de las practicas esenciales.

Esta dimensión evalúa las actitudes, valores y habilidades emocionales de las personas en servicio social en enfermería, incluyendo su puntualidad, seguridad y manejo emocional frente a los desafíos del entorno clínico.

Dimensión: SABER- SER	Preguntas de la 17-22	Porcentaje %
NUNCA	10	4%
EN OCASIONES	47	21%
CON FRECUENCIA	28	16%
CASI SIEMPRE	49	30%
SIEMPRE	52	29%
TOTAL	186	100%



Un 30% (49) de las personas en servicio social en enfermería muestra puntualidad y presentación adecuada al presentarse en el servicio asignado por la institución. Sin embargo un 16% (28) indico sentirse frustrado con frecuencia al no lograr realizar un procedimiento correctamente, un 21% (47) en ocasiones solicito apoyo durante su práctica. Esto sugiere que el manejo emocional y la autonomía son áreas clave que requieren atención.

11.- DISCUSIÓN

Respecto a la primera dimensión; saber con las actividades que cumplen las personas en servicio social en enfermería que le manda a realizar el personal de gestor, los resultados arrojados fueron que el 68% de los encuestados está de acuerdo en que el pasante de enfermería cumple con las actividades encomendadas por el personal gestor, mientras que un 16% contesto con frecuencia y casi siempre realizan estas actividades. De manera general dentro de esta dimensión el promedio fue de 45 mientras que la mediana fue de 48. Huarcaya Quispe y Pino Izarra (2017) abordaron la percepción del profesional en enfermería sobre el desempeño del alumnado en práctica clínicas, destacando que los temores e inseguridades son comunes debido a la falta de experiencia práctica dentro de los distintos procedimientos.

Esto se alinea con los datos obtenidos dentro del grafico 3 identificando que más del 52% de las personas en servicio social en enfermería muestran temor en ocasiones al realizar procedimientos. Este hallazgo enfatiza la importancia de reforzar el aprendizaje práctico mediante simulaciones y supervisión directa especialmente en escenarios críticos. El estudio de Cabrera Castillo (2021) aborda la satisfacción de los pasantes en relación con las competencias adquiridas y destaca que los pasantes enfrentan desafíos al aplicar conocimientos teóricos en contextos clínicos reales. Esto coincide con el hallazgo en el gráfico 4. Un 32% de las personas en servicio social en ocasiones presentan dudas al realizar procedimientos.

La implementación de simulaciones prácticas- clínicas podría ser una solución para reducir estas inseguridades Mejías Sánchez y Borges Oquendo (2021) resaltan que el desempeño profesional está condicionado por la integración del saber teórico en las competencias prácticas.

Identificando en el gráfico 7 un 23% de las personas en servicio social en enfermería investiguen sobre los diagnósticos sugiere que hay áreas de mejora en la formación investigativa y en el

desarrollo de habilidades críticas, aunque en ocasiones dentro de la formación del servicio social, se les asignan otras actividades, abarcando más tiempo de los pasantes de servicio social en enfermería por lo que se les olvida reforzar temas para los distintos procedimientos a realizar.

Dentro de la segunda dimensión; saber hacer se evalúan las distintas habilidades prácticas de las personas en servicio social en enfermería, destacándose que un 61% siempre cumple con los 10 correctos al realizar procedimientos, lo que demuestra un alto nivel de precisión en las actividades clínicas. Mientras que el promedio obtenido dentro de esta dimensión fue de 55 y una mediana de 46. González Velázquez (2020) habla sobre el diagnóstico de la formación de los pasantes durante la pandemia de COVID-19, se destacó que las relaciones interpersonales y la comunicación efectiva con el personal de salud son cruciales para el desempeño.

En este proyecto, la percepción del personal gestor sobre la interacción de los pasantes fue positiva, se puede observar dentro del grafico 9, que un 51% indico que la comunicación siempre es adecuada, a pesar de ello en este trabajo de investigación dentro del grafico 11, el 77% de los pasantes en enfermería recibe un apoyo constante del profesional de enfermería, lo que refuerza la importancia de un entorno clínico que fomente el aprendizaje supervisado para un aseguramiento en los procedimientos, recordando que la interacción por ambas partes debe ser respetuosa. Según Dóriz Jiménez (2021), la integración efectiva de conocimientos teóricos en la práctica clínica sigue siendo un desafío importante para el alumnado de enfermería, por lo que se logró identificar en el grafico 14, el 55% de las personas en servicio social en enfermería casi siempre tienen claros los procedimientos a realizar, pero aún hay un 13% que lo hace con frecuencia, lo que apunta a la necesidad de reforzar la claridad y sistematicidad de los programas formativos. Mientras que en el grafico 16, el 35% de los pasantes de servicio social en

enfermería casi siempre ponen en práctica sus conocimientos teóricos, lo que sugiere que existen áreas de mejora en la aplicación práctica de estos conocimientos.

En la tercera dimensión; saber ser, se aborda la frustración de la persona en servicio social en enfermería dentro del grafico 22, un 55% de los pasantes en enfermería en ocasiones se siente frustrado al no completar correctamente algún procedimiento y en relación con Fernández (2022) menciona que el apoyo emocional y un entorno laboral saludable son cruciales para la satisfacción y el desempeño de los pasantes. Soto (2020) destaca que los factores como el estrés y la falta de motivación afectan al desempeño académico y profesional de los estudiantes de enfermería. La solicitud de apoyo en los distintos procedimientos por parte de las personas en servicio social en enfermería fue de un 48% demostrando tener un sistema de supervisión al realizar un procedimiento así como reforzar la comunicación, confianza, autonomía, sin presionar al pasante ni regañarlo o incluso darle una crítica destructiva.

Para finalizar el promedio obtenido en este apartado fue de 37, mientras que la mediana fue de 47.

12.- CONCLUSIÓN:

De lo anterior se deduce que el objetivo general del proyecto se cumplió debido a los hallazgos que revelan, los pasantes en su mayoría cumplen con las actividades asignadas, poseen conocimientos teóricos adecuados y demuestran una actitud positiva hacia el aprendizaje. Sin embargo, se detectaron áreas de oportunidad, como la inseguridad en la realización de procedimientos técnicos y la necesidad de apoyo emocional en situaciones complejas como puntos a mejorar para su desarrollo, formación y práctica como futuros profesionales de la licenciatura en Enfermería. Así mismo la evaluación aplicada y basada en las tres dimensiones (saber, saber hacer y saber ser) permitió identificar las fortalezas significativas en aspectos como la puntualidad, el cumplimiento de los 10 correctos y la comunicación con el profesional de enfermería. Asimismo se destacó la importancia del apoyo constante por parte del personal gestor, como un factor clave para la confianza y el desempeño de las personas en servicio social en enfermería, así mismo este tipo de estudio permito reflexionar sobre los logros alcanzados, las áreas de mejora detectadas y las implicaciones para la formación y práctica. En conjunto con los objetivos específicos el primero que es: comparar el nivel de desempeño profesional según la universidad de procedencia; me permitió identificar que los diferentes desempeños entre los pasantes de diversas instituciones no son significativos, ya que el entorno, el apoyo por el personal gestor parecen tener mayor influencia en la calidad del trabajo realizado. Esto sugiere que independientemente de la formación previa, los pasantes tienen la disponibilidad, capacidad de adaptarse y aprender en el entorno clínico, siempre que reciban la orientación adecuada sin malos tratos. Dentro del segundo objetivo: determinar las áreas de oportunidad para mejorar el desempeño profesional; permitió detectar varias áreas de mejora, incluyendo la falta de confianza en la realización de procedimientos complejos, el temor al error y la necesidad de

supervisión en ciertos casos. Estas áreas representan oportunidades para implementar programas de capacitación adicionales y reforzar la formación práctica mediante simulaciones clínicas que simulen escenarios críticos. Por último el tercer objetivo: Identificar características sociodemográficas que influyen en el desempeño profesional; se encontró que la rotación en diferentes servicios influye en el desempeño de los pasantes en enfermería. Aunque estos elementos no fueron determinantes, su análisis destaca la importancia de personalizar los programas de formación y supervisión para atender las necesidades específicas de cada persona en servicio social de enfermería.

En conclusión, este proyecto cumplió con sus objetivos, además de sentar las bases para el desarrollo de programas formativos más dinámicos y efectivos en la educación y práctica de la enfermería. Además se identificó que la seguridad emocional e integración de conocimientos teóricos, mejora continua en la evaluación y capacitación de los pasantes en enfermería no solo los beneficiará a ellos, sino al sistema de salud y, en última instancia, a los pacientes que recibirán cuidados y atención de mayor calidad.

13.- Recomendaciones

1. Implementar talleres prácticos enfocados en la resolución de problemas y la toma de decisiones clínicas.
2. Diseñar estrategias de apoyo emocional y motivacional para reducir la frustración y el temor al error en los pasantes de servicio social en enfermería
3. Fortalecer la supervisión y retroalimentación constante por parte del personal gestor.
4. Promover investigaciones adicionales que aborden la evaluación del desempeño en diferentes contextos y niveles de atención para generalizar los hallazgos, sin implementar trabajos extras para que el pasante pueda extender sus conocimientos en los temas a investigar.

14.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- Ávila, C., Anguiano, M. Factores de pasantes en servicio social hospitalario que condicionan transitar hacia la conciencia activa 2016. Recuperado de:
http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/bitstream/handle/DGB_UMICH/5629/FE-M-2016-1593.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrillo, E., María, A. Vota, A. (2014). Profesionalización de la enfermería y desempeño, desde la óptica del jefe inmediato superior en chihuahua, chihuahua. 10(1),1857–7881. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/328024058.pdf>
- Cerdán, L. L. (Ed.). (2011). La evaluación: Vol. VI (Número 11). Pedagogía Magna.
- Chauvel, Mevius Andre. (2022). Satisfacción laboral en practicantes preprofesionales estudios en empresas privadas lima metropolitana Lima - Perú. Recuperado de:
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15632/Chauvel_Satisfacci%C3%B3n-laboral-practicantes%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De la evaluación se observa que los chinos más de cuatro mil años atrás ya practicaban pruebas a los ciudadanos, S. se H. un R. no E. a. L. de la H., Filósofos, D., prácticas., S. 7.1 La evaluación: caracterización general. Tdx.cat. Recuperado de:
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5036/jjma08de16.pdf.PDF>
- Cabrera C, M. 2020. Satisfacción laboral en prestadores de Servicio Social del Centro de Estudios y Servicios en Salud. Facultad de medicina región Veracruz. Cdigital.uv.mx. Recuperado de:
<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/53043/CabreraCastilloManuela.pdf?sequence=1>

- Diagnóstico de la formación de los pasantes de enfermería para la atención en los escenarios clínicos durante la pandemia covid-19. Ojs.uc.cl. Recuperado de:
<https://ojs.uc.cl/index.php/RHE/article/view/58401/49213>
- Dorantes Escobedo, G. Repercusiones en el pasante de Enfermería en medio de la pandemia mundial por SARS-COV2. Unidad Sanitaria XXI, 2(4), 47–59. Recuperado de:
<https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/usanitariaXXI/article/view/8150>
- Elizalde H., Ortiz G., Rodríguez F., Aya K, J., Moreno M. Experiencia del profesional de enfermería en su relación con el estudiante durante su práctica clínica | SANUS Revista de Enfermería. (2023). Unison.mx. Recuperado de:
<https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/192/275#toc>
- Enfermera Gestora: ¿Qué es y cómo formarte? Internet. Disponible en:
<https://www.il3.ub.edu/formate-como/enfermera-gestora>
- Estévez Angela. Significado de desempeño. 2019. disponible en:
<https://significado.com/desempeno/>
- Euroinnova Business School. ¿quieres convertirte en auxiliar administrativo del estado? 2019. Disponible en: <https://www.euroinnova.mx/blog/que-es-una-percepcion-laboral>
- Euroinnova Business School. Muchos docentes quieren saber ¿Cómo ser un buen profesor? 2023. Disponible en: <https://www.euroinnova.edu.es/blog/saber-saber-hacer-y-saber-ser-competencias>
- González, S., Crespo K, S., Agama S. A., Torres M, M. (2016). Opinión del jefe inmediato sobre el desempeño de los egresados de la Licenciatura en Enfermería. Investigación En Enfermería Imagen Y Desarrollo, 18(2), 107. Recuperado de: <https://doi.org/10.11144/javeriana.ie18-2.ojid>

- Grajales A, I., Márquez V, L., Martínez R, B., Cortés B, E., Ordaz Z, R. F. Academic performance in nursing students from a public university; Rendimiento académico en estudiantes de enfermería de una universidad pública. Recuperado de:
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/07/1379521/1246-7057-1-pb.pdf>
- Jiménez B, D., Rodríguez C, V., Chasillacta A, F. (2021). Percepción de los profesionales sobre la integración de la teoría a la práctica en la formación de enfermeras/os. Enfermería Investiga Investigación Vinculación Docencia y Gestión, 6(5), 16–23. Recuperado de: <https://doi.org/10.31243/ei.uta.v6i5.1451.2021>
- Lapeira C, J., Vargas P, L. La práctica profesional, retos y desafíos para el apoyo organizacional Autores. Recuperado de:
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/11233/1/Libro_Internas-La%20practica%20profesional%2C%20retos%20y%20desafios%20para%20el%20apoyo%20organizacional_2020.pdf
- Ma, R. Desempeño de los prestadores de servicio social de licenciatura en enfermería de la dacs-ujat en las instituciones receptoras del sistema estatal de salud. Horizonte Sanitario, 15(1), 37–45.2016 Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5376563.pdf>
- Martínez, A. M. J., Vega, N. S. A., Pintado, N. E. A., Guzmán, J. J. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Mejías S, Y., Borges O, C, L. (2021). Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. Humanidades Médicas, 21(1), 224-238. Epub 25 de abril de 2021. Recuperado de:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202021000100224&lng=es&tlng=es

- Nilda, M., Pino. 2018. Percepción de la enfermera(o) sobre el desempeño del estudiante de enfermería que realiza practicas curriculares en el hospital regional Zacarias Correa Valdivia, 2017.Unh.edu.pe; Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado de: <https://repositorio.unh.edu.pe/items/c6dc7554-10f7-40bc-939d-29bc741dee19>
- Nilda, M., Pino. 2018. Percepción de la enfermera(o) sobre el desempeño del estudiante de enfermería que realiza practicas curriculares en el hospital regional Zacarías correa valdivia, 2017. Unh.edu.pe; Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado de: <https://repositorio.unh.edu.pe/items/c6dc7554-10f7-40bc-939d-29bc741dee19>
- Picón ÁP. Los 3 saberes en el aprendizaje por competencias [Internet]. Linkedin.com. 202. Recuperado de: <https://es.linkedin.com/pulse/los-3-saberes-en-el-aprendizaje-por-competencias-%C3%A1ngela>
- Qué es evaluar Conceptos básicos. [Internet]. Intef.es. Recuperado de: <https://formacion.intef.es/mod/book/tool/print/index.php?id=2574>
- Soto, C. A. D., Medina, I. D. A., Villamizar, J. A. S., Rodríguez, D. A. M., Sánchez, Z. C. N., Sánchez, Y. M. M., Maldonado, M. G. U., Valero, A. J.B. (2021). Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes de enfermería. Archivos Venezolanos de Farmacología Y Terapéutica, 40(9), 927–933. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/559/55971716008/html/>
- Tobón S., Pimienta J., García J.A., Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias. Pearson educación, México, 2010. Disponible en:

<https://cbt1ixtapaluca.mx/archivos/documentacionAcademica/SECUENCIAS%20DIDACTICAS.%20tobon-f.pdf>

- Torrico, F., Zubieta, J. M. F., López, C. La evaluación en el proceso de aprendizaje. Redalyc.org. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942453003.pdf>
- Velázquez A. (2021). Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo. disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20es%20el,la%20eficiencia%20de%20su%20trabajo>