

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER
HUMANO
ESCUELA DE ENFERMERÍA



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO
DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

TEMA: OFERTA ACADÉMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR RELACIONADA CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS/LAS GRADUADOS/AS EN EL PERIODO 2010-2014. CIUDAD DE AMBATO.

AUTORAS:

DURAN MILÁN SANDY MARÍA
TIXE GUERRERO GILMA LORENA

DIRECTORA DEL PROYECTO:

LIC. CECILIA VILLAVICENCIO R. MSc

GUARANDA – ECUADOR

2016

TEMA

OFERTA ACADÉMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR RELACIONADA CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS/LAS GRADUADOS/AS EN EL PERIODO 2010-2014. CIUDAD DE AMBATO.

ÍNDICE

TEMA	II
ÍNDICE	III
CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO INVESTIGATIVO, EMITIDO POR EL TUTOR(A)	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN EJECUTIVO	VI
INTRODUCCIÓN	X
CAPITULO 1: EL PROBLEMA	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.3. Objetivos	3
1.4. Justificación.....	4
1.5. Limitaciones.....	6
CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la Investigación	7
2.2. Bases teóricas	10
2.2.1. Escuela de enfermería Universidad Estatal De Bolívar	12
2.2.2 Título a Otorgar.....	13
2.2.3 Modalidad de Estudio	13
2.2.4 Perfil de Egreso.....	14
2.2.5. Perfil Profesional.....	18

2.2.6. Objetivo de la carrera	19
2.2.7. Formación Académica	19
2.2.8. Normas morales para las enfermeras (os).	19
2.2.9. Competencias Profesionales.....	20
2.2.10. Campo Ocupacional	20
2.2.11. Como se promociona la carrera de enfermería	21
2.2.12 Malla Curricular	22
2.2.13. Talento Humano.....	24
2.3. Base legal	28
2.3.1. Oferta académica.....	32
2.3.2.1. Flexibilización de la oferta académica	32
2.3.2.2. La flexibilización de la oferta académica mejora la calidad del aprendizaje	34
2.3.2.3. Plan de estudios.....	34
2.3.3. Empleabilidad	38
2.3.3.1. La empleabilidad: una competencia personal	39
2.3.3.2. La competencia para la empleabilidad, una responsabilidad social.	40
2.3.3.3. Mercado.....	42
2.4. Definición de términos.....	43
2.5. Sistemas de variables	47

CAPITULO 3 MARCO METODOLÓGICO	55
3.1. Nivel de investigación.....	55
3.2. Diseño	55
3.3. Población y Muestra.....	56
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	57
3.4.1. Entrevista.....	57
3.4.2. Encuesta.	57
3.5. Técnicas de procesamiento y Análisis de Datos (Estadístico Utilizado)	57
CAPITULO 4 RESULTADOS O LOGROS ALCANZADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS	84
CAPITULO 5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	86
5.1 Conclusiones	86
5.2 Recomendaciones.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	90
ANEXOS.....	97

CERTIFICACIÓN DE LA DIRECTORA

El suscrito/a Lcda. Cecilia Villavicencio Directora del proyecto de investigación, como modalidad de titulación.

CERTIFICA

Que el proyecto de investigación como requisito para la titulación de grado, con el tema: **OFERTA ACADÉMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR RELACIONADA CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS/LAS GRADUADOS/AS EN EL PERIODO 2010-2014. CIUDAD DE AMBATO**, realizado por los/las Duran Milán Sandy María y Tixe Guerrero Gilma Lorena estudiantes de la Escuela de Enfermería, ha cumplido con los lineamientos metodológicos contemplados en la Unidad de Titulación de la Carrera de Enfermería, para ser sometido a revisión y calificación por los miembros del tribunal nombrado por el Consejo Directivo de la Facultad y posteriormente a la sustentación pública respectiva.



Lcda. Enma Cecilia Villavicencio Real. Msc

DIRECTORA DEL PROYECTO DE TITULACIÓN

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo titulado; **OFERTA ACADÉMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR RELACIONADA CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS/LAS GRADUADOS/AS EN EL PERIODO 2010-2014. CIUDAD DE AMBATO**, se ha desarrollado en consideración a que la oferta académica es la composición de los planes de estudio y de las asignaturas que la universidad está en disposición de impartir como docencia, ligando la actividad académica al desarrollo del hombre y la sociedad, movilizandando las estructuras de enseñanza-aprendizaje e investigación en beneficio de toda la comunidad y que la empleabilidad es el potencial que tiene un individuo de acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción; la empleabilidad incluye aspectos relativos al saber, al saber hacer y al saber conocer.

Por lo anteriormente expuesto, el estudio pretende relacionar estos dos aspectos importantes; con el propósito de responder a una problemática social laboral de cómo incide lo que la carrera forma y oferta con la empleabilidad de las /los graduadas/dos; para lo que se aplicó una metodología investigativa descriptiva, de campo y trasversal, determinando el periodo de estudio 2010-2014.

Se utilizó como instrumentos de recolección de datos la encuesta a los/las graduados/as, líderes de los servicios de enfermería y una entrevista a los empleadores involucrados. El universo de trabajo lo constituyeron 21 graduados/as, 8 líderes y 4 empleadores todos ellos relacionados con los objetivos planteados en el estudio.

Luego de tabular y analizar los datos se concluye que en la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, la oferta académica está en relación con la empleabilidad, evidenciando un desempeño de calidad según la opinión de los líderes y empleadores correspondientes.

Como responsables del estudio, se recomienda a la unidad académica, mantener actualizado el programa de seguimiento a graduados, con la finalidad de disponer de una base de datos actualizada y además la implementación de una bolsa de empleo para la carrera; de tal manera que se encuentre disponible en forma oportuna la necesidad de empleo de las/los graduadas/os.

EXECUTIVE SUMMARY

This work entitled; ACADEMIC OFFER OF NURSING SCHOOL OF BOLIVAR STATE UNIVERSITY IN CONNECTION WITH PRESCRIPTION employability / OS IN THE PERIOD 2010 – 201 AMBATO, has been developed in consideration of the academic offer is the composition of the curriculum and the courses that the university is willing to provide as teaching, linking academic activity to the development of man and society, mobilizing structures of teaching-learning and research for the benefit of the whole community and that is the potential employability an individual has access to the labor market and manage their own career development with success and satisfaction; employability includes aspects to knowledge, know-how and know-be.

By the above, the study aims to link these two important aspects; in order to answer a question of how social work influences what shape the race and supply and employability / the graduate / dos; for which a descriptive and field research methodology was applied transverse determining the study period 2010-2014.

It is used as data collection instruments graduates survey, leaders of nursing services, interview the employers involved. The universe of study was constituted by 21 graduates / as 8 leaders and 4 employers all related to the objectives outlined in the study.

After tabulating and analyzing the data it is concluded that in of Nursing School of Bolivar State University academic offerings is related to employability, demonstrating quality performance in the opinion of the leaders and employers concerned.

As responsible for the study, the academic unit recommends, keeping the monitoring program graduates, in order to have a database updated and also the implementation of an employment for the race; so that it is available in a timely manner the need for / the graduated / os.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo investigativo denominado: “OFERTA ACADÉMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR RELACIONADA CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS/LAS GRADUADOS/AS EN EL PERIODO 2010-2014. CIUDAD DE AMBATO”, tiene como finalidad estudiar y analizar lo que la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, proporciona a la sociedad en el ámbito laboral en lo relacionado a la formación de talentos humanos en Enfermería que estén acordes con la necesidad y demanda local, regional y nacional (empleabilidad).

El acelerado desarrollo de la ciencia y la tecnología, los avances en la tecnología de la información y comunicación repercuten en la cultura de la gente; es por ello que el sistema nacional de salud exige implementar cambios sustanciales en su estructura y funcionamiento, centrando su atención en el usuario, en la garantía de seguridad de los pacientes, en el modelo de salud con énfasis en la atención primaria de salud y en la salud familiar y comunitaria, espacios en los que enfermería es un recurso clave para favorecer la calidad de atención en la prestación de los servicios de salud.

Creemos que es imprescindible incrementar las oportunidades de trabajo para este recurso profesional de salud que actualmente aun es limitado, ya que apenas en el Ecuador existen 8.2 enfermeras x 10.000 habitantes, frente a las recomendaciones de la OMS que establecen 70; por lo que la profesión se ubica en un nivel bajo según estas organizaciones Organización Panamericana de Salud OPS – Organización Mundial de la Salud OMS.

Así mismo la formación teórico-práctico con calidad y calidez de estos talentos, disminuyen las complicaciones y el gasto en la atención del paciente, argumentando la satisfacción laboral y cuando el cuidado de enfermería es realizado por enfermeras profesionales, los riesgos y mortalidad intrahospitalaria disminuyen o desaparecen.

Es fundamental estar informado a la hora de elegir que estudiar. La empleabilidad de una carrera universitaria es un factor importante que se debe conocer, debe valorar en qué medida la formación permite cumplir con el perfil de egreso, para satisfacer las demandas del mercado laboral que está sujeto a condiciones precarias de empleo, factores culturales y potencial del factor humano. (Villavicencio & Velasco, 2014).

El trabajo está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I. Contiene el Planteamiento del Problema, Formulación del mismo, los Objetivos la Justificación de la Investigación y por ultimo las limitaciones.

Capítulo II. Aborda los antecedentes de la investigación, las bases teóricas en las que se basó el estudio, definición de términos, variables y la operacionalización correspondiente.

Capítulo III. Se presenta el diseño metodológico, el nivel de la investigación, la población y muestra, seguido de las respectivas técnicas e instrumentos de recolección de datos y finalmente las técnicas de procesamiento y análisis de los mismos.

Capítulo IV. Hace referencia a los resultados y logros alcanzados según los objetivos planteados

Capítulo V. En este capítulo se exponen las conclusiones y recomendaciones que se desprenden del trabajo investigativo, se complementa con y la bibliografía y los anexos.

CAPITULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

El tener un empleo es la meta a la que todo estudiante de Educación Superior aspira luego de graduarse, en particular los profesionales de Ciencias de la Salud que se inserta en el mercado laboral, desde la realización de las prácticas pre-profesionales, luego en el año de salud Rural y muchos de ellos continúan trabajando en aquellas instituciones a través de contratos ocasionales emitidos directamente por el empleador.

Consecuentemente este trabajo está encaminado a conocer si lo que forma la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar tiene relación con el mercado laboral, en cuanto a la preparación teórico, práctico, investigación y vinculación con la sociedad, competencias que se desarrollan en los establecimientos de salud de la Provincia, región y país.

Sin embargo a pesar de tener estas oportunidades se presenta el problema en la selección, que de acuerdo en la Normativa de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) que en uno de sus artículos exige cumplir con ciertos requisitos, como experiencia profesional (mínimo 2 años), estudios de cuarto nivel, constituyéndose en un obstáculo para los/as graduados/as de la Carrera de Enfermería, puesto que la mayoría de Instituciones de Educación Superior (IES) en el Ecuador no oferta programas de cuarto nivel para enfermeros/as profesionales.

1.2. Formulación del Problema

¿Cómo incide la oferta académica de la Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar en la empleabilidad de los/as y graduados/as en el período 2010-2014 ciudad de Ambato?

1.3. Objetivos

Objetivo General

Establecer la relación entre la Oferta Académica de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar y la empleabilidad de los/as graduados/as en el periodo 2010-2014 ciudad de Ambato.

Objetivos Específicos

- Conocer la realidad laboral a través de un diagnóstico situacional de los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el período 2010-2014 ciudad de Ambato.
- Analizar las oportunidades laborales de los/as graduados/as en la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.
- Determinar el cumplimiento de la Oferta Académica de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.
- Identificar las limitaciones que los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería tuvieron para insertarse en el campo laboral.

1.4. Justificación

El presente trabajo investigativo se origina en la necesidad de verificar si la oferta académica y el perfil de egreso de los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, tiene relación con la empleabilidad dentro del amplio campo laboral en el que se desempeñaran.

Es de vital relevancia conocer a través de este estudio que la formación de los/as graduados/as de la carrera está enmarcada en la constitución de la República, el Plan Nacional del Buen Vivir, las Políticas Nacionales de Salud, el Modelo de Atención Integral de Salud (MAIS), en el ámbito estatal y social, para contribuir la satisfacción de las necesidades y problemas del individuo, familia y comunidad.

La investigación está encaminada a contribuir con los programas de Promoción de la carrera de Enfermería, con información que dé cumplimiento a la oferta académica propuesta en los espacios laborales, con el establecimiento de un sistema de control y registro laboral de los/as graduados/as para que su inserción sea viable y facilite los procesos de empleabilidad, teniendo referencias desde la academia.

A través de consultas por navegación web y bibliografías se ha encontrado estudios anteriores sobre este tema, en Tesis nacionales e internacionales y una realizada por estudiantes de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, referida a la oferta versus empleabilidad; el presente estudio se relacionara a esta oferta académica y empleabilidad en graduados de periodos posteriores (2010-2014).

Los beneficiarios directos de esta investigación son: los futuros graduados/as, docentes, autoridades y los indirectos los/las estudiantes de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, la realización de esta investigación fue posible con la participación y apoyo incondicional de los/as graduados/as, las líderes de cada servicio de Enfermería y los empleadores de las diferentes Unidades de salud.

El estudio se realizará en el período comprendido entre los años 2010 al 2014, en el que se graduaron 317 enfermeros/as que actualmente están laborando en la Red Pública de Salud del Ecuador, particularmente en la ciudad de Ambato (21enfermeros/as).

Fue factible de desarrollarlo, bajo la responsabilidad del grupo de estudiantes y la tutoría docente correspondiente y el aporte económico personal que viabilizara su ejecución.

1.5. Limitaciones

- Débiles conocimientos para iniciar el proyecto de investigación debido a que la cátedra impartida no se cumplió en su totalidad.
- Dificultad para ingresar a las diferentes unidades de salud hasta conseguir la autorización necesaria para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.
- Los tiempos de espera a las/os profesionales, líderes y empleadores, puesto que se tuvo que acudir a los diferentes turnos de trabajo (mañana, tarde y noche) para lograr la entrevista y la encuesta.
- La situación económica de los grupos que demanda, en lo referente a alojamiento, alimentación y transporte durante la planificación, ejecución y desarrollo del proyecto.
- Escasa bibliografía (libros) sobre la temática estudiada.

CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Siendo un tema de mucha importancia y al mismo tiempo dando seguimiento a los/las graduados/as de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, investiga si la Oferta Académica de la Escuela de Enfermería está acorde a las necesidades para encontrar un empleo a futuro.

Como antecedentes de este proyecto de investigación, se hace referencia en la revisión de algunas tesis desarrolladas que a través de las bibliotecas virtuales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (México), de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca y de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, en la que se encontró temas de estudio relacionadas a la Oferta Académica y la Empleabilidad:

A **NIVEL INTERNACIONAL** se encontró que en Marzo del 2014, en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM, Cuernavaca, México), fue realizada la investigación con el tema “**Expectativas laborales y empleabilidad en Enfermería y Psicología**”, elaborado por Francisco Paz, Norma Betanzos y Noemí Uribe.

La investigación concluyo con que la empleabilidad es un mundo complejo que está sujeto a condiciones precarias de empleo, factores culturales, habilidades mostradas y potencial del factor humano; de ahí la importancia de fortalecer la formación profesional tomando en cuenta que esta debe apreciar en qué medida su perfil de egreso permite satisfacer las demandas del mercado laboral (Paz, Batanzos, & Uribe, 2014).

A **NIVEL NACIONAL** se encontró que, en Abril del año 2014, fue presentado en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca, el trabajo exclusivo de Grado, “**Análisis de la Empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del trabajo de**

la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca desde Julio 2003 a Abril 2014” por Pablo F. Altamirano S, como requisito para optar por el título de Licenciado en Psicología.

La investigación concluyó que las organizaciones hoy en día, no solo buscan en los potenciales colaboradores el conocimiento académico, sino también habilidades, destrezas, aptitud y actitud, aspectos psicológicos, factores que no solo enmarcan la diferencia entre uno y otro empleado, sino que contribuirá con el buen desarrollo de las tareas y el crecimiento de la empresa. Por lo tanto se debe tomar en cuenta que no solo las organizaciones son las responsables de emplear a un graduado, sino también la capacidad que tiene este de ser empleable, esto quiere decir, que los graduados satisfagan los requerimientos o necesidades de los empleadores para ocupar un cargo (Altamirano P. , 2014).

A **NIVEL REGIONAL** se evidencio el trabajo especial de grado que en el año 2014, fue realizado por Castillo T. Cristian R., y Cayambe G. Flor M., como requisito para optar por el título de Licenciados en Ciencias de la Enfermería, lo cual fue presentado en la Escuela de Enfermería Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano Universidad Estatal de Bolívar titulado **“Oferta Académica de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar relacionada con la empleabilidad de los graduados en el periodo 2010-2012 en la Provincia de Bolívar”**.

El estudio que se realizo fue de tipo exploratoria y descriptiva, la información que se obtuvo, a través de encuestas, en el análisis y la interpretación de los resultados, consideran que los contenidos de la malla curricular corresponden a las funciones que desempeñan en cada Unidad de Salud en donde están laborando y la atención que brinda los profesionales graduados en la Escuela de Enfermería está en relación a la oferta académica; Por lo que se propuso la inserción laboral dentro del sistema de seguimiento a los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar. (Castillo & Cayambe, 2014)

Las búsquedas realizadas con anterioridad tiene relación al proyecto de titulación que se estudia, ya que los temas de estas investigaciones están en correspondencia, al mismo tiempo manifiestan que un empleador debe tener habilidades, destrezas, conocimientos y responsabilidades específicas para adquirir un empleo, a medida que el perfil profesional de cada graduado esté acorde a las necesidades que requiere el mercado laboral.

2.2. Bases teóricas

Marco Referencial

Es necesario referirnos al número e institución de trabajo de los/las graduados/as del periodo en estudio como se ilustra en el cuadro que sigue:

GRADUADOS/AS PERIODO 2010-2014

Instituciones	Graduados
Hospital General Docente Ambato	5
IESS Ambato	12
Hospital Municipal	2
Hospital Móvil	2
TOTAL	21

Y para efectos del marco referencial, se tomara la institución que alberga al mayor número de graduados/as.

Hospital IESS Ambato

El Hospital IESS de Ambato, es un hospital de segundo nivel en la actualidad, que brinda atención de salud a la zona central del país, de inicio atendió por muchos años en una edificación de estructura rustica, muy pequeña ubicada en el centro de la ciudad en la calle Cuenca y Montalvo, y desde su inauguración en el año 1938, en el terremoto de Ambato que se produjo el 5 de agosto de 1949 presto atención a los pacientes no afiliados. Siempre atendió solamente consulta de primer nivel sin pensar que con el paso de los años esa tradición se quedaría muy arraigada en la población afiliada que hasta la fecha sigue con

esa misma rutina de acudir a la única institución de atención de salud del IESS en el cantón Ambato; con el aumento cada vez mayor de la demanda de población afiliada dio lugar a que en el año de 1991 las autoridades institucionales decidieran la construcción de una nueva edificación y su traslado a un nuevo edificio, localizado en el Sector de Atocha, de construcción vertical (Granda, Torres, Silva, & et., 2014).

Misión:

El Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) Ambato es una entidad de atención médica moderna organizado e innovador que se fundamenta en los principios de solidaridad, universalidad, equidad, eficiencia, ética que se encarga de prevención, promoción y recuperación de la salud de los usuarios cuenta con un equipo multidisciplinario con gran capacidad y experiencia (Granda, Torres, Silva, & et., 2014).

Visión:

El Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Ambato se encuentra en una etapa de transformación, el plan estratégico que se está aplicando, sustentado en la Ley de Seguridad Social vigente y en la normativa del sistema nacional de salud la convertirá en un Hospital de referencia de segundo nivel complejidad 4 moderna, técnica, con personal capacitado que atenderá con eficiencia, oportunidad y amabilidad a toda persona que solicite los servicios y prestaciones que ofrece (Granda, Torres, Silva, & et., 2014) .

Para este aspecto se consideró la unidad de Salud que alberga la mayoría de profesionales de graduados/as en la Escuela de Enfermería cabe mencionar que se trabajó en los siguientes Hospitales, Hospital Provincial Docente Ambato, Hospital IESS Ambato, Hospital Municipal “Nuestra Señora de la Merced” y el Hospital Móvil 2 ubicados en la Ciudad de Ambato.

CIUDAD DE AMBATO.

Ambato es la capital de la Provincia de Tungurahua, situada a 2600 metros de altitud, está enclavada en una hondonada formada por seis mesetas: Pillaro, Quisapincha, Tisaleo, Quero, Huambalo y Cotaló. La ciudad es conocida como Jardín del Ecuador, Tierra de flores y frutas o también como la ciudad de los tres Juanes, por ser cuna de Juan León Mera, Juan Montalvo y Juan Benigno Vela. Ambato ha sido castigado por varios terremotos y reconstruida casi en su totalidad en el año 1949, donde da inicio la Fiesta de las Flores y las Frutas en honor a la lucha de sus habitantes y hoy por hoy es una de las fiestas más importantes del Ecuador, en la cual participan delegaciones de varios países.

Ambato: Tiene una Altitud de: 2570 m.s.n.m., una Temperatura de: 14 a 19 °C, Clima: Frío.

Límites: Norte: Provincia de Cotopaxi; Sur: Provincia de Chimborazo; Este: Cantón Pillaro y Pelileo y Oeste: Provincia de Bolívar, tiene una población de 165.185 habitantes (ECOSTRAVEL, 2015).

2.2.1. Escuela de enfermería Universidad Estatal De Bolívar

La Historia de la carrera de Enfermería inicia por su labor académica en el año 1988 como extensión de la Universidad Estatal de Ambato con un paralelo para dar respuesta a la necesidad de los bachilleres de la región y el país de formación superior, con el título terminal de Licenciatura en Ciencias de la Enfermería con enfoque clínico y comunitario contribuyendo a la satisfacción de necesidades de salud la colectividad; el 4 de Julio de 1989 la institución logra su personería jurídica, continuándose con dicho nivel de formación. En el año 2003, se realiza una reforma a la carrera con dos niveles de formación: intermedio de Auxiliar de Enfermería a nivel técnico superior y terminal de licenciatura en Ciencias de la Enfermería.

Mantenido su prestigio y demanda de estudiantes, dado que el campo ocupacional para la profesional es muy alto; incrementándose al momento con los requerimientos de la política del estado de conformar los equipos básicos de salud (EBAS) para el trabajo en la Atención Primaria de Salud (Valdivieso, 2011).

Misión

“Garantizar la formación de licenciadas y licenciados en ciencias de la enfermería, humanistas, éticos, con competencias para brindar cuidado integral al individuo, familia y comunidad” (Valdivieso, 2011).

Visión

“La carrera de enfermería será acreditada en la formación de profesionales, humanistas, competentes y cuidadores óptimos que demanda la sociedad de derechos, posibilitando una práctica autónoma en un entorno cambiante y competitivo, respondiendo a las necesidades de la colectividad ecuatoriana y del mundo” (Valdivieso, 2011).

2.2.2 Título a Otorgar

Al concluir con todo el proceso de formación académica la Universidad Estatal de Bolívar a través de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano otorga el título de Licenciada en Ciencias en Enfermería (Valdivieso, 2011).

2.2.3 Modalidad de Estudio

La modalidad de estudio es presencial cumpliendo ocho ciclos de formación teórico-práctico, un total de 238 créditos, 7616 horas, 320 horas de prácticas

pre profesionales que se cumplirán durante el proceso de formación en los 8 ciclos de acuerdo a la malla respectiva.

En el séptimo y octavo ciclo, los estudiantes realizan el Internado Rotativo de enfermería en los servicios de salud hospitalaria, familiar y comunitaria; al mismo tiempo cumplen su trabajo de titulación, las prácticas pre profesionales como está establecido en el artículo 23 del reglamento de régimen académico amparados en convenio con el MSP, Instituto Ecuatoriano De seguridad Social, Organismos De Apoyo Nacionales E Internacionales Para La Formación Profesional; Asedefe, Afeme, Ministerio De Salud Pública, Universidad Islas Baleares-España Teniendo (Valdivieso, 2011).

2.2.4 Perfil de Egreso

- **DESEMPEÑO 1: DESARROLLA Y PARTICIPA EN ACCIONES DE PROMOCIÓN, PROTECCIÓN DE LA SALUD, PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES, CURACIÓN Y REHABILITACIÓN, CONSIDERANDO LAS CARACTERÍSTICAS SOCIALES, ECONÓMICAS Y AMBIENTALES DE INDIVIDUOS Y COLECTIVIDADES, EN CONTEXTOS REGULARES Y CAMBIANTES DE LA SALUD.**

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS, CAPACIDADES, ACTITUDES)

Cognitivo: saber

Relacionar las acciones de salud con los determinantes biológicos, sociales, culturales, Económicos y ambientales de individuos y colectividades, de acuerdo a las necesidades y expectativas de atención de la población y a las políticas de salud.

Diseñar programas de educación para la salud para individuos, grupos y comunidades, orientados a la adopción de modos y estilos de vida saludables que mejoren el nivel de bienestar y la calidad de vida y salud, en correspondencia a las políticas nacionales e internacionales.

Psicomotriz: Saber Hacer

Construir estrategias que faciliten el acceso y mejoramiento de los procesos de atención de salud, con adaptación a situaciones cambiantes y en diferentes contextos

- **DESEMPEÑO 2: CUIDA AL INDIVIDUO, GRUPOS Y COMUNIDADES EN LA SALUD Y EN LA ENFERMEDAD, CONSIDERANDO EL PROCESO DE ATENCIÓN DE ENFERMERÍA Y LOS CICLOS DE VIDA, RESPETANDO LA INTEGRALIDAD DEL SER HUMANO, EN SUS DIMENSIONES: BIOLÓGICAS, PSICOLÓGICAS, SOCIALES, CULTURALES, AMBIENTALES Y ESPIRITUALES.**

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS, CAPACIDADES, ACTITUDES)

Cognitivo-Saber:

Argumentar las teorías y modelos que fundamentan el cuidado de enfermería, orientado al mejoramiento de los estándares de atención y práctica profesional

Diseñar el proceso de atención de enfermería de acuerdo a los ciclos de vida para dar respuesta a las necesidades reales y potenciales del individuo grupo y comunidad, considerando la interdisciplinariedad e interculturalidad, el perfil epidemiológico nacional y normativas del sistema nacional de salud

Psicomotriz-Saber hacer

Construir el proceso de atención de enfermería para cada ciclo de vida, sustentado en el componente teórico y metodológico de la enfermería

- **DESEMPEÑO 3: DESARROLLA LAS INTERVENCIONES EN BASE AL PROCESO DE ATENCIÓN DE ENFERMERÍA, EN RESPUESTA A LOS DIFERENTES NIVELES DE COMPLEJIDAD EN LA ATENCIÓN, CONSIDERANDO LOS AVANCES TECNOLÓGICOS, LA CALIDAD Y SEGURIDAD EN LA ATENCIÓN Y EL MARCO BIOÉTICO DE LA SALUD.**

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS, CAPACIDADES, ACTITUDES)

Cognitivo-Saber

Argumentar la intervención de enfermería según los niveles de atención y complejidad.

Emplear los fundamentos de la seguridad del paciente y de la gestión de riesgos en los procesos de atención

Psicomotriz-Saber hacer

Prestar los servicios de salud considerando los marcos normativos, legales y éticos de la profesión.

Ejecutar programas de seguimiento y acompañamiento en pacientes, grupos de riesgos y terminales, para garantizar la calidad y continuidad del cuidado.

Afectivo: saber ser

Defender los derechos humanos del usuario/ paciente y grupos vulnerables en las intervenciones de enfermería y de salud.

- **DESEMPEÑO 4: EJECUTA FUNCIONES Y ACTIVIDADES DE GESTIÓN CLÍNICA Y ADMINISTRATIVA DE LOS SERVICIOS DE ENFERMERÍA Y DE SALUD DE ACUERDO AL MARCO LEGAL/ÉTICO**

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS, CAPACIDADES, ACTITUDES)

Cognitivos: Saber

Argumentar los principios y principales procesos de la gestión clínica y administrativa de enfermería en los servicios, de acuerdo a las políticas y prácticas nacionales e internacionales de salud, mediante la optimización de recursos humanos, materiales, tecnológicos y organizacionales

Desarrollar habilidades gerenciales básicas, que permitan el logro de objetivos y el mejoramiento de la prestación de los servicios de salud en el marco multidisciplinario de trabajo.

Psicomotriz: Saber hacer

Ejecutar los procesos de gestión clínica y administrativa, que permitan la realización de cambios para elevar la calidad de atención de enfermería y de salud, el uso efectivo de los recursos y el logro de objetivos.

Afectivo: saber ser

Combinar los principios ético-jurídicos, humanísticos-profesionales en la gestión de proyectos y programas innovadores que mejoren la calidad de la atención y la administración de los servicios.

- **DESEMPEÑO 5: PROPONE Y PARTICIPA EN ESTUDIOS DE INVESTIGACIÓN PARA CONTRIBUIR A LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS DE SALUD Y AL DESARROLLO PROFESIONAL**

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS, CAPACIDADES, ACTITUDES)

Cognitivo: saber

Explicar las líneas de investigación relacionadas con la práctica profesional y el plan de desarrollo nacional.

Valorar situaciones y problemas prioritarios de salud y/o enfermedad de acuerdo al perfil epidemiológico de la región y la práctica de enfermería en cuya resolución participa la investigación.

Psicomotriz: Saber hacer

Incorporar los hallazgos de la investigación en la propuesta de acciones en beneficio de las comunidades o sujetos de estudio, a través de la socialización colectiva (Valdivieso, 2011).

2.2.5. Perfil Profesional

Es el resultado de un proceso de formación; científico, humanista, axiológico y técnico; centrado al cuidado integral del Ser Humano, familia y comunidad, con competencias en educación, investigación y gestión en salud, contribuyendo con el sistema nacional de salud en el mejoramiento de la calidad de vida y buen vivir (Valdivieso, 2011).

2.2.6. Objetivo de la carrera

- Formar licenciados/as en ciencias de la enfermería, humanistas, éticas, emprendedores, con conocimiento científico-práctico y capacidad de liderazgo para brindar cuidado integral al individuo por ciclos de vida, la familia y comunidad, con dominio en la disciplina y las competencias propias de la profesión, es decir un profesional culto (idioma, TICs, formación ciudadana, ciencias sociales, biomédicas, expresión artística).

La formación de la licenciada/o en ciencias de la enfermería se basa en la aplicación del proceso de atención de enfermería, acercarlos a la realidad nacional, concediendo especial relevancia científico técnico, ético y político, desarrollando habilidades técnicas, con acciones de fomento, prevención, curación y rehabilitación de la salud (Valdivieso, 2011).

2.2.7. Formación Académica

Es un conjunto de atributos que se aplican en la formación académica de las/los estudiantes de enfermería basado en competencias con fundamento científico y humanístico.

En nuestra universidad, los modelos pedagógicos que rige el accionar de los docentes se contemplan entre varias corrientes, de las cuales la que hemos analizado como investigadoras y como fruto de esta práctica de docente y educativa nos hemos orientado por el siguiente, mismo que reúne varias características (Valdivieso, 2011)

2.2.8. Normas morales para las enfermeras (os).

Las raíces de la moral de las enfermeras (os) han sido legadas por la sociedad. Dichas normas se relacionan con:

- La Profesión.
- Vocación
- Disciplina
- La atención al usuario
- Proteger la individualidad
- Proteger al usuario de causas externas que puedan producir enfermedad
- Mantener las funciones fisiológicas del usuario en parámetros normales
- Colaborar con la rehabilitación del usuario y su incorporación a la comunidad (Valdivieso, 2011).

2.2.9. Competencias Profesionales

- Cuidado directo al paciente, familia y comunidad
- Gerencia y Gestión en enfermería
- Educación en salud y desarrollo comunitario
- Investigación en salud y enfermería (Valdivieso, 2011).

2.2.10. Campo Ocupacional

- Centros y Unidades de Salud públicos y privados comunitarios.
- Hospitales y clínicas públicos y privados de diferentes niveles de complejidad
- Unidades de atención especializadas.
- Centros educativos, industriales, empresariales, comerciales y sociales
- Consultorios privados y atención domiciliaria en práctica colaborativa e independiente.
- Centros, departamentos, organizaciones relacionadas con investigación, ambiente, asesoría, educación y acciones solidarias en salud (Valdivieso, 2011).

2.2.11. Como se promociona la carrera de enfermería

La idea básica es contar con un plan de comunicación que disemine información veraz, de manera eficiente y eficaz, además de medir el impacto de dicho plan de comunicación, es necesario establecer los medios apropiados de comunicación con los grupos de interés tanto del sector interno como externo.

Con este plan de comunicación y con el apoyo de autoridades, docente, administrativas y estudiantes generara una imagen corporativa acorde con las tendencias del milenio (Valdivieso, 2011).

2.2.12 Malla Curricular

MALLA CURRICULAR CARRERA DE ENFERMERÍA							
I CICLO	II CICLO	III CICLO	IV CICLO	V CICLO	VI CICLO	VII CICLO	VIII CICLO
Enfermería Comunitaria	Enfermería Comunitaria	Enfermería Comunitaria	Enfermería Pediátrica y Neonatológica	Enfermería del Adulto Mayor	Enfermería Pediátrica y Neonatológica	Prácticas pre-profesionales y trabajo de titulación	Prácticas pre-profesionales y trabajo de titulación
Enfermería Básica	Enfermería Básica	Enfermería del Adulto Mayor	Enfermería en Salud Reproductiva	Enfermería Quirúrgica	Enfermería en Salud Reproductiva		
Nutrición	Morfofisiología	Nutrición	Administración de Servicios de Salud y Enfermería	Enfermería Psiquiátrica	Administración de Servicios de Salud y Enfermería		
Morfofisiología	Parasitología y microbiología	Farmacología	Ecosistemas	Proyecto de salud y Enfermería	Proyecto de Salud y Enfermería		
Bioética y Legislación	Epidemiología y Bioestadística	Semiología	Semiología	Epidemiología y Bioestadística	Pediatría y Neonatología		

Ciencias de la Conducta	Epidemiología y bioestadística	Clínico Quirúrgico	Pediatría y Neonatología	Nutrición	Gineco. Obstetricia		
Antropología Medica	Bioquímica	Ecosistemas	Gineco. Obstetricia	Clínico Quirúrgico	Gestión y Emprendimiento		
Lenguaje y Comunicación	Atención Primaria en Salud	Universidad Ética e Institucionalidad	Farmacología	Medicina Alternativa	Antropología Medica		
Herramientas Informáticas	Ciencias de la Conducta	Metodología de la Investigación	Metodología de la Investigación		Epidemiología y Bioestadística		
Fundamento de la Investigación científica	Bioética y Legislación Ecosistemas	Realidad Nacional			Didáctica		

Estructura Física

Cuenta con:

12 aulas cada una de ellas debidamente equipadas con: Infocuz

- ✓ CPU
- ✓ Escritorio para los docentes o Pupitres para los estudiantes o Pizarra de tiza líquida
- ✓ Pizarra digital
- ✓ Tachos de basura
- 2 baños para hombres y mujeres
- Oficina de coordinación de internado rotativo
- 3 laboratorios de enfermería
- 2 laboratorios de computación.
- Salón auditorio
- Oficina de secretaria de la Escuela de enfermería
- Sala de consejo directivo
- Oficina Dirección de la escuela de enfermería
- Oficina de docentes tiempo completo cada uno con su cubículo
- Oficina de conducción académica
- Bar
- Ascensor

2.2.13. Talento Humano.

Personal administrativo

1. Lic. Marlene Curi (Secretaria De La Dirección De Escuela)

Docentes a Nombramiento

1. Dr. Alarcón De La Torre Ángel Rene
2. Dra. Alvarado Aguilera Rebeca Esther
3. Dr. Calles Llanos Ed.uardo Vinicio.

4. Lic. Gaibor González Mariela Isabel
5. Lic. Guerrero Guerrero Dolores Libia Esthela
6. Dra. León Villavicencio María Elena
7. Lic. López Paredes Silvana
8. Dr. Lombeida Dávila Guillermo Vinicio
9. Lic. Mosso Ortiz Mary Consuelo
10. Lic. Muñoz Naranjo Maura Del Roció
11. Lic. Naranjo Chávez Gladys Magdalena
12. Dr. Tapia Verdezoto Washington Marcelo
13. Lic. Valdivieso Arroyo Elena Mercedes
14. Lic. Villacis Villegas Vilma Elizabeth
15. Lic. Villavicencio Real Cecilia
16. Lic. Remache Agualongo Morayma

Docentes a Contrato

1. Lic. Mite Cárdenas Gladys Vanesa
2. Dr. Ramírez Falcón Ramón
3. Lic. Miguez Quincha María De Lourdes
4. Lic. Guamán Angulo Johan
5. Lic. María Martínez
6. Lic. Patricia Guerra
7. Lic. Cumanda Cuvi

**NÓMINA DE LOS/AS GRADUADOS/AS EN EL PERIODO 2010-2014
DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD
ESTATAL DE BOLÍVAR- CIUDAD DE AMBATO.**

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	UNIDAD DE SALUD	SERVICIO EN QUE LABORA	AÑO DE GRADUACIÓN
1	Silvia Margoth Lema Cando	Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced	Pediatría	2013
2	Miryam Elizabeth Poma Rea	Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced	Pediatría	2013
3	Aida Emperatriz Ruiz Chicaiza	Hospital Provincial Docente de Ambato	Medicina Interna	2011
4	Viviana Soledad Sánchez Ochoa	Hospital Provincial Docente de Ambato	Neonatología	2014
5	Cristina Viviana Rea Pucha	Hospital Provincial Docente de Ambato	Medicina interna	2010
6	Rosa Elizabeth Salazar Vega	Hospital Provincial Docente de Ambato	Quirófano	2011
7	Mariela Vanesa Rodríguez Sami	Hospital Provincial	Centro Obstétrico	2013

		Docente de Ambato		
8	Liliana Cleofe Alarcón Arévalo	Hospital Móvil Nº 2	Quirófano	2013
9	Glenda Maritza Echeverría Vega	Hospital Móvil Nº 2	Emergencia	2013
10	Mayra Magaly Arias Herrera	Hospital IESS Ambato	Emergencia	2013
11	Anita Viviana Borja Suarez	Hospital IESS Ambato	Emergencia	2013
12	Danny Fabricio Bermeo Robayo	Hospital IESS Ambato	Emergencia	2013
13	Mariana Alexandra Hinojosa Fierro	Hospital IESS Ambato	Emergencia	2011
14	Klever Vinicio Poma Rea	Hospital IESS Ambato	Emergencia	2012
15	Alexandra Isabel Salas Borja	Hospital IESS Ambato	Emergencia	2011
16	Ana Maribel Caspi Punina	Hospital IESS Ambato	Terapia Intensiva	2013
17	Deysi Jesika Escobar Núñez	Hospital IESS Ambato	Neonatología	2011
18	Balvina Estefanía Espín Villafuerte	Hospital IESS Ambato	Traumatología	2011
19	Mery Alexandra Yánez Borja	Hospital IESS Ambato	Ginecología	2013
20	Miriam Selene Corro Portilla	Hospital IESS Ambato	Emergencia	2014
21	Chimbolema Sara Piedad	Hospital IESS Ambato	Emergencia	2014

2.3. Base legal

El trabajo investigativo desarrollado tienen sus bases legales en la siguiente normativa.

Según el **Art. 350** dispone que el Sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación promoción, el trabajo desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de

soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del Régimen de desarrollo (LOES, 2010).

Art.8.- Educación Superior de grado o de tercer nivel.- este nivel proporciona una información general orientada al aprendizaje de una carrera profesional y académica y en correspondencia con los campos amplios y específicos de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la cultura (UNESCO). Los profesionales de grado tendrán la capacidad de conocer o incorporar su ejercicio profesional los aportes científicos, tecnológicos, metodológicos y los saberes ancestrales y globales.

Este nivel de formación se organiza mediante carreras que podrán ser de los siguientes tipos:

- a. **Licenciaturas y a fines.-** forman profesionales capaces de analizar, planificar, gestionar y evaluar modelos y estrategias de intervención en los campos profesionales asociados a las ciencias básicas, sociales, de la educación, de la salud, humanidades y artes. Estos profesionales son capaces de diseñar, modelizar y generar procesos de innovación social y tecnológica. En el caso de las ciencias básicas, además, forman profesionales capaces de investigar y profundizar en las mismas.
- b. **Medicina Humana, Odontología, Medicina Veterinaria.-** forman profesionales con un enfoque biológico, bioético y humanista con competencias múltiples para el diagnóstico y tratamiento, individual y colectivo, tanto preventivo como curativo y rehabilitador. La definición de este a nivel de formación para las carreras artísticas se establecerán en la Normativa de Formación Superior en Artes. (Ramirez, 2015).

El Art. 13 de la LOES Literal e). De la Ley Orgánica de Educación Superior dice textualmente: Promover y proporcionar políticas públicas que

promuevan una oferta académica y profesional acorde a los requerimientos del desarrollo nacional.

Art. 118.- Niveles de formación de la educación superior.- Los niveles de formación que imparten las instituciones del Sistema de Educación Superior son:

- a) Tercer nivel, de grado, orientado a la formación básica en una disciplina o a la capacitación para el ejercicio de una profesión. Corresponden a este nivel los grados académicos de licenciado y los títulos profesionales universitarios o politécnicos, y sus equivalentes. Sólo podrán expedir títulos de tercer nivel las universidades y escuelas politécnicas. Al menos un 70% de los títulos otorgados por las escuelas politécnicas deberán corresponder a títulos profesionales en ciencias básicas y aplicadas (LOES, 2010).

Considerando los artículos mencionados reafirma la concepción humanista de que educar es enseñar caminos, aprender experiencias significativas y relevantes para el estudiante, incorporando principios, valores y creencias de la sociedad que se quiere construir.

REQUISITOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL - LOSEP

CAPITULO 4

DEL SUBSISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Art. 63.- Del subsistema de selección de personal.- Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria.

Art. 65.- Del ingreso a un puesto público.- El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos.

El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio de Relaciones Laborales implementará normas para facilitar su actividad laboral.

La calificación en los concursos de méritos y oposición debe hacerse con parámetros objetivos, y en ningún caso, las autoridades nominadoras podrán intervenir de manera directa, subjetiva o hacer uso de mecanismos discrecionales. Este tipo de irregularidades invalidarán los procesos de selección de personal.

Art. 66.- De los puestos vacantes.- Para llenar los puestos vacantes se efectuará un concurso público de merecimientos y oposición, garantizando a las y los aspirantes su participación sin discriminación alguna conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República, esta Ley y su Reglamento. Estos concursos deberán ser ejecutados por las respectivas Unidades de Administración del Talento Humano.

Art. 67.- Designación de la o el ganador del concurso.- La autoridad nominadora designará a la persona que hubiere ganado el concurso, conforme al informe emitido por la Unidad de Administración del Talento Humano. La

designación se hará en base a los mejores puntajes que hayan obtenido en el concurso.

Art. 68.- De los ascensos.- Los ascensos se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en el que se evaluará primordialmente la eficiencia de las servidoras y los servidores y, complementariamente, los años de servicio. Se deberá cumplir con los requisitos establecidos para el puesto.(LOSEP, 2010).

2.3.1. Oferta académica

Según (Ortega, 2001), consideró a la oferta académica como las oportunidades de estudio que ofrece la instituciones de educación superior, para satisfacer las necesidades en educación media, diversificado, y profesional que desea continuar estudios superiores.

(HERMAN, 2002), define como: las carreras profesionales en áreas específicas del conocimiento, impartidas por las instituciones de educación superior, en respuesta a las necesidades específicas de la sociedad, y de las potencialidades de la región, proporcionando a los egresados la formación necesaria para su incorporación al mercado laboral.

(Gonzalez, 2003), plantea que son los pensum de estudio que una institución educativa ofrece en un tiempo determinado.

Por lo tanto la Oferta Académica es un conjunto de acciones vinculado al pensum académico, con el propósito de lograr objetivos, y a su vez otorgar el título correspondiente, de tal manera dar excelentes respuestas al mercado laboral con la debida experiencia adquirida tanto en las aulas de clase y las respetivas áreas de prácticas.

2.3.2.1. Flexibilización de la oferta académica

Según (Salinas, 2000) considera que los sistemas educativos en sus procesos, principios, políticas, estrategias, organización, operación y gestión, realizan

cambios a espacios más amplios y flexibles, enfatizando la necesidad de demoler los muros de rigidez que han estado oprimiendo, modificando la distribución y las formas del ejercicio académico y del poder de las instituciones, reconstruyendo los ámbitos de libertad, responsabilidad, confianza y autonomía, apoyándose en la ciencias y las herramientas tecnológicas actuales, influyendo en todas las instituciones la necesidad urgente de crear sociedades de aprendizaje más eficaces y productivas, cambiando culturalmente el contexto del desempeño de modelos rígidos a modelos flexibles y optimizados.

La autoridad académica busca mantener su ventaja competitiva: aumentando su patrimonio básico, "el conocimiento", por medio de programas de capacitación y proyectos de investigación, aprovechando las oportunidades de movilidad de los docentes y el conocimiento de otros, para así renovar sus procesos para un mejor aprovechamiento y acceso de los recursos logísticos, buscando que las inversiones tengan mejor aprovechamiento social y haciendo frente a la dificultad de abatir los costos y mejorar sus niveles de calidad. Una manera de hacerlo es reduciendo los desembolsos por los insumos no benéficos, por ejemplo, el aumento por exceso de la demanda de aulas, libros, computadores, laboratorios, etc., mientras que gran parte del tiempo permanecen sin uso. Estos son factores evidentes que en general, se consideran, pero no reflejan la totalidad de la situación. (Díaz, 2008).

El nivel de conocimiento que un profesional requiere en las aulas impartidas, por los docentes para mejorar sus niveles de calidad y mantener una ventaja competitiva, se ve reflejado en el desarrollo académico de cada profesional que debe estar en estrecha relación con el desempeño profesional y la empleabilidad.

2.3.2.2. La flexibilización de la oferta académica mejora la calidad del aprendizaje

El informe de la UNESCO, sobre la educación para el siglo XXI, señala el concepto de “educación durante toda la vida o educación permanente”, el cual incorpora las características de calidad, flexibilidad, diversidad y accesibilidad en tiempo y espacio de los métodos de enseñanza en la educación superior. Es un concepto que permite y favorece la formación continua de los individuos, la actualización en su disciplina profesional y su crecimiento intelectual, lo cual demanda desarrollar la capacidad de aprender a aprender

Se trata de pasar de un paradigma centrado en la enseñanza y la transmisión de conocimientos a otro centrado en el aprendizaje y el desarrollo de competencias transferibles a contextos diferentes en el tiempo y en el espacio (UNESCO, 2005).

2.3.2.3. Plan de estudios

Se entiende como plan de estudio al diseño curricular que se aplica a determinadas enseñanzas impartidas por un centro de estudios, mismo que brinda directrices en la educación: los docentes se encargarán de instruir a los estudiantes sobre los temas mencionados en el plan, mientras que los alumnos tendrán la obligación de aprender dichos contenidos.

En el desarrollo de un plan de estudio se incluye, además de la formación, el entrenamiento de los futuros profesionales. Esto quiere decir que, junto a las técnicas particulares de cada disciplina, se busca que el estudiante adquiera responsabilidad acerca de su futuro como profesional y la incidencia que tendrá a nivel social.

En concreto los planes de estudios deben estar integrados por la justificación, los objetivos, los contenidos, los recursos, el sistema de garantía de calidad, la admisión de estudiantes, la planificación y los resultados previos, entre otros elementos, por los seminarios, los trabajos dirigidos, las actividades de evaluación, las materias obligatorias y optativas, las prácticas externas y el

trabajo de fin de titulación (WordPress, 2015).

Consecuentemente un plan de estudio está dirigido a la formación académica de cada carrera de educación superior este debe ser actualizado dependiendo de las demandas sociales para que los recursos en formación no pierdan valor y así tengan mejores ofertas de trabajo.

Prácticas pre profesional

Artículo 88.- Prácticas pre profesionales.- Son actividades de aprendizaje orientadas a la aplicación de conocimientos y al desarrollo de destrezas y habilidades específicas que un estudiante debe adquirir para un adecuado desempeño en su futura profesión. Estas prácticas deberán ser de investigación-acción y se realizarán en el entorno institucional empresarial o comunitario, público o privado, adecuado para el fortalecimiento del aprendizaje. Las prácticas pre profesionales o pasantías son parte fundamental del currículo conforme se regula en el presente Reglamento.

Cada carrera asignará, al menos, 400 horas para prácticas pre profesionales, que podrán ser distribuidas a lo largo de la carrera, dependiendo del nivel formativo, tipo de carrera y normativa existente. El contenido, desarrollo y cumplimiento de las prácticas pre profesionales serán registrados en el portafolio académico.

En la modalidad de aprendizaje dual las prácticas en la empresa o institución de acogida corresponden a las prácticas pre profesionales. (Ramirez, CES, 2014)

Las prácticas pre-profesionales están destinadas a realizar el engranaje de la teoría y la práctica profesional, orientadas al proceso de identidad sujeto-profesión mediante el ejercicio de contextualización de la acción estratégica pensada, objeto de las profesiones.

Esta red es el eje que plantea convertirse en un nudo de articulación entre la producción de aprendizajes y las estrategias de acción definidas en y para los contextos sociales, productivos y culturales de gestión del conocimiento (Larrea, 2014).

Se entiende por practica pre-profesional, al proceso de formación teórico-práctico orientado al desarrollo de habilidades, desempeños y competencias de los futuros profesionales, realizada en escenarios laborales vinculados a instituciones y organismos públicos y privados de los sistemas productivos, sociales, políticos y culturales, con una organización curricular sistémica, compleja y pertinente que favorece la integración entre las dinámicas que surgen de la multiplicidad de situaciones, hechos y problemas objetos de la profesión, los modelos, protocolos y procedimientos de actuación profesional, los métodos de investigación; y, los conocimientos disciplinares y tecnológicos necesarios para dar respuesta a las necesidades y desafíos de la gestión social, productiva y cultural del conocimiento (Larrea, 2014).

Las prácticas pre-profesionales de enfermería contribuyen a la formación del estudiante, le permiten obtener experiencia en el campo laboral, desarrollar criterios profesionales, habilidades, destrezas y sobre todo la toma de decisiones autónomas, que los estudiantes deben manejar para el adecuado desempeño de su futura profesión (Castillo & Cayambe, 2014, pág. 36).

Con lo anteriormente expuesto las practicas pre profesionales de los estudiantes de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, son obligatorias, correspondientes al campo de formación, a través de las cuales aplican los conocimientos y desarrollan destrezas y habilidades específicas para un adecuado desempeño profesional. Lo desarrollan en las unidades de salud de la Red Pública del País, en escenarios reales para la aplicación de conocimientos teóricos aprendidos en las aulas.

Calidad de la Educación Superior

El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente.

Evaluación de la calidad

Según la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), la Evaluación de la Calidad es el proceso para determinar las condiciones de la institución, carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de datos cuantitativos y cualitativos que permitan emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus componentes, funciones, procesos, a fin de que sus resultados sirvan para reformar y mejorar el programa de estudios, carrera o institución.

La Evaluación de la Calidad es un proceso permanente y supone un seguimiento continuo.

Acreditación

La Acreditación es una validación de vigencia quinquenal realizada por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), para certificar la calidad de las instituciones de educación superior, de una carrera o programa educativo, sobre la base de una evaluación previa.

La Acreditación es el producto de una evaluación rigurosa sobre el cumplimiento de lineamientos, estándares y criterios de calidad de nivel internacional, a las carreras, programas, postgrados e instituciones, obligatoria e independiente, que definirá el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

El procedimiento incluye una autoevaluación de la propia institución, así como una evaluación externa realizada por un equipo de pares expertos, quienes a su vez deben ser acreditados periódicamente.

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior es el organismo responsable del aseguramiento de la calidad de la Educación Superior, sus decisiones en esta materia obligan a todos los Organismos e instituciones que integran el Sistema de Educación Superior del Ecuador.

Aseguramiento de la calidad

El Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, está constituido por el conjunto de acciones que llevan a cabo las instituciones vinculadas con este sector, con el fin de garantizar la eficiente y eficaz gestión, aplicables a las carreras, programas académicos, a las instituciones de educación superior y también a los consejos u organismos evaluadores y acreditadores (UNIVERSITARIO, 2014).

Por lo tanto, la calidad de educación superior debe garantizar una formación de excelencia en sus diferentes niveles y modalidades de aprendizaje, a su vez fortalecer la investigación, la formación académica y profesional y la vinculación con la sociedad y así fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje con el fin de mejorar los programas académicos de las instituciones de educación superior.

2.3.3. Empleabilidad

(Alles, 2008), Es la eventualidad que tiene un individuo de conseguir un trabajo, es de algún modo, compromiso de cada uno mezcla voluntad, responsabilidad y disponibilidad para su labor. Mantener actualizadas las capacidades del personal de la empresa es un estilo de conservar la empleabilidad del personal.

La empleabilidad en términos generales es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los

atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado (Altamirano P. , 2014).

Para (Renteria & Andrade, 2007), la empleabilidad constituye una competencia de los individuos que se construye socialmente. Por una parte los individuos son los responsables de su formación y de aceptar las consecuencias de las decisiones que ellos mismos toman; por otro lado las organizaciones y las instituciones representan de manera explícita o implícita los conocimientos, habilidades, competencias y características que hacen a una persona empleable, siendo además responsables de crear, regular y gestionar las condiciones para que se produzca el proceso de socialización.

Por lo tanto se puede decir que la empleabilidad es una oportunidad institucional que le otorga a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y permanecer en él. Para lo que los candidatos deben reunir ciertos requerimientos, en cuanto a conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes que el puesto exige de acuerdo al perfil profesional.

2.3.3.1. La empleabilidad: una competencia personal

La empleabilidad ha pasado de ser considerada un simple mecanismo regulador de la oferta y la demanda de trabajo a ser concebida una habilidad o una capacidad personal estrictamente vinculada a la obtención de un empleo o a evitar la pérdida de éste.

Actualmente la empleabilidad se caracteriza por:

- Constituir una competencia personal, no sólo una habilidad.
- Estar asociada a una carrera profesional para toda la vida e integrada en un proyecto vital, más allá de la obtención o del mantenimiento de un empleo determinado.
- Ser una responsabilidad individual y también social.

- Poseer mayor riqueza de contenido, proceso y relación.

Pero, ¿qué es una competencia y por qué constituye la empleabilidad una competencia?

Inicialmente la empleabilidad estuvo asociada al dominio de un área de conocimiento, de este modo el sistema educativo y el mercado de trabajo giraban exclusivamente en torno a la adquisición y a la demostración de los conocimientos adquiridos (Alonso, Fernandez, & Nysse, 2009, pág. 27).

(Perrenoud, 2008), opina que poseer conocimientos o disponer de capacidades asociadas al empleo no implica que el sujeto sea competente para ser empleable. De hecho la experiencia demuestra que las personas que están en posesión de conocimientos o de capacidades no siempre las saben movilizar de forma pertinente y en el momento oportuno, ni siquiera pueden demostrar sus competencias profesionales durante el proceso de selección de personal.

2.3.3.2. La competencia para la empleabilidad, una responsabilidad social

Como afirma (Campos, 2003), el principal protagonista de su propia empleabilidad es el individuo mismo. Él debe desarrollar ciertas competencias para el diseño y el rediseño de su carrera profesional, y para gestionarla con acierto.

Precisamente de (De Cos & Reques, 2010) proponen un esquema de síntesis de la importancia que el sistema universitario tiene en el proceso de desarrollo de competencias para la empleabilidad, en el éxito de la incorporación del sujeto al mercado de trabajo y en el progreso en éste.

(Garcia, 2006), ha comprobado lo que las empresas consideran respecto a la empleabilidad que:

- La empresa tiene un papel fundamental en la formación laboral de los titulados.

- Es más importante el “saber ser y estar” (honestidad, creatividad, flexibilidad) que los conocimientos adquiridos por los titulados en la universidad.
- La mayor parte de los nuevos titulados tiene una concepción errónea o poco clara de lo que significa el mundo del trabajo.
- La Universidad debería proporcionar una formación básica y la empresa encargarse de la formación específica.
- La educación universitaria no está muy orientada al mercado laboral.
- Las universidades deberían poner más énfasis en la realización de prácticas en empresas durante los últimos años de carrera.

El conocimiento y las competencias de los titulados que son mejor valorados por parte de las empresas, están encaminados al mundo del acceso laboral.

Cuantos tipos de competencias encontramos para un desempeño laboral competente, la persona recurre a una combinación de los siguientes tipos de competencias, aplicados a problemas y situaciones concretas de su trabajo:

- **Competencias básicas:** Son aquellas que se desarrollan principalmente en la educación inicial y que comprenden aquellos conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo educativo e integrarse a la sociedad. Tradicionalmente se incluyen entre las competencias básicas las habilidades en las áreas de lenguaje y comunicación, aplicación numérica, solución de problemas, interacción con otros y manejo creciente de tecnologías de información.
- **Competencias conductuales:** Son aquellas habilidades y conductas que explican desempeños superiores o destacados en el mundo del trabajo y que generalmente se verbalizan en términos de atributos o rasgos personales, como es el caso de la orientación al logro, la proactividad, la rigurosidad, la flexibilidad, la innovación, etc.

- **Competencias funcionales:** Denominadas frecuentemente competencias técnicas, son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según los estándares y la calidad establecidos por la empresa y/o por el sector productivo correspondiente. (Competencias, 2013).

La competencia para la empleabilidad, una responsabilidad social, en términos generales es entendida en que el principal actor de su propia empleabilidad es el sujeto mismo, recurre a una combinación de tipos de competencias para insertarse en el ámbito laboral, que va adquiriendo desde su educación inicial, preparación, titulación, hasta su inserción en el campo laboral.

2.3.3.3. Mercado

Según (Bonta & Farber, 2005) define el mercado es donde confluyen la oferta y la demanda. El mercado es el conjunto de todos los compradores reales y potenciales de un producto.

Advierte a todas las personas, hogares, empresas e instituciones que tiene necesidades a ser satisfechas con los intereses de los ofertantes. Son mercados reales los que realicen estos productos y mercados viables los que no gastándolos aún, conseguirían hacerlo en el presente inmediato o en el futuro.

El mercado está en todas partes donde quiera que las personas cambien asistencias o prestaciones por dinero. En un sentido mercantil general, mercado es un grupo de clientes y vendedores que están en un acercamiento lo adecuadamente cercano para las actividades comerciales entre cualquier de ellos, afecte las condiciones de compra o de venta de los demás.

2.4. Definición de términos.

- **Mercado laboral**

Se denomina mercado laboral al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, de materias primas, etc.) ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma (UNIANDES, 2011).

- **Empleador**

Es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario (Wikipedia, 2015).

- **Oferta académica**

(Gonzalez, 2003), planteo que son los pensum de estudio que una institución educativa ofrece en un tiempo determinado.

- **Empleabilidad**

Para (Altamirano P. , 2014). En términos generales es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado.

- **Graduado**

Egresado o graduado es aquel sujeto que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica, normalmente de rango universitario (WIKIPEDIA, 2013).

- **Líderes de servicio**

El líder de servicio debe ser capaz de persuadir; tener habilidad para ver más allá de los problemas del día y poner sus ideas en conceptos que sean útiles para su equipo (Greenleaf, 2012).

- **Demanda**

Es la cantidad de bienes o servicios que el comprador o consumidor está dispuesto a adquirir a un precio dado y en un lugar establecido, con cuyo uso pueda satisfacer parcial o totalmente sus necesidades particulares o pueda tener acceso a su utilidad intrínseca (Andrade, 2006).

- **Periodo académico**

Los períodos académicos definidos como semestres constan de 16 semanas y contemplan un ciclo de docencia y otro de evaluaciones (Academico).

- **Perfil profesional**

Es la descripción del profesional, de la manera más objetiva, a partir de sus características (Mercado, Martinez, & Ramirez, 2007).

- **Titulación**

Son las asignaturas, cursos o sus equivalentes, que permiten la validación académica de los conocimientos, habilidades y desempeños adquiridos en la carrera para la resolución de problemas, dilemas o desafíos de una profesión. Su resultado fundamental es el desarrollo de un trabajo de titulación, basado en procesos de investigación e intervención o la preparación y aprobación de un examen de grado (Larrea, 2013).

- **Reclutamiento del personal**

Al reclutamiento del personal corresponde atraer de manera selectiva, mediante varias técnicas de comunicación, candidatos que cumplan los requisitos mínimos que el cargo exige (Bachenheimer, 2001).

- **Selección del personal**

La selección del personal es escoger entre los candidatos reclutados aquellos que tengan mayores probabilidades de adaptarse al cargo ofrecido y desempeñarlo bien (Bachenheimer, 2001).

- **Competencias**

Individuo capaz de movilizar adecuadamente sus saberes y su saber-hacer en diversas situaciones (Scallon, 2004).

- **Malla curricular**

Presentación gráfica de la distribución de los ciclos de formación y de los cursos contemplados en el plan de estudios (García B. , 2007).

- **Asignaturas**

Instrumento para facilitar el logro de los aprendizajes valiosos, punto de partida para la planeación del proceso didáctico (Saltos, 2007).

- **Horarios**

Indicador de las horas en que deben ejecutarse determinadas actividades. Tiempo durante el cual se desarrolla habitual o regularmente una acción o se realiza una actividad.

- **Calidad**

Calidad es conformidad con los requerimientos. Los requerimientos tienen que estar claramente establecidos para que no haya malentendidos; las mediciones deben ser tomadas continuamente para determinar conformidad con esos requerimientos; la no conformidad detectada es una ausencia de calidad (Crosby, 1988).

2.5. Sistemas de variables

2.5.1. Variable independiente

La Oferta Académica de la Escuela de Enfermería

2.5.2. Variable Dependiente

La Empleabilidad

2.5.3. Operacionalización de las variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Oferta Académica.	La Oferta académica es la composición o estructura de los planes de estudio y de las asignaturas que una universidad está en disposición de impartir como docencia.	Malla curricular.	Cumplimiento de los contenidos de las asignaturas de la malla curricular acordes con las funciones que desempeña la enfermera.	<ul style="list-style-type: none"> • En su totalidad • Parcialmente • Nunca 	ENCUESTAS
			Prácticas pre profesionales tuvieron relación con la oferta.	<ul style="list-style-type: none"> • En su totalidad • Parcialmente • Nunca 	
		Calidad de docentes.	Docentes acordes a las asignaturas que	<ul style="list-style-type: none"> • En su totalidad • Parcialmente 	

			impartían a los/as estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca 	
		Título que oferta.	Título acorde con lo ofertado por la Escuela de enfermería.	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No 	
		Duración de la carrera.	El tiempo de formación de la carrera cumplió con lo ofertado.	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No 	
		Ambientes de aprendizaje.	Disponibilidad de laboratorios equipados y actualizados.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi Siempre • Nunca 	
		Trabajos de titulación	Ejecución de proyectos de investigación y vinculación con la	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No 	

			sociedad.		
		Posibilidad de empleo del graduado	Tiempo que le llevo a ubicarse en un puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • 1 a 3 meses • 4 a 6 meses • 7a 12 meses 	
		Demanda laboral.	Principal obstáculo para inserción en el mercado laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia • Título que posee • Promedio de formación 	

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Empleabilidad.	La empleabilidad es la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de	Reclutamiento y selección.	Medios utilizados para el reclutamiento del personal de enfermeras.	<ul style="list-style-type: none"> • Prensa • Radio • Internet • Otros 	ENTREVISTA ENCUESTAS

	trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que les permite superar los obstáculos que le imponen el mercado.	Contratación.	Las enfermeras/os graduadas/os en la Universidad Estatal de Bolívar ingresaron a través de :	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi Siempre • Nunca 	
			1.1 Concurso de merecimientos.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi Siempre • Nunca 	
			1.2 Concurso de méritos y oposición	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi Siempre • Nunca 	
			1.3 Contrato directo	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi Siempre • Nunca 	

			1.4 Nombramiento directo.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi Siempre • Nunca 	
			Años de experiencia profesional	<ul style="list-style-type: none"> • 1 a 2 años • 2 a 5 años • 5 años 	
		Competencias generales y específicas.	El desempeño del /a profesional está acorde con los conocimientos teórico-prácticos adquiridos.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi Siempre • Nunca 	
			Desarrolla actividades de gestión y gerencia del cuidado al paciente,	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi Siempre • Nunca 	

			familia y comunidad.		
			Cumplimiento de su trabajo con iniciativa, habilidades y destrezas.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi Siempre • Nunca 	
			Realiza actividades de educación y comunicación al paciente, familia y comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi Siempre • Nunca 	
			Trabaja con humanismo, responsabilidad, honestidad y ética.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi Siempre • Nunca 	
		Inserción laboral.	La escuela de enfermería ha cumplido con la oferta académica.	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No 	

		Demanda laboral.	Mayoritariamente las oportunidades de empleo se dan en:	<ul style="list-style-type: none"> • MSP • IESS • ISFA • ISPOL • OTROS 	
		Perfil profesional.	El perfil de la enfermera graduada está acorde con el requerimiento institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No 	

CAPITULO 3 MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel de investigación

Investigación de Campo

La investigación fue de Campo, los datos se recolectaron de forma directa, lo que permitió la recopilación de información en el lugar de los acontecimientos en los diferentes puestos de trabajo que ejercen los/as graduados/as en el periodo 2010-2014.

3.2. Diseño

TIPO DE ESTUDIO

Investigación Explorativa

Este tipo de estudio ayuda al planteamiento del problema de investigación, es decir de qué manera incide la oferta académica en la empleabilidad de los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar en el período 2010-2014. Ciudad de Ambato.

Investigación Descriptiva

Porque determina y describe la situación de las variables de estudio:

Variable Independiente – Oferta Académica

Variable Dependiente – Empleabilidad.

Investigación Explicativa

Porque se analizó el fenómeno estudiado de una manera cuantitativa y cualitativa con una explicación exhaustiva e inmediata de los hechos o fenómenos, basados en el estudio de cuadros estadísticos que representan las encuestas aplicadas a los involucrados dentro de la investigación.

Investigación Transversal

Con esta investigación se estudia las variables simultáneamente en un determinado momento, haciendo un corte en el tiempo que va desde el 2010-2014.

3.3. Población y Muestra

Se investigó al 100% de la población teniendo entre estos a las/os graduados/as, líderes de enfermería y empleadores, distribuidos de la siguiente manera:

Instituciones	Graduados	Líderes de enfermería	Empleadores
Hospital General Docente Ambato	5	4	1
IESS Ambato	12	2	1
Hospital Municipal	2	1	1
Hospital Móvil	2	1	1
TOTAL	21	8	4

ELABORADO POR: IRE Duran Sandy y Tixe Lorena (Tixe & Duran, 2016).

Lo constituyo 21 Enfermeras/os graduadas/os en la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar período 2010-2014, 4 Jefes de Talento Humano de las Instituciones donde laboran actualmente los/as graduados/as y 8 líderes de enfermería.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Con la finalidad de obtener un procedimiento equitativo que oriente a un correcto conocimiento de la realidad, se utilizó las siguientes técnicas de investigación:

3.4.1. Entrevista.

Se aplica a los empleadores para recabar información en forma verbal, a través de preguntas que se proponen las investigadoras con el fin de obtener información oral, relevante y significativa, a través del instrumento preguntas previamente elaboradas.

3.4.2. Encuesta.

Este es un instrumento cuantitativo de investigación social, mediante el cual se consultó a los/as graduados/as y líderes de enfermería, a través de un cuestionario (instrumento) que se aplicó previa una prueba piloto de validación a un grupo seleccionado para el efecto.

3.5. Técnicas de procesamiento y Análisis de Datos (Estadístico Utilizado)

Una vez aplicadas las encuestas, se procedió a la tabulación de datos, obteniendo resultados estadísticos que serán representados en gráficos y barras

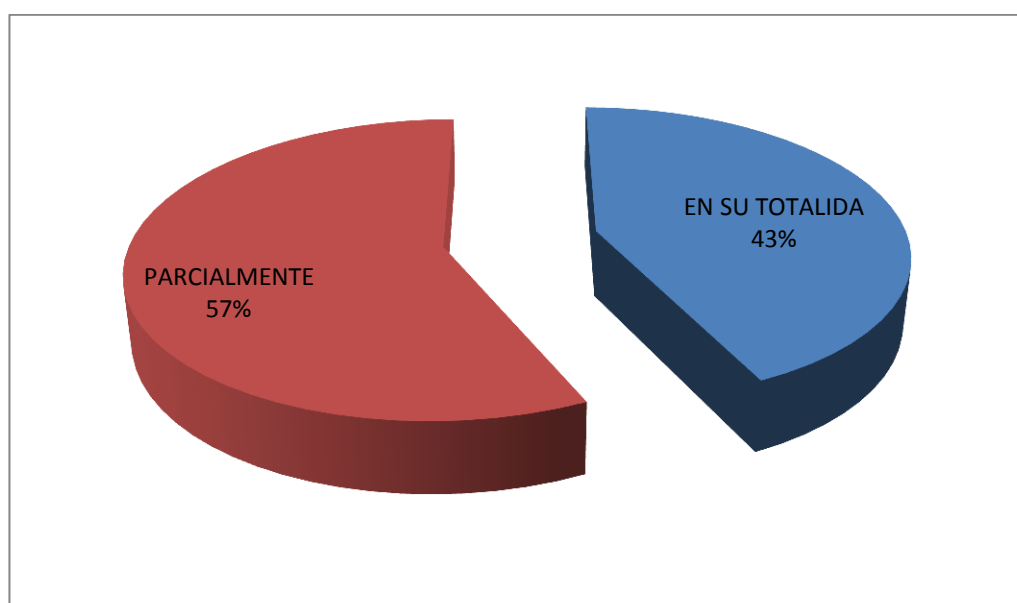
con la ayuda de una hoja de cálculo como es Microsoft Excel, para luego analizarlos e interpretarlos.

3.5.1. Análisis de datos

ENCUESTAS APLICADAS A LOS/AS GRADUADOS EN EL PERIODO 2010-2014 DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR.

Gráfico N°. 1

Cumplimiento de los contenidos de las asignaturas de la malla curricular acordes con las funciones que desempeña la enfermera.



Fuente: Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de la Enfermería periodo 2010 - 2014.

Elaborado por: IRE. Duran Sandy y Tixe Gilma.

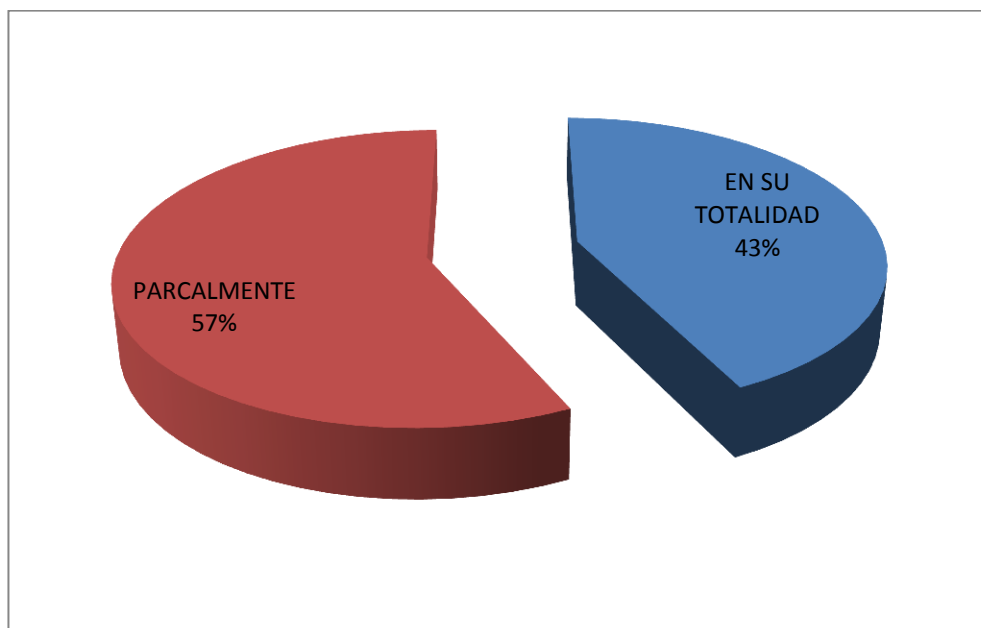
Análisis e Interpretación

Según los resultados del gráfico, se encontró que el 57% de los graduados indican que los contenidos de las asignaturas de la malla curricular parcialmente están acordes con las funciones que desempeñan, indicaron que las materias recibidas (farmacología, neonatología), en las aulas de clase no

eran suficientes para desarrollarse en el campo laboral, mientras que el 43% manifiestan estar totalmente de acuerdo. Expresan que existían ciertas falencias en el diseño de la malla curricular, que deben ser corregidas para así llegar a satisfacer las necesidades de conocimientos acordes a la profesión.

Gráfico N°. 2

Horarios planificados por la escuela de enfermería.



Fuente: Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de la Enfermería periodo 2010 - 2014.

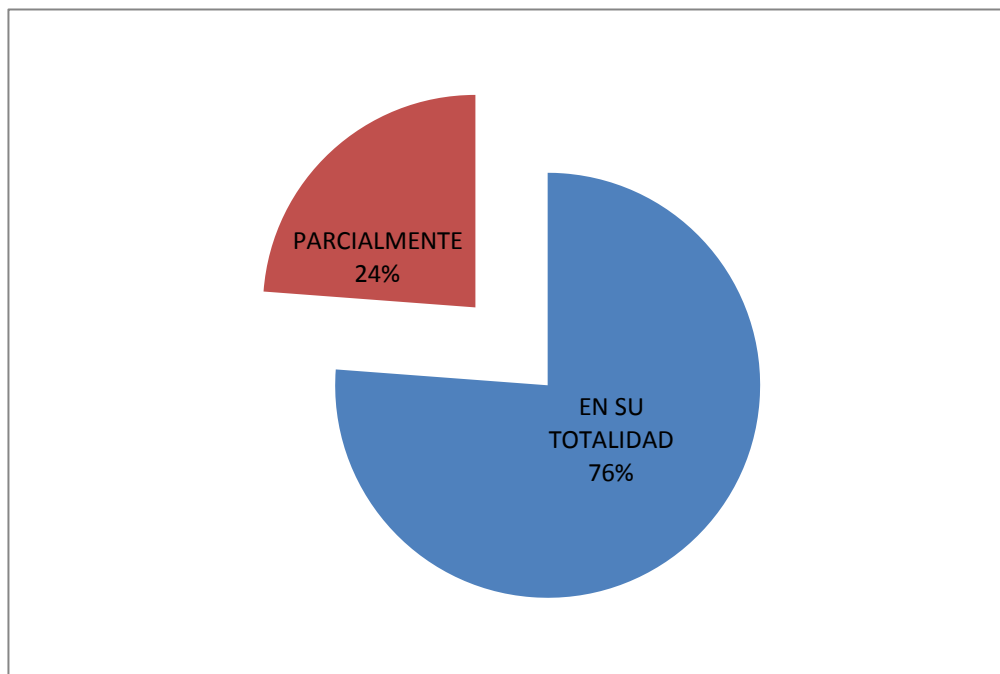
Elaborado por: IRE. Duran Sandy y Tixe Gilma.

Análisis e Interpretación

De los resultados obtenidos en este gráfico, el 57% de los graduados estuvieron parcialmente de acuerdo con los horarios planificados en la Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar, manifestaron que mientras ellas estudiaban el horario de clase eran en dos jornadas tanto en la mañana como en la tarde, lo que era casi imposible cumplir a cabalidad con los horarios planificados por la Escuela, pero en tanto el 43% estuvieron totalmente de acuerdo con los horarios planificados.

Gráfico N°. 3

Prácticas pre profesionales tuvieron relación con la oferta.



Fuente: Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de la Enfermería periodo 2010 - 2014.

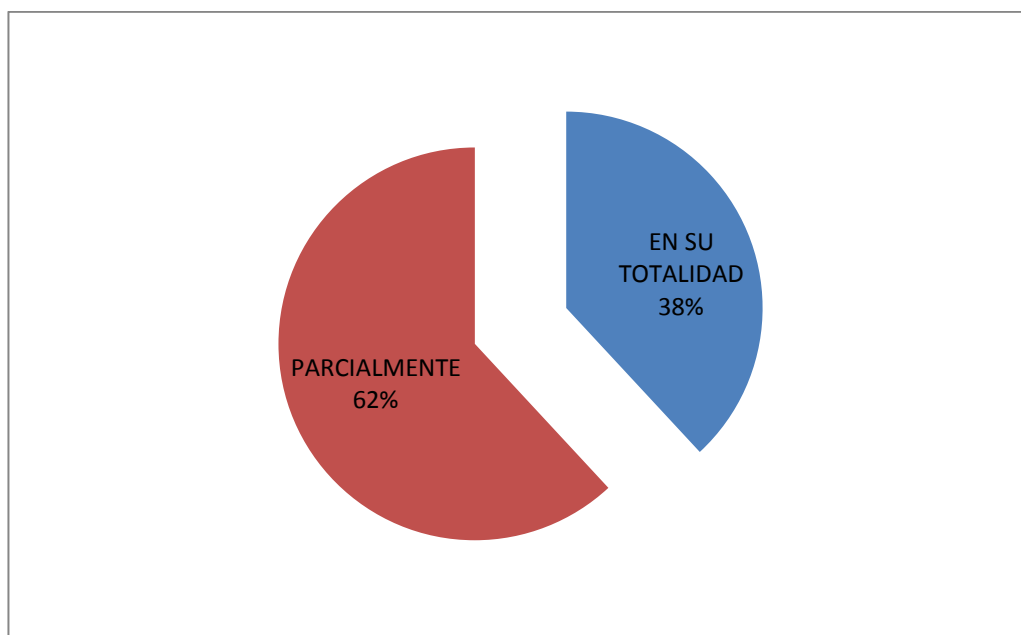
Elaborado por: IRE. Duran Sandy y Tixe Gilma.

Análisis e Interpretación

En el gráfico se puede evidenciar que en un 76% las prácticas pre profesionales realizadas se cumplieron en su totalidad de acuerdo a la Oferta Académica, manifiestan que en aquel periodo existía una coordinación adecuada dentro de las unidades de salud y el tiempo destinado para la realización de las pasantías era el apropiado donde adquirirían habilidades y destrezas necesarias para poner en práctica durante la vida profesional y al mismo tiempo se lograba la aplicación de lo aprendido teóricamente, mientras que el 24% manifiestan que se cumplieron parcialmente ya que en ciertas unidades de salud no les daban la apertura necesaria para que demuestre sus conocimientos adquirido durante su formación.

Gráfico N°. 4

Docentes acordes a las asignaturas que impartían a los/as estudiantes.



Fuente: Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de la Enfermería periodo 2010 - 2014.

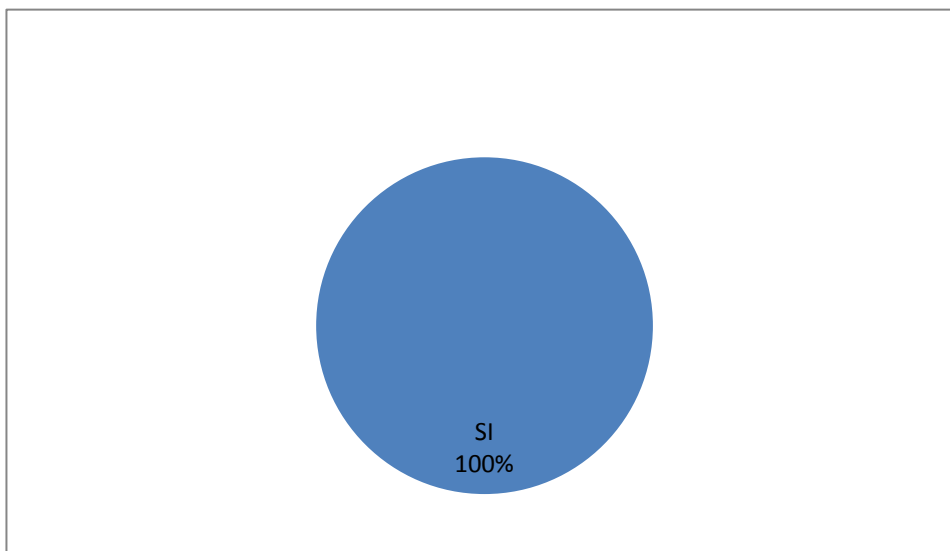
Elaborado por: IRE. Duran Sandy y Tixe Gilma.

Análisis e Interpretación

En el gráfico se evidencia que el 62% de los graduados dicen que los docentes estuvieron parcialmente acordes a las asignaturas impartidas, indicaron que durante el periodo de estudios, escasos maestros no impartían la confianza necesaria como para que el alumno adquiriera los conocimientos necesarios y así ponerlos en práctica, mientras que el 28% apreciaron que estuvieron de acuerdo en su totalidad, durante su periodo de estudio manifestaron que los docentes tenían su perfil profesional adecuado los cuales impartían sus conocimientos, habilidades y destrezas, para así poder formar profesionales de excelencia.

Gráfico N°. 5

Título acorde con lo ofertado por la Escuela de enfermería.



Fuente: Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de la Enfermería periodo 2010 - 2014.

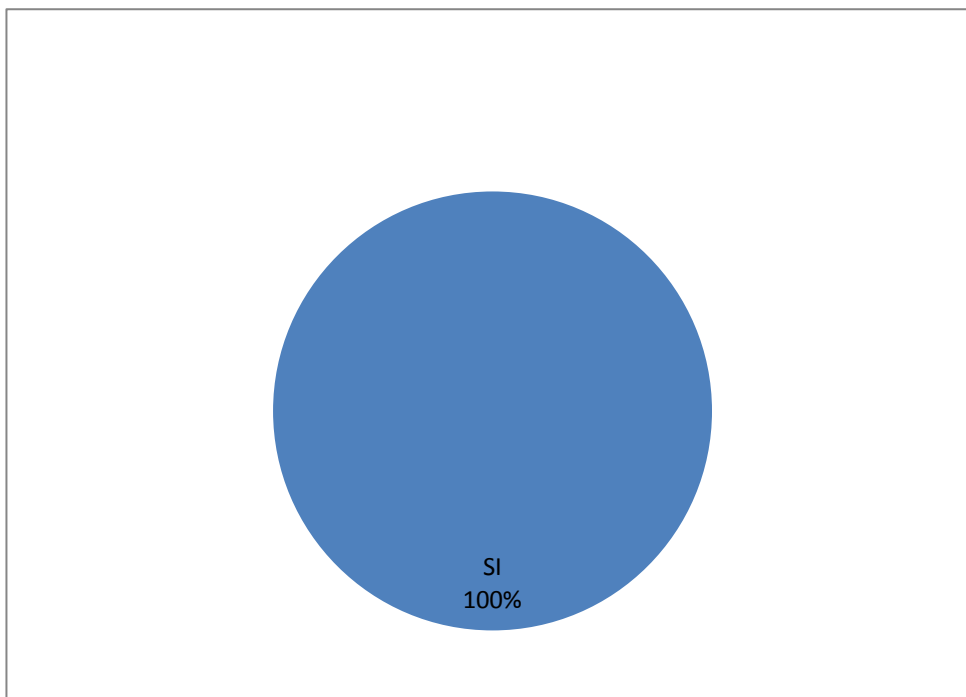
Elaborado por: IRE. Duran Sandy y Tixe Gilma.

Análisis e Interpretación

En este gráfico la totalidad de encuestados, están completamente de acuerdo con el título ofertado por la Escuela de Enfermería y de acuerdo a la Ley de Educación Superior la Escuela cumple con el compromiso establecido dentro del proyecto de carrera.

Gráfico N°. 6

El tiempo de formación de la carrera cumplió con lo ofertado.



Fuente: Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de la Enfermería periodo 2010 - 2014.

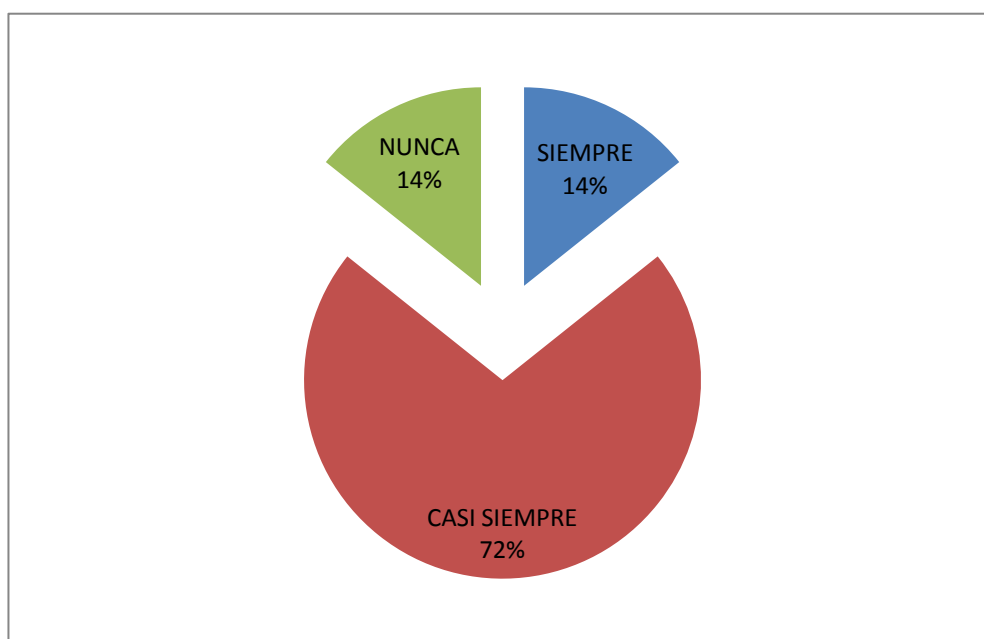
Elaborado por: IRE. Duran Sandy y Tixe Gilma.

Análisis e Interpretación

Mediante el gráfico se puede evidenciar que el total de los graduados manifiestan que se cumplió a cabalidad tanto los 6 semestres de clases teórico-práctico, como también el año de Internado Rotativo en las diferentes Unidades de Salud del Sistema Nacional de Salud cumpliendo así con lo ofertado por la escuela.

Gráfico N°. 7

Disponibilidad de laboratorios equipados y actualizados.



Fuente: Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de la Enfermería periodo 2010 - 2014.

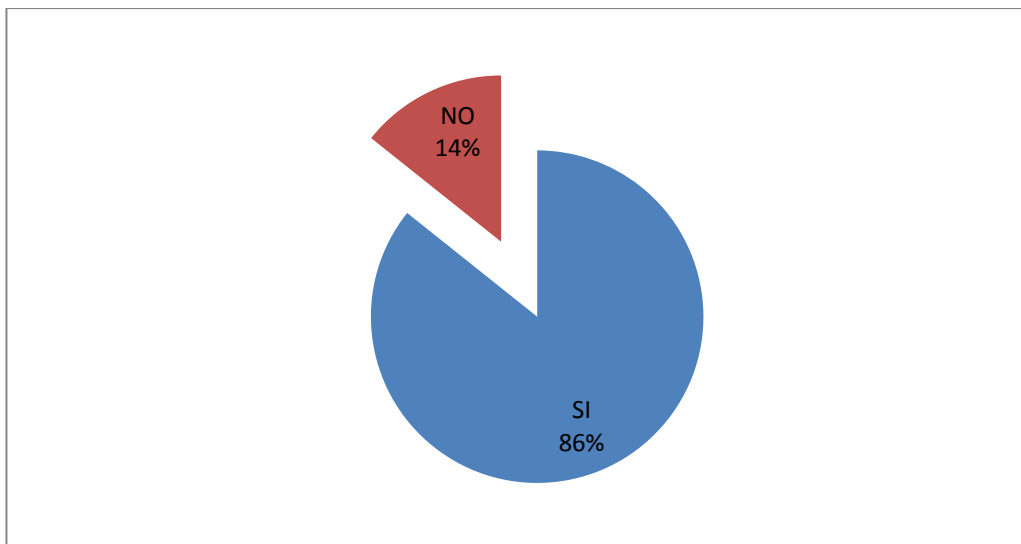
Elaborado por: IRE. Duran Sandy y Tixe Gilma.

Análisis e Interpretación

En el análisis del gráfico se demuestra que la mayor parte de graduados refieren que en la Escuela de Enfermería casi siempre disponían de laboratorios equipados y actualizados, un pequeño porcentaje indicaron que no lo están, por lo que al estudiante no le permitió aparentar escenarios similares a la realidad, limitando así a la aplicación de habilidades y destrezas, que son necesarios para desempeñarse en el campo laboral.

Gráfico N°. 8

Ejecución de proyectos de investigación y vinculación con la sociedad.



Fuente: Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de la Enfermería periodo 2010 - 2014.

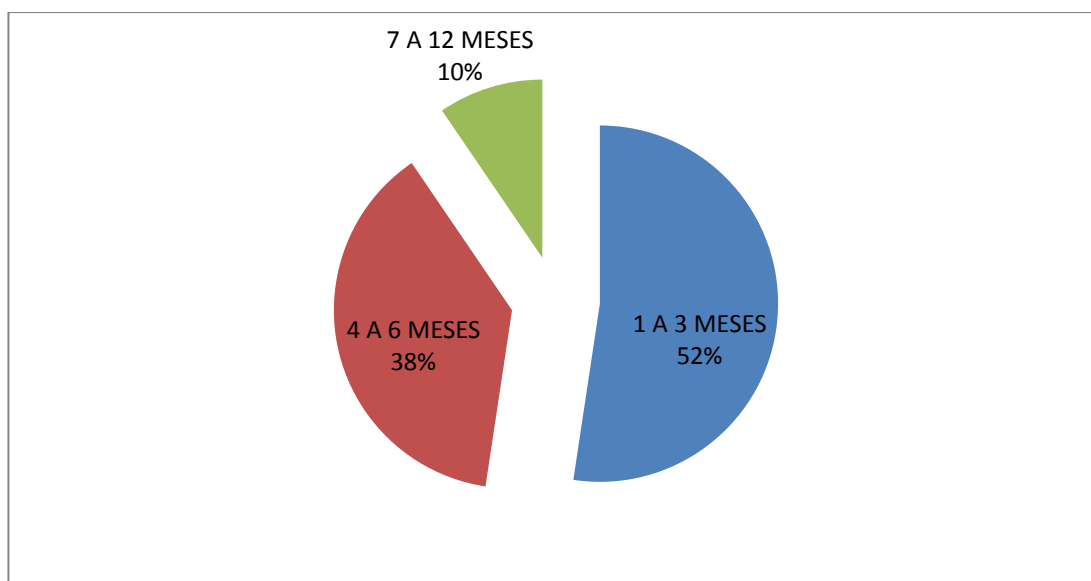
Elaborado por: IRE. Duran Sandy y Tixe Gilma.

Análisis e Interpretación

De acuerdo a los resultados de la gráfica se puede apreciar que el 86% de los graduados si cumplieron con proyectos de investigación y vinculación con la sociedad ya que el mismo era un requisito indispensable para la obtención del título, mientras que un 14% manifiestan que no lo realizó para la obtención del título sin embargo realizaron actividades en el transcurso del ciclo estudiantil.

Gráfico N°. 9

Tiempo que le llevo a ubicarse en un puesto de trabajo.



Fuente: Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de la Enfermería periodo 2010 - 2014.

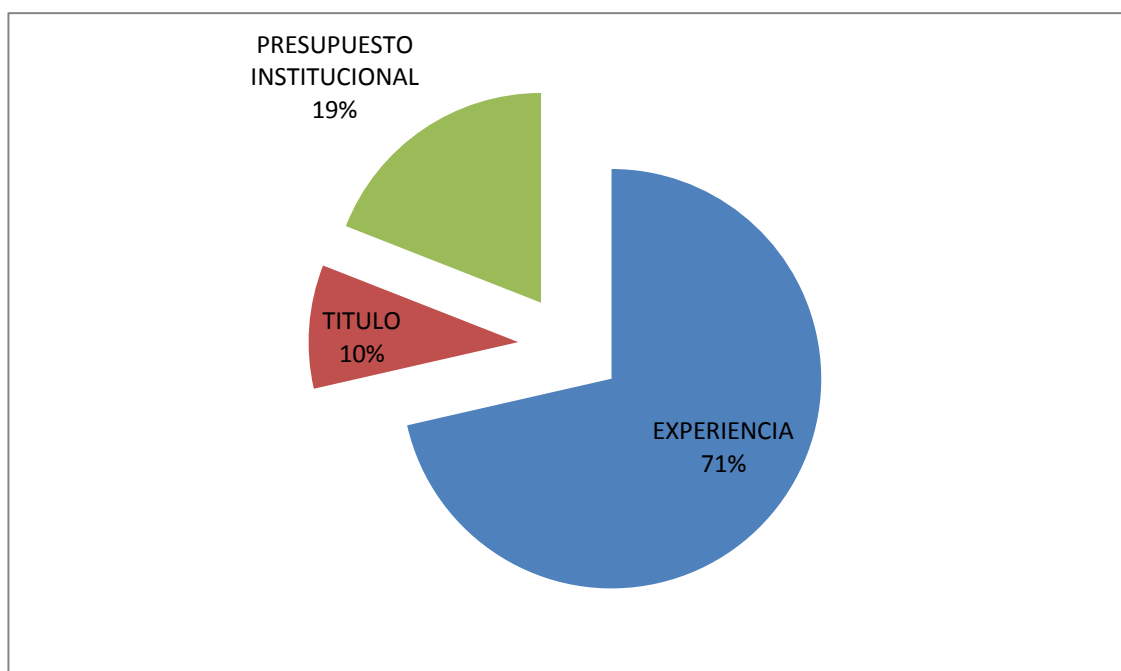
Elaborado por: IRE. Duran Sandy y Tixe Gilma.

Análisis e Interpretación

Se puede apreciar que a la mayoría de los graduados no les llevo mucho tiempo ubicarse en un puesto de trabajo, siendo esto favorable para la Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar; refleja que los profesionales graduados en la escuela tienen buena acogida en las diferentes entidades de Salud tanto públicas como privadas, mientras que un pequeño porcentaje dicen que los profesionales de Enfermería no se ubicaron con facilidad por no cumplir con los requisitos establecidos como la experiencia mínima de 2 años, en algunos casos por el desinterés del profesional.

Gráfico N°. 10

Principal obstáculo para insertarse en el mercado laboral.



Fuente: Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de la Enfermería periodo 2010 - 2014.

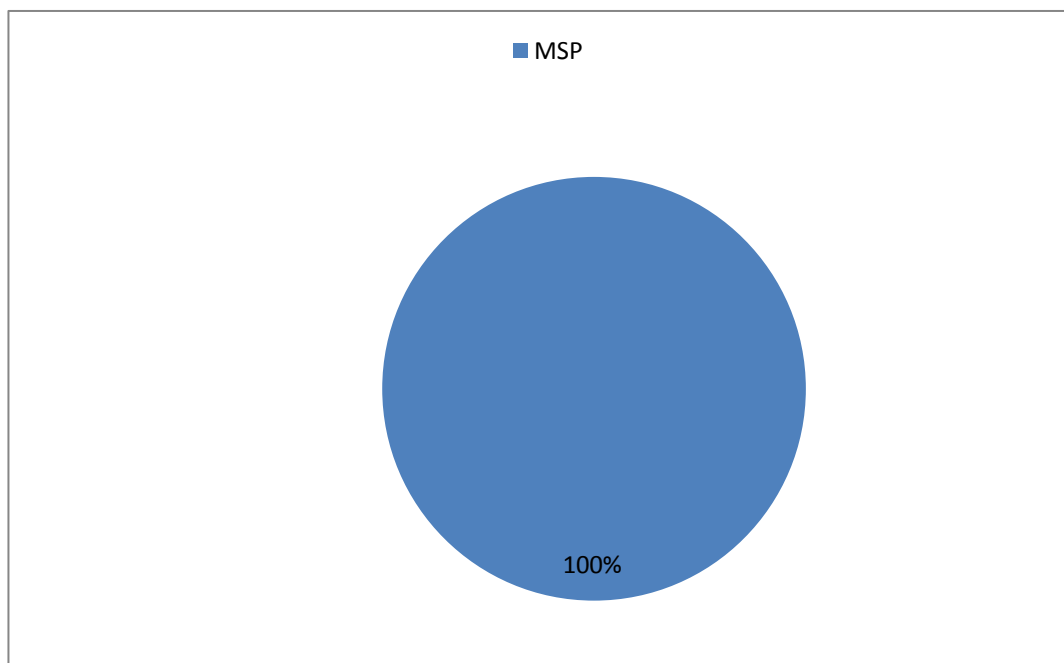
Elaborado por: IRE. Duran Sandy y Tixe Gilma.

Análisis e Interpretación

La encuesta permite determinar que el 71% de los graduados consideran que el principal obstáculo para insertarse en el mercado laboral fue la experiencia tomando en cuenta que en las diferentes unidades de Salud uno de los requisitos indispensables es la práctica profesional mínima de 2 años consecutivos, mientras que un 19% manifiestan que fue por limitaciones institucionales, en el rubro correspondiente de pago por contratación y nombramiento evidenciados en la planificación anual, y un 10% el título de tercer nivel ya que en las unidades de prácticas requerían tener especialidad.

Gráfico N°. 11

Las oportunidades de empleo para las enfermeras mayoritariamente se dan:



Fuente: Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de la Enfermería periodo 2010 - 2014.

Elaborado por: IRE. Duran Sandy y Tixe Gilma.

Análisis e Interpretación

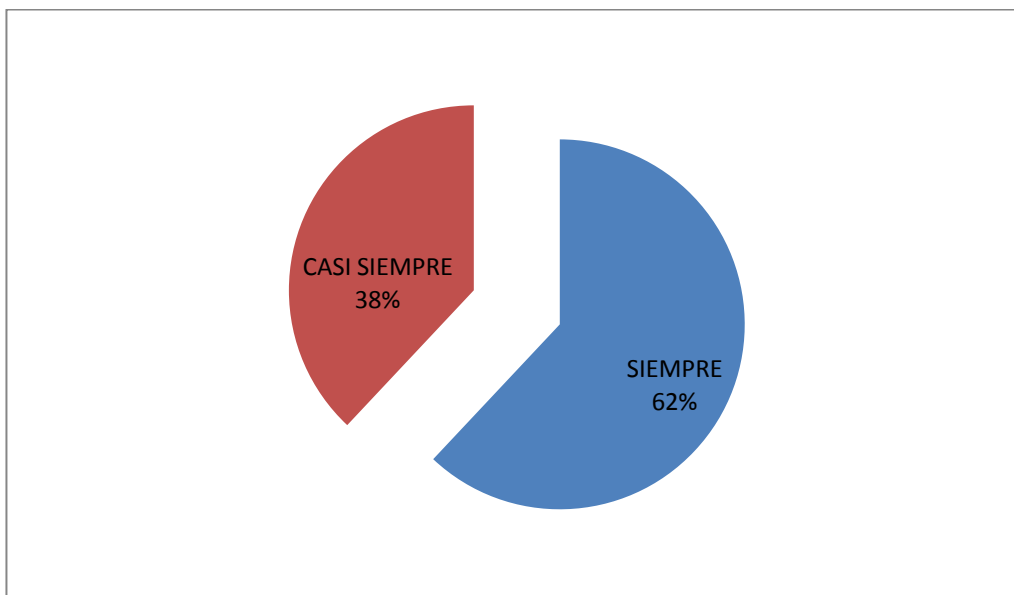
A través de los datos obtenidos se puede apreciar que el 100% de los graduados consideran que las oportunidades de empleo se dan mayoritariamente en el Ministerio de Salud Pública, por lo que es en esta institución en donde existen mayores oportunidades de empleo.

Análisis y presentación en gráficos de resultados de las encuestas aplicadas a las líderes de enfermería de las unidades en donde laboran los/las graduadas/os en el periodo 2010-2014 de la Escuela de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

LIDERES DE ENFERMERÍA:

Gráfico N°. 1

El desempeño del /la profesional está acorde con los conocimientos teórico-prácticos adquiridos.



Fuente: Encuestas aplicadas a las Líderes de Enfermería

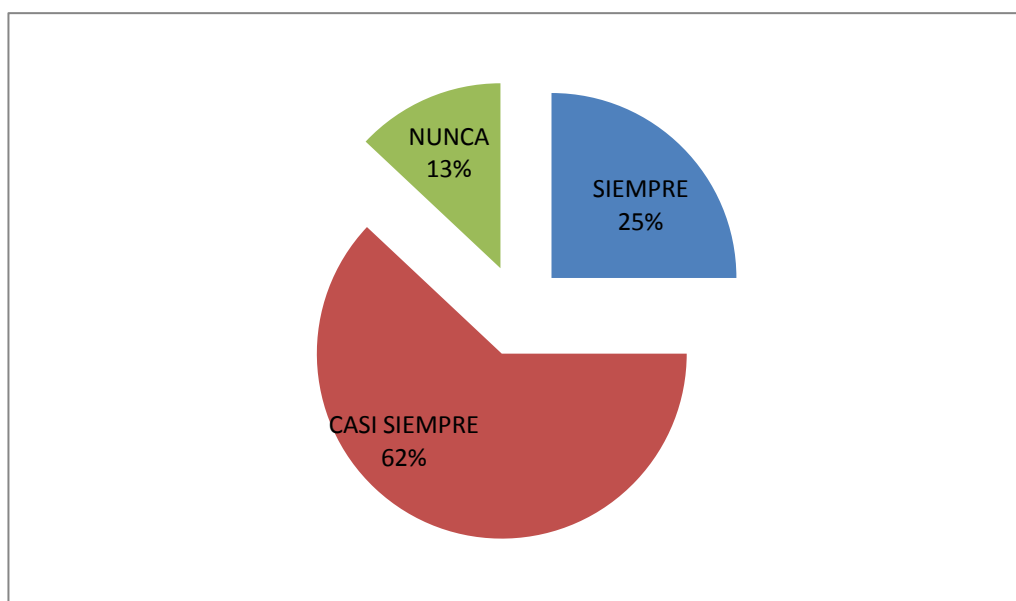
Elaborado por: IRE. Duran Sandy y Tixe Gilma.

Análisis

La mayoría de enfermeras líderes considera que el desempeño del /a enfermera está siempre acorde con los conocimientos teórico-prácticos aprendidos en la Escuela de Enfermería, lo cual demuestra que la carrera se relaciona con las competencias profesionales del desempeño laboral en enfermería.

Gráfico N°. 2

Desarrolla actividades de gestión y gerencia del cuidado al paciente, familia y comunidad.



Fuente: Encuestas aplicadas a las Líderes de Enfermería

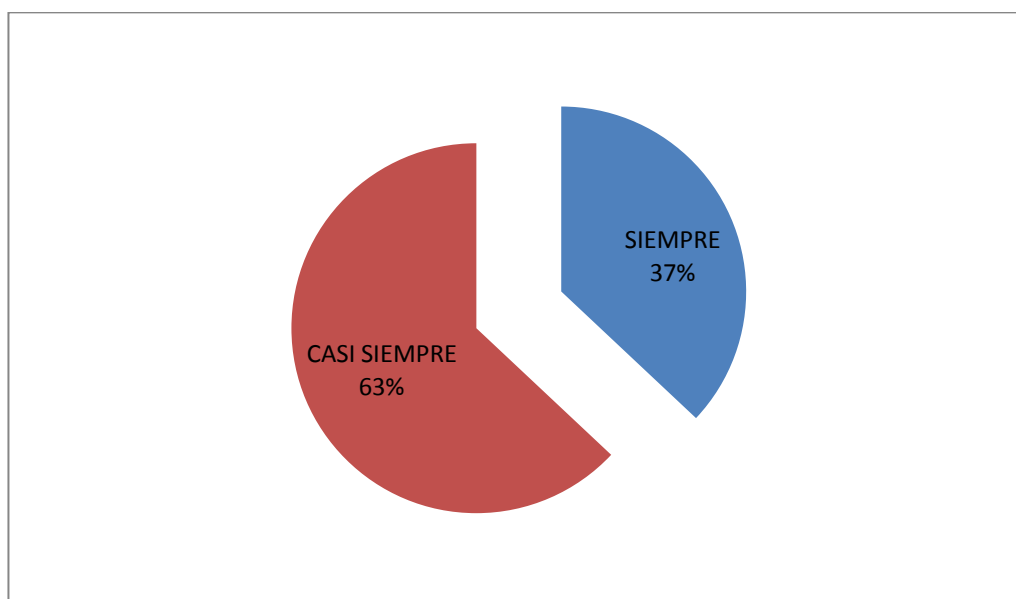
Elaborado por: IRE. Duran Sandy y Tixe Gilma.

Análisis.

La mayor parte de enfermeras líderes manifestaron que las graduadas desarrollan casi siempre actividades de gestión y gerencia del cuidado al paciente, familia y comunidad, a través del plan de cuidados de enfermería, la interrelación con los miembros del equipo de salud, pacientes y familiares.

Gráfico N°. 3

Cumple su trabajo con iniciativa, habilidades y destrezas.



Fuente: Encuestas aplicadas a las Líderes de Enfermería

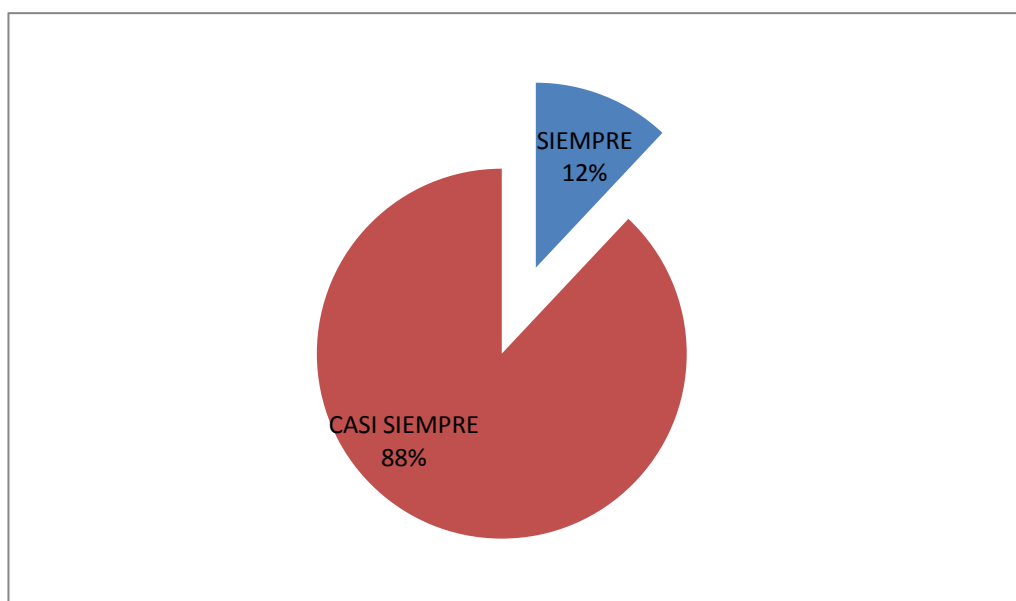
Elaborado por: IRE. Duran Sandy y Tixe Gilma.

Análisis.

Las enfermeras líderes manifiestan que las graduadas casi siempre desarrollan iniciativa, habilidades y destrezas en el cumplimiento de su trabajo, seguido del 37% de líderes que indican que los graduados siempre lo desarrollan, por lo que se refleja en la satisfacción del usuario ya que el conocimiento teórico-práctico permite adquirir habilidades y destrezas propias de la profesión, las cuales le dan seguridad e iniciativa al graduado.

Gráfico N°. 4

Realiza actividades de educación y comunicación al paciente, familia y comunidad.



Fuente: Encuestas aplicadas a las Líderes de Enfermería

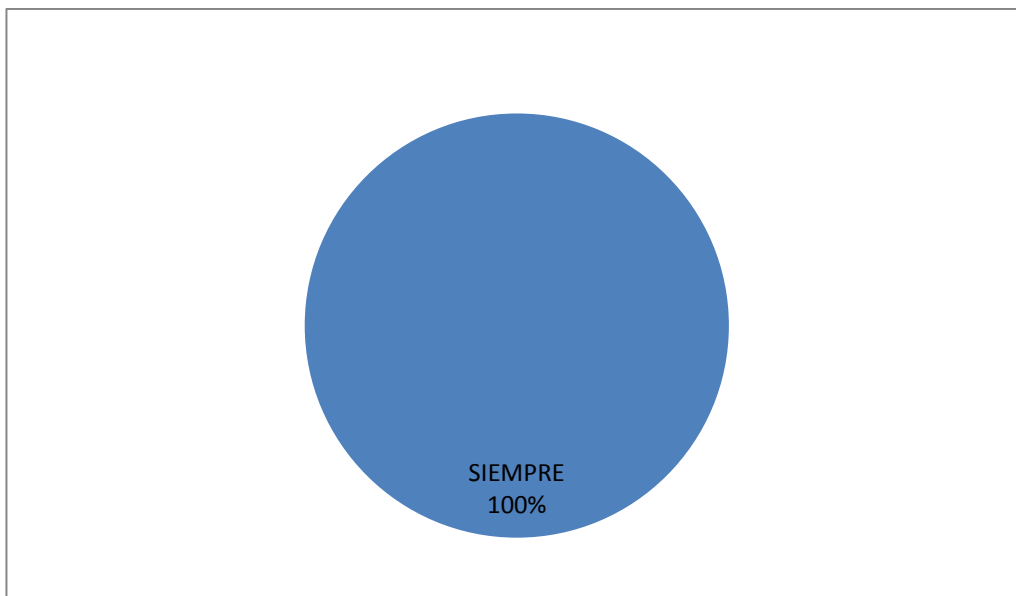
Elaborado por: IRE. Duran Sandy y Tixe Gilma.

Análisis.

Las enfermeras líderes en gran parte señalan que las graduadas casi siempre realizan actividades de educación, comunicación e investigación al paciente, familia y comunidad en su desempeño. Mediante esto evidenciaron que existe la necesidad de mejorar aspectos, pues así los pacientes podrán participar más en su propio cuidado. Para que sea eficaz, es necesario que la educación al paciente sea algo más que instrucciones e información.

Gráfico N°. 5

Trabaja con humanismo, responsabilidad, honestidad y ética.



Fuente: Encuestas aplicadas a las Líderes de Enfermería

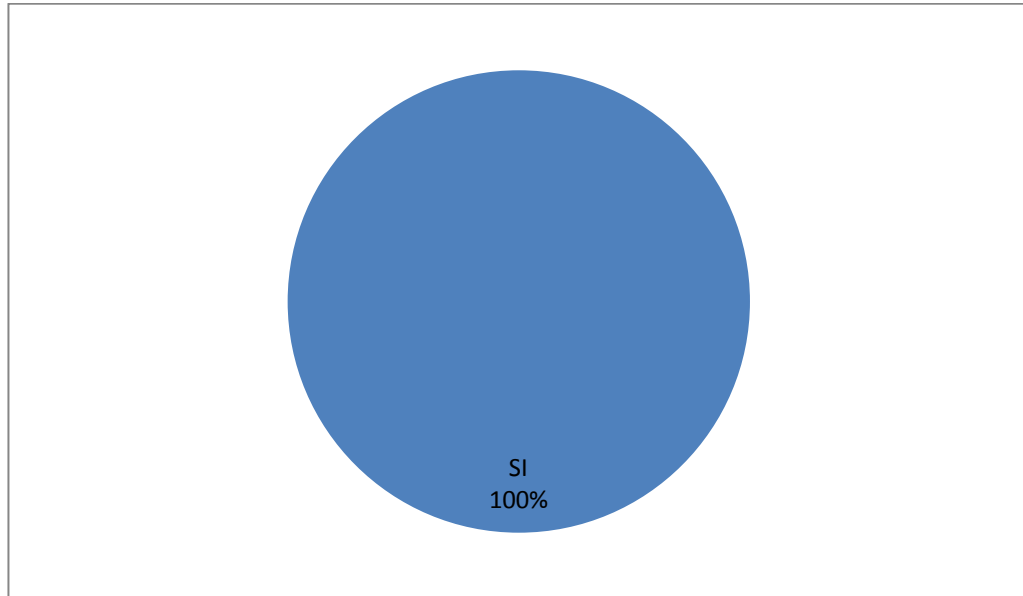
Elaborado por: IRE. Duran Sandy y Tixe Gilma.

Análisis.

Mediante el gráfico se puede evidenciar que las enfermeras líderes consideran que las graduadas de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar siempre trabajan con humanismo, responsabilidad, honestidad y ética cumpliendo así con la misión de la Escuela de Enfermería.....“Formar profesionales humanísticos, éticos y con valores”

Gráfico N°. 6

La Escuela de Enfermería ha cumplido con la oferta académica.



Fuente: Encuestas aplicadas a las Líderes de Enfermería

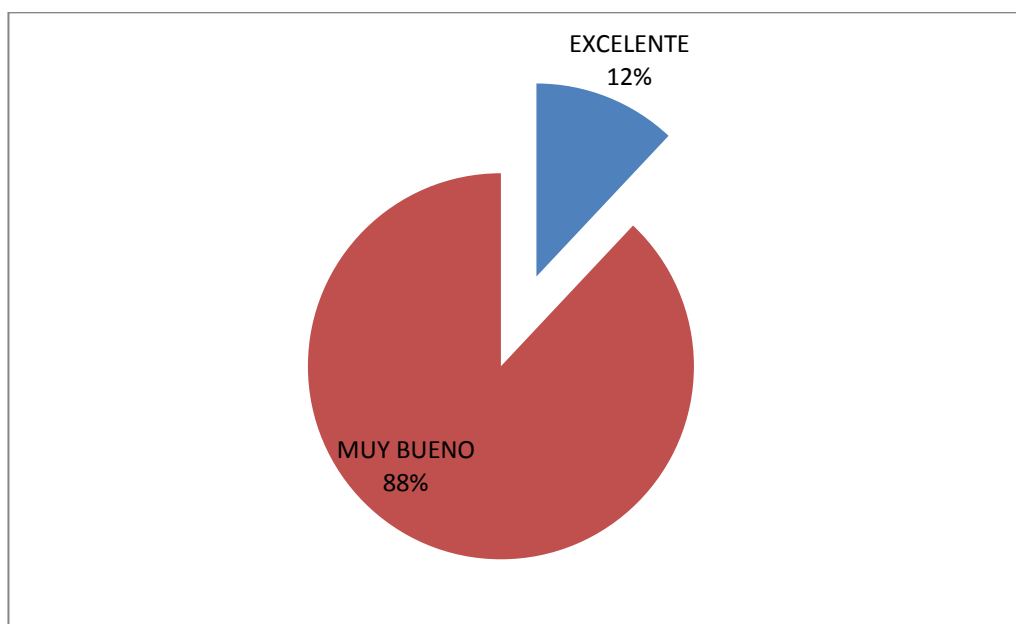
Elaborado por: IRE. Duran Sandy y Tixe Gilma.

Análisis.

Las enfermeras líderes en su totalidad señalan que la Escuela de Enfermería ha cumplido con la oferta académica propuesta.

Gráfico N°. 7

Cómo calificaría el desempeño laboral de los graduados.



Fuente: Encuestas aplicadas a las Líderes de Enfermería

Elaborado por: IRE. Duran Sandy y Tixe Gilma.

Análisis.

La mayoría de enfermeras líderes manifiestan que el desempeño laboral de los graduados de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar es muy bueno, un mínimo porcentaje le califica como excelente, valoración que motiva a la carrera en el proceso de formación. Colocándoles en un muy alto nivel como profesionales y sirviendo como referencia para poder insertarse en diversas áreas a los profesionales salientes.

Análisis y presentación textual de resultados de las entrevistas aplicadas a los directores de Talento Humano en las diferentes Instituciones de Salud en donde laboran las/os graduadas/os en el periodo 2010-2014 de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

INTERROGANTES	Entrevista Realizada al director de Talento Humano del Hospital Provincial Docente De Ambato
<p>1. ¿Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de enfermeras.</p> <p>a) Radio b) Prensa c) Internet</p>	<p>A través de la entrevista realizada supo manifestar que para el reclutamiento del personal de salud se hace por medio de la página socio empleo.</p>
<p>2. Las enfermeras que ingresan a esta unidad de salud, lo hacen a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concursos de merecimientos • Concurso de méritos y oposición • Contrato • Nombramiento directo 	<p>La mayoría de las enfermeras ingresan a esta unidad a través de contratos.</p>
<p>3. ¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de las/os graduadas de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy bueno 	<p>El desempeño laboral de las/os graduados/as de las Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar calificaría como muy bueno.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Regular • Malo 	
<p>4. El perfil de la enfermera graduada en la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si • No • Si contesta no diga él porque 	<p>A través de la entrevista realizada dijo que si estaba acorde el perfil de la enfermera graduada de la Universidad Estatal de Bolívar para el requerimiento institucional.</p>

INTERROGANTES	Entrevista Realizada al director de Talento Humano del Hospital Móvil II De Ambato
<p>¿Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de enfermeras.</p> <p>d) Radio</p> <p>e) Prensa</p> <p>f) Internet</p>	<p>A través de la entrevista realizada supo manifestar que para el reclutamiento del personal de salud se hace por medio de la prensa.</p>
<p>Las enfermeras que ingresan a esta unidad de salud, lo hacen a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concursos de merecimientos • Concurso de méritos y oposición 	<p>La mayoría de las enfermeras ingresan a esta unidad a través de contratos.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Contrato • Nombramiento directo 	
<p>¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de las/os graduadas de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy bueno • Regular • Malo 	<p>El desempeño laboral de las/os graduados/as de las Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar calificaría como muy bueno.</p>
<p>El perfil de la enfermera graduada en la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si • No • Si contesta no diga él porque 	<p>A través de la entrevista realizada dijo que si estaba acorde el perfil de la enfermera graduada de la Universidad Estatal de Bolívar para el requerimiento institucional.</p>

INTERROGANTES	Entrevista Realizada al director de Talento Humano del Hospital IESS De Ambato
----------------------	---

<p>¿Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de enfermeras.</p> <p>g) Radio h) Prensa i) Internet</p>	<p>A través de la entrevista realizada supo manifestar que para el reclutamiento del personal de salud se hace por medio de la prensa.</p>
<p>Las enfermeras que ingresan a esta unidad de salud, lo hacen a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concursos de merecimientos • Concurso de méritos y oposición • Contrato • Nombramiento directo 	<p>La mayoría de las enfermeras ingresan a esta unidad a través de contratos.</p>
<p>¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de las/os graduadas de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy bueno • Regular • Malo 	<p>El desempeño laboral de las/os graduados/as de las Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar calificaría como muy bueno.</p>

<p>El perfil de la enfermera graduada en la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si • No • Si contesta no diga él porque 	<p>A través de la entrevista realizada dijo que si estaba acorde el perfil de la enfermera graduada de la Universidad Estatal de Bolívar para el requerimiento institucional.</p>
---	---

<p>INTERROGANTES</p>	<p>Entrevista Realizada al director de Talento Humano del Hospital Municipal De Ambato “Nuestra Señora de la Merced”.</p>
<p>¿Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de enfermeras.</p> <ul style="list-style-type: none"> j) Radio k) Prensa l) Internet 	<p>A través de la entrevista realizada supo manifestar que para el reclutamiento del personal de salud se hace por medio de la página socio empleo.</p>
<p>Las enfermeras que ingresan a esta unidad de salud, lo hacen a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concursos de merecimientos • Concurso de méritos y oposición • Contrato 	<p>La mayoría de las enfermeras ingresan a esta unidad a través de contratos.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Nombramiento directo 	
<p>¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de las/os graduadas de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy bueno • Regular • Malo 	<p>El desempeño laboral de las/os graduados/as de las Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar calificaría como muy bueno.</p>
<p>El perfil de la enfermera graduada en la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si • No • Si contesta no diga él porque 	<p>A través de la entrevista realizada dijo que si estaba acorde el perfil de la enfermera graduada de la Universidad Estatal de Bolívar para el requerimiento institucional.</p>

Análisis y presentación textual de resultados de las entrevistas aplicadas en general a los directores de Talento Humano en las diferentes Instituciones de Salud en donde laboran las/os graduadas/os en el periodo 2010-2014 de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

INTERROGANTES	ENTREVISTA REALIZADA A LOS DIRECTORES DE TALENTO HUMANO EN LAS DIFERENTES INSTITUCIONES DE SALUD
<p>1. ¿Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de enfermeras.</p> <p>m) Radio n) Prensa o) Internet Otros</p>	<p>El personal de Talento Humano de las diferentes entidades de salud manifestó que el medio más utilizado para el reclutamiento del personal de enfermeras continúa siendo la prensa, pero también indicaron que lo hacen a través de la página socio empleo.</p>
<p>2. Las enfermeras que ingresan a esta unidad de salud, lo hacen a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concursos de merecimientos • Concurso de méritos y oposición • Contrato • Nombramiento directo 	<p>El personal de talento humano expreso que la mayoría de los/as graduados/as que ingresaron a trabajar fue por un contrato, pero este a su vez se lo realizo a través de un concurso de méritos y oposición.</p>
<p>3. ¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de las/os graduadas de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?</p>	<p>La mayoría de entrevistados consideran que el desempeño laboral de las/os graduadas de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy bueno • Regular • Malo 	<p>como muy bueno pero con el fin de mejorar el rendimiento laboral, los profesionales son capacitados frecuentemente para mejorar día a día, la calidad de atención a los usuarios y a su vez perfeccionar su desempeño laboral.</p>
<p>4. El perfil de la enfermera graduada en la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si • No • Si contesta no diga el porqué. 	<p>Según los empleadores el perfil de la enfermera graduada en la Universidad Estatal de Bolívar si está acorde con el requerimiento institucional. Manifestaron que es muy positivo ya que es ahí en donde se reconoce la capacidad profesional adquirida y esto favorece la calidad de la atención y seguridad del paciente de los servicios de salud donde laboran.</p>

CAPITULO 4 RESULTADOS O LOGROS ALCANZADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL	RESULTADO ESPERADO
<p>Establecer la relación entre la Oferta Académica de la Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar y la empleabilidad de los/as graduados/as en el periodo 2010-2014 ciudad de Ambato.</p>	<p>A través de la investigación realizada con los resultados se obtuvo que la Oferta Académica de la Escuela de Enfermería está en relación con la empleabilidad.</p>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Conocer la realidad laboral a través de un diagnóstico situacional de los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar en el período 2010-2014 ciudad de Ambato. 	<p>El resultado del diagnóstico situacional nos permitió conocer la realidad laboral de los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería que en su mayor parte se encuentran laborando en el IESS con un total de 12 licenciadas, 5 en el Hospital General Docente, 2 en el Hospital Municipal y 2 en el Hospital Móvil de Ambato la misma que nos permitió conocer la opinión de las líderes de Enfermería en relación con el desempeño laboral a través de las encuestas y el criterio de los/as graduados/as respecto a su formación.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Analizar las oportunidades laborales de los/as graduados/as en la Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar. 	<p>Se cumplió a través de las encuestas que se aplicaron a los/as graduados en los diferentes ámbitos laborales, las mismas que indicaron que mayoritariamente las oportunidades de empleo se dan en el Ministerio de</p>

	Salud Pública.
<ul style="list-style-type: none"> • Determinar el cumplimiento de la Oferta Académica de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar. 	Se logró determinar que la Oferta Académica brindada por la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar cumple con las expectativas requeridas por las instituciones de Salud.
<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las limitaciones que los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería tuvieron para insertarse en el campo laboral. 	Se determinó que la experiencia laboral, el título de cuarto nivel y el presupuesto institucional fueron las limitaciones más frecuentes que tuvieron los graduados para insertarse en el campo laboral.

CAPITULO 5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

A través de la investigación realizada como conclusiones se obtuvo:

Graduados/as:

- Que a la mayoría de los/as graduados/as no les llevo mucho tiempo ubicarse en un puesto de trabajo (1 a 3 meses) siendo esto favorable para la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar; y que refleja la competencia y buena acogida en las diferentes entidades de Salud tanto públicas como privadas donde laboran.
- La mayor parte de los/as graduados/as indican que los contenidos de las asignaturas de la malla curricular parcialmente están acordes con las funciones que desempeñan, indicaron que las materias recibidas (farmacología, neonatología), en las aulas de clase no eran suficientes para desarrollarse en el campo laboral, mientras que pocos manifiestan estar totalmente de acuerdo.
- Los/as graduados/as estuvieron parcialmente de acuerdo con los horarios planificados en la Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar, manifestaron que mientras ellas estudiaban el horario de clase eran en dos jornadas tanto en la mañana como en la tarde, lo que era casi imposible cumplir a cabalidad con los horarios planificados por la Escuela.
- En lo que corresponde a las clases dictadas en el aula y las prácticas pre-profesionales se cumplieron en su totalidad, manifestando que en aquel periodo existía una coordinación adecuada dentro de las Unidades de Salud y el tiempo destinado para la realización de las mismas era el apropiado.

- Que la disponibilidad de laboratorios equipados y actualizados y el ambiente de aprendizaje, no era suficiente para que el estudiante aparente escenarios similares a la realidad, limitando así la aplicación de habilidades y destrezas, que son necesarios para desempeñarse en el campo laboral.
- Se determinó que la experiencia laboral, el título de cuarto nivel y el presupuesto institucional fueron limitaciones más frecuentes que tuvieron los/as graduados/as para insertarse en el campo laboral.

Empleadores:

- A través de la entrevista realizada el personal de talento humano (empleadores) manifestaron que el reclutamiento del personal de enfermeras para ocupar las vacantes disponibles es la prensa y a través de la página socio empleo (web).
- El personal de talento humano (empleadores) expuso que la mayoría de los/as graduados/as que ingresaron a trabajar fue por un contrato, pero este a su vez se lo realizó a través de un concurso de méritos y oposición.

Líderes de enfermería:

- Las enfermeras líderes de los diferentes servicios de salud manifiestan que el desempeño laboral de los/as graduados/as de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar es muy bueno, un mínimo porcentaje le califica como excelente, valoración que motiva a la carrera en el proceso de formación. Colocándoles en un muy alto nivel como profesionales y sirviendo como referencia para poder insertarse en diversas áreas a los profesionales salientes.

Las líderes de enfermería, los empleadores y las/os graduados/as concluyen que la Oferta Académica de la Escuela de Enfermería esta en relación con la empleabilidad.

5.2 Recomendaciones

- Mantener actualizado el sistema de registro de Datos de los profesionales graduados en la Escuela de Enfermería para tener una línea de base que oriente a investigaciones posteriores que facilite el proceso de seguimiento a graduados.
- Tener actualizada la bolsa de empleo en la página web de la Universidad Estatal de Bolívar.
- Ampliar los convenios con instituciones tanto públicas como privadas para que los estudiantes realicen las prácticas pre profesionales y el tiempo asignado para ello sea suficiente.
- Que la Universidad Estatal de Bolívar viabilice la implementación de docentes a tiempo completo y acordes al perfil de las asignaturas que se dictan, en cumplimiento a lo que dispone el reglamento al Régimen Académico de las Instituciones de Educación Superior (IES).
- Implementar laboratorios de simulación con tecnología actual y especializada y en número acorde con la población estudiantil.
- Que durante la formación académica se ponga mayor énfasis en los núcleos de los contenidos de las diferentes asignaturas como: farmacología, neonatología y temas de especialidad como: instrumentación quirúrgica y atención al paciente en diálisis y hemodiálisis.
- Que los horarios de clase en la Escuela de Enfermería sean elaborados en función de los estudiantes y no de los docentes.

BIBLIOGRAFÍA

- Academico, R. (s.f.). UNIBE. Obtenido de <http://www.unibe.edu.do/es/estudiantes/reglamento-academico>
- Alles, M. (28 de junio de 2008). Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de los profesionales. Obtenido de www.econ.uba.ar/www/servicios/biblioteca/bibliotecadigital/.../alles.pdf
- Alonso, L., Fernandez, J., & Nysse, J. (2009). El debate sobre las competencias. Madrid.
- Altamirano, P. (2014). Analisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de psicología del trabajo de la Univerdad Poletecnica Salesiana Sede Cuenca desde Julio 2003 a Abril 2014. Cuenca: Universidad Politecnica Salesiana Sede Cuenca.
- Andrade, S. (Mayo de 2006). Promonegocios.net. Obtenido de <http://www.promonegocios.net/demanda/definicion-demanda.html>
- Bachenheimer, H. (2001). Seleccion de personal. Obtenido de http://drupal.puj.edu.co/files/oi050_herman_0.pdf
- Bonta, P., & Farber, M. (Diciembre de 2005). Promonegocios.net. Recuperado el 18 de Noviembre de 2015, de <http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/mercado-definicion-concepto.html>
- Calvo, & Octavio. (9 de Septiembre de 2009). Derecho Mercantil. Recuperado el 12 de Enero de 2016, de <http://dedoxo.blogspot.com/2009/09/derecho-mercantil-concepto-de-algunos.html>

- Campos, G. (2003). Implicancias económicas del concepto de empleabilidad. *Revista de la Facultad de Economía*.
- Castillo, C., & Cayambe, F. (2014). Oferta Académica de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar relacionada con la empleabilidad de los graduados en el periodo 2010-2012 en la Provincia de Bolívar. Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar.
- CES. (21 de Noviembre de 2013). Consejo de Educación Superior. Obtenido de http://www.ces.gob.ec/doc/Reglamentos_Expedidos_CES/codificacin%20del%20reglamento%20de%20rgimen%20acadmico.pdf.
- CES. (21 de Noviembre de 2013). Pleno del Consejo de Educación Superior. Recuperado el 13 de Enero de 2016, de [file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/reglamento%20de%20rgimen%20acadmico%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/reglamento%20de%20rgimen%20acadmico%20(1).pdf)
- Climent, J. B. (2010). Reflexiones sobre la Educación basada en competencias. *Revista complutense de educación*.
- Competencias. (4 de Abril de 2013). <https://www.google.com.ec/>. Obtenido de https://www.google.com.ec/http://www.th.usm.cl/wpcontent/files_flutter/1253215645rrhh.pdf
- Contreras, C. (29 de Noviembre de 2007). Mercado. Arequipa, Perú.
- Crosby, P. B. (1988). *Gestiopolis*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/calidad-concepto-y-filosofias-deming-juran-ishikawa-y-crosby/>
- Darwin, G. (18 de Octubre de 2009). Concepto de Mercado. Perú.

De Cos, O., & Reques, P. (2010). Espacio Europeo de educación Superior y Geografía: La importancia de la formación en competencias y la empleabilidad. Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles.

Díaz, A. (2008). Scielo. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071850062008000200005&script=sci_arttext

ECOSTRAVEL. (13 de Noviembre de 2015). ECOSTRAVEL. Obtenido de <http://www.ecostravel.com/ecuador/ciudades-destinos/ambato.php>

Ecuador, L. d. (15 de Noviembre de 2015). Obtenido de http://www.leopoldolarrea.org/index.php?option=com_phocadownload&view=category&download=177:ley-de-ejercicio-profesional-de-las-enfermeras-y-enfermeros-del-ecuador&id=5:leyes.

ECUADOR, L. D. (15 de Noviembre de 2015). LEY DE EJERCICIO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS Y ENFERMEROS DEL ECUADOR. Obtenido de http://www.leopoldolarrea.org/index.php?option=com_phocadownload&view=category&download=177:ley-de-ejercicio-profesional-de-las-enfermeras-y-enfermeros-del-ecuador&id=5:leyes.

Formichella, M., & London, S. (2005). Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad. Argentina: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

García, B. (10 de Abril de 2007). Malla curriculares de los programas académicos. Obtenido de http://www.upb.edu.co/pls/portal/docs/PAGE/GPV2_UPB_MEDELLIN/PGV2_M065_PLANEACION/PGV2_M065030_AUTOEVALUACION/PGV2_M065040_AUTOEVALUACION/PGV2_M065040001_MACROPROCESO1/PGV2_M065040001-1_MACROPROCESO1FACTOR1/PGV2_M065040001-1_MACROPROCESO1FACTOR1CARACT1/M0

- Garcia, M. R. (2006). Las competencias de los alumnos universitarios. Revista Inter Universitaria de la Formacion del Profesorado.
- Gomez M, M. A. (Junio de 2010). Pedagogia. Recuperado el 12 de Enero de 2016, de <http://www.utp.edu.co/~humanas/revistas/revistas/rev26/gomez.htm>
- Gonzalez, M. (2003). Oferta y Demanda de Licenciados en Idiomas Modernos. Maracaibo: Universidad de Zulia.
- Gort. (2008). Tesis doctorales de Economia. Recuperado el 12 de Enero de 2016, de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/mggs/1k.htm>
- Granda, G., Torres, J., Silva, L., & et., a. (Septiembre de 2014). Plan Funciona Hospital IESS Ambato. Recuperado el 11 de Enero de 2016, de <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/3321614/PMF+HOSPITAL+AMBATO.pdf>
- Greenleaf, R. (25 de Junio de 2012). Alto Nivel. Obtenido de <http://www.altonivel.com.mx/21997-que-es-el-liderazgo-de-servicio.html>
- HERMAN, M. (2002). Nuevas carreras para optimizar la calidad de vida en Paraguana. Maracaibo: Universidad del Zulia.
- Larrea, E. (2013). Reglamento del Regimen Academico-CES. Recuperado el 11 de Febrero de 2016, de <http://www.ces.gob.ec/doc/2-seminario/unidad-de-titulacion.pdf>
- Larrea, E. (28 de Noviembre de 2014). PROYECTO DE PRACTICAS PRE-PROFESIONALES. Obtenido de <http://ugyepublic.sharepoint.com/AmbienteAcademico/Documentos%20Acadmicos/INSTRUCTIVO%20DE%20PR%C3%81CTICAS%20PRE-PROFESIONALES/PROYECTO%20DE%20PRA%CC%81CTICAS%20CES.pdf>.

- LOES. (7 de Octubre de 2010). Ley Organica de Educacion Superior. Recuperado el 12 de Enero de 2016, de <http://www.ces.gob.ec/descargas/ley-organica-de-educacion-superior>
- LOSEP. (6 de Octubre de 2010). Ley Organica del Servidor Publico. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org10.pdf.
- LOSEP., L. O. (15 de Diciembre de 2015). Obtenido de www.buenastareas.com
- Martinez, J. (2011). La naturaleza de las competencias en el Espacio Europeo de Educacion Superior . Cuadernos de educacion y desarrollo.
- Medina, R., & Garcia, M. (2005). La formacion de competencias en la Universidad. Revista Electronica Inter-universitaria de Formacion del Profesorado.
- Mercado, Martinez, & Ramirez. (2007). CREACIÓN DE CARRERAS EN LAS UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS. Obtenido de http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r_1/nr_802/a_10801/10801.html
- Nieto, L. (2002). La flexibilidad curricular en la educacion superior; algunas perspectivas para su analisis . Mexico.
- Ortega. (2001). Estudio de necesidades de formacion de profesionales universitarios en la Peninsula de Paraguana . Maracaibo: Universidad Rafael Beloso Chacin .
- Paz, F., Batanzos, N., & Uribe, N. (2014). Expectativas Laborales y Empleabilidad en enfermeria y psicologia. Mexico: Universidad Autonoma del estado de Morelos.
- Perrenoud, P. (2008). Construir las competencias, ¿es darle la espalda a los saberes? Barcelona: Revista de Docencia Universitaria, numero monografico.

- Ramirez, R. (17 de Diciembre de 2014). CES. Obtenido de http://www.ces.gob.ec/doc/Reglamentos_Expedidos_CES/codificacin%20del%20reglamento%20de%20rgimen%20acadmico.pdf.
- Ramirez, R. (2015). Consejo de Educación Superior . Quito : Reglamento de Regimen Académico .
- Renteria, E., & Andrade, V. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. Caribe.
- Salinas, J. (2000). ¿Que se entiende por institucion de educacion superior flexible? Sevilla: Las nuevas tecnologías para la mejora educativa.
- Saltos, R. (10 de Enero de 2007). Editorial mar abierto. Obtenido de <http://editorialmarabierto.blogspot.com/2007/01/la-elaboracin-del-programa-de.html>
- Samuelson, P. (2010). Economía 19ed con aplicaciones a Latinoamérica, Impacto del Empleo. Mexico, Distrito Federal: McGRAW-WILL INTERAMERICANA.
- Scallon, G. (2004). Terminología pedagógica específica al enfoque por competencias. Obtenido de https://dspace.usc.es/bitstream/10347/4371/1/pg_175-188_ineduc17.pdf
- Secretaria nacional de planificación y desarrollo, 2. (s.f.).
- Thompson, I. (Junio de 2006). American Marketing Association. Recuperado el 12 de Enero de 2016, de http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/mercadotecnia_definicion.htm
- Tixe, L., & Duran, S. (13 de Enero de 2016). Población y Muestra. Ambato.
- UNESCO. (2005). Conferencia Mundial sobre Educación Superior. Paris.

- UNIANDES. (28 de Julio de 2011). MERCADO LABORAL GTH. Obtenido de <http://mercadolaboraledu.blogspot.com/2011/07/se-denomina-mercado-de-trabajo-o.html>
- Universia. (2014). Empleabilidad. Recuperado el 20 de Julio de 2014, de <http://desarrollo-profesional.universia.es/mercado-laboral/empleabilidad>
- Universia. (12 de Noviembre de 2015). Graduados Universia. Obtenido de <http://graduados.universia.com.ar/mercado-laboral/empleabilidad/>
- UNIVERSITARIO, E. (2 de ENERO de 2014). ECUADOR UNIVERSITARIO.COM. Obtenido de <http://ecuadoruniversitario.com/directivos-y-docentes/legislacion/ley-organica-de-la-educacion-superior/calidad-de-la-educacion-superior/>
- Valdivieso, E. (2011). Actualización del macro y meso currículo de la Carrera de Enfermería. Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar.
- Villavicencio, C., & Velasco, M. d. (2014). Política Nacional de Educación de Enfermería 2013-2021. En M. d. Cecilia Villavicencio, Política Nacional de Educación de Enfermería 2013-2021. Quito.
- WIKIPEDIA. (12 de Noviembre de 2013). WIKIPEDIA. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Egresado>
- Wikipedia. (3 de junio de 2015). Wikipedia. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Empleador>
- WordPress. (2015). Definición-de. Obtenido de <http://definicion.de/plan-de-estudio/>

ANEXOS

ANEXO N. I Encuesta aplicada a los/as Graduados/as de Enfermería, periodo 2010 – 2012, y líderes de enfermería.



INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

ESCUELA DE ENFERMERÍA

**ENCUESTAS DIRIGIDAS A LAS/LOS GRADUADOS/AS PERIODO
2010-2014**

OBJETIVO: Establecer la relación entre la Oferta Académica de la Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar y la empleabilidad de los/as graduados/as en el periodo 2010-2014. Ciudad de Ambato.

Instructivo:

- Se solicita su colaboración contestando las preguntas de la presente encuesta con la máxima veracidad posible, las mismas que tienen el carácter de confidencialidad y que serán de estricto uso institucional.

- Marque con una X solamente una de las opciones

DATOS GENERALES:

NOMBRES Y APELLIDOS.....

UNIDAD DE SALUD EN LA QUE TRABAJA.....

FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA.....

AÑO DE GRADUACIÓN.....

TIEMPO DE EXPERIENCIA..... FECHA.....

OFERTA ACADÉMICA

1. ¿Los contenidos de las asignaturas de la malla curricular están acordes con las funciones que desempeña?

- a) EN SU TOTALIDAD ()
- b) PARCIALMENTE ()
- c) NADA ()

2. ¿Estuvo de acuerdo con los horarios planificados por la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?

- a) EN SU TOTALIDAD ()
- b) PARCIALMENTE ()
- c) NADA ()

3. ¿Las practicas pre profesionales realizadas se cumplieron de acuerdo a la Oferta Académica?

- a) EN SU TOTALIDAD ()
- b) PARCIALMENTE ()
- c) NADA ()

4. ¿Los docentes estuvieron acordes a la altura de las asignaturas?

- a) EN SU TOTALIDAD ()
- b) PARCIALMENTE ()

c) NADA

5. ¿Su título está de acuerdo con la Oferta Académica de la escuela de Enfermería?

a) SI

b) NO

6. ¿La carrera de enfermería cumplió con el tiempo de formación ofertado?

a) SI

b) NO

7. ¿La escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar disponía de laboratorios equipados y actualizados?

a) SIEMPRE

b) CASI SIEMPRE

c) NUNCA

8. ¿Realizó proyectos de investigación y vinculación con la sociedad para graduarse?

a) SI

b) NO

9. ¿Cuál fue el lapso de tiempo que le llevo ubicarse en un puesto de trabajo?

a) 1 A 3 MESES

b) 4 A 6 MESES

c) 7 A 12 MESES

10. ¿Que considera usted que fue el principal obstáculo para insertarse en el mercado laboral.

a) Experiencia

b) Título

c) Promedio académico

11. Las oportunidades de empleo para las enfermeras se dan en:

a) MSP

b) IESS

- c) ISPOL
- d) ISFA
- e) OTROS.....



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

ESCUELA DE ENFERMERÍA

**ENCUESTA DIRIGIDA A LAS LIDERES DE ENFERMERÍA DE LAS
UNIDADES DONDE LABORAN**

OBJETIVO: Establecer la relación entre la Oferta Académica de la Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar y la empleabilidad de los/as graduados/as en el periodo 2010-2014. Ciudad de Ambato.

INSTRUCCIONES:

Licenciada

- Solicitamos contestar las preguntas de la presente encuesta con la máxima veracidad posible, las mismas que tienen el carácter de confidencialidad y que serán de estricto uso institucional.
- Marque con una X en el casillero al que corresponda.

DATOS GENERALES:

NOMBRES Y APELLIDOS.....

SERVICIO EN LA QUE LABORAN.....

FECHA.....

1. ¿Considera que el desempeño del /a enfermera está acorde con los conocimientos teórico-prácticos aprendidos en la escuela de Enfermería?

- a) SIEMPRE ()
- b) CASI SIEMPRE ()
- c) NUNCA ()

2. ¿Las graduadas desarrolla actividades de gestión y gerencia del cuidado al paciente, familia y comunidad?

- a) SIEMPRE ()
- b) CASI SIEMPRE ()
- c) NUNCA ()

3. ¿Desarrollan iniciativa, habilidades y destrezas en el cumplimiento de su trabajo?

- a) SIEMPRE ()
- b) CASI SIEMPRE ()
- c) NUNCA ()

4. ¿Realiza actividades de educación, comunicación e investigación al paciente, familia y comunidad en su desempeño?

- a) SIEMPRE ()
- b) CASI SIEMPRE ()
- c) NUNCA ()

5. ¿Trabaja con humanismo, responsabilidad, honestidad y ética?

- a) SIEMPRE ()
- b) CASI SIEMPRE ()
- c) NUNCA ()

6. ¿Cree usted que la Escuela de Enfermería ha cumplido con la oferta académica del/a graduado/a?

a) SI ()

b) NO ()

7. ¿Cómo calificaría el desempeño laboral de los graduados de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?

a) EXCELENTE

b) MUY BUENO

c) BUENO

d) REGULAR

e) MALO

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 2. Entrevista aplicada al Director de Talento Humano de las diferentes Unidades de Salud de la Ciudad de Ambato.



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

ESCUELA DE ENFERMERÍA

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADORES

OBJETIVO: Establecer la relación entre la Oferta Académica de la Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar y la empleabilidad de los/as graduados/as en el periodo 2010-2014. Ciudad de Ambato.

INSTRUCCIONES:

- Solicitamos contestar las preguntas de la presente encuesta con la máxima veracidad posible, las mismas que tienen el carácter de confidencialidad y que serán de estricto uso institucional.
- Marque con una X en el casillero al que corresponda.

DATOS GENERALES:

NOMBRES Y APELLIDOS.....

UNIDAD DE SALUD.....

FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA.....

FECHA.....

EMPLEABILIDAD

1. Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de enfermeras.

- p) Radio ()
- q) Prensa ()
- r) Internet ()
- s) Otros.....

2. Las enfermeras que ingresan a esta unidad de salud, lo hacen a través de:

2.1 Concursos de merecimientos

- a) SIEMPRE ()
- b) CASI SIEMPRE ()
- c) NUNCA ()

2.2 Concurso de méritos y oposición

- a) SIEMPRE ()
- b) CASI SIEMPRE ()

2.3 Contrato

- a) NUNCA ()
- b) SIEMPRE ()
- c) CASI SIEMPRE ()

2.4 Nombramiento directo

- a) NUNCA ()
- b) SIEMPRE ()
- c) CASI SIEMPRE ()

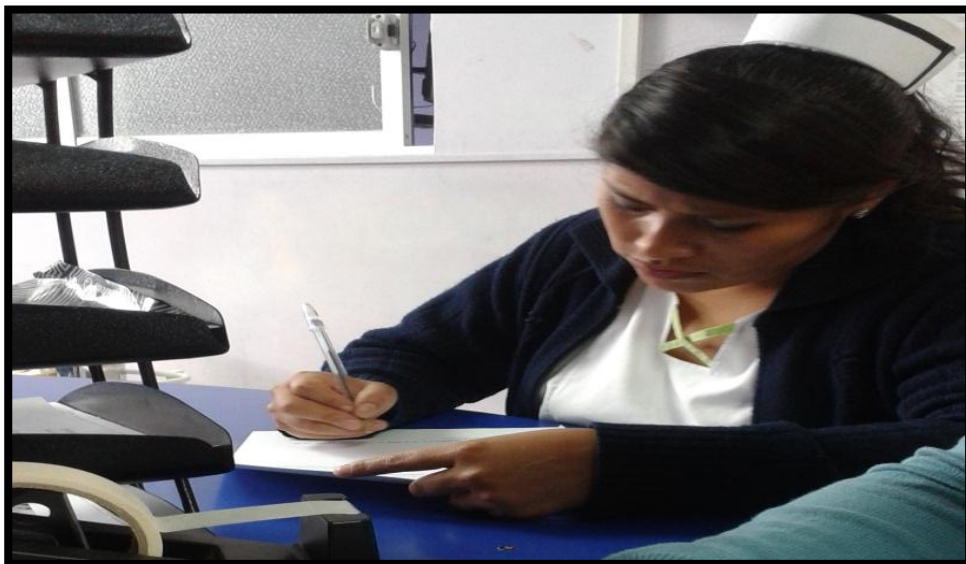
3. ¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de las/os graduadas de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?

- a) EXCELENTE
- b) MUY BUENO
- c) REGULAR MALO

ANEXO N. 3 Evidencias de las investigadoras realizando las encuestas a los/as profesionales de enfermería en el periodo 2010-2014.



Licenciada Cristina Viviana Rea Pucha del Hospital Provincial Docente de Ambato.



Licenciada Miriam Elizabeth Poma Rea del Hospital Municipal de Ambato.



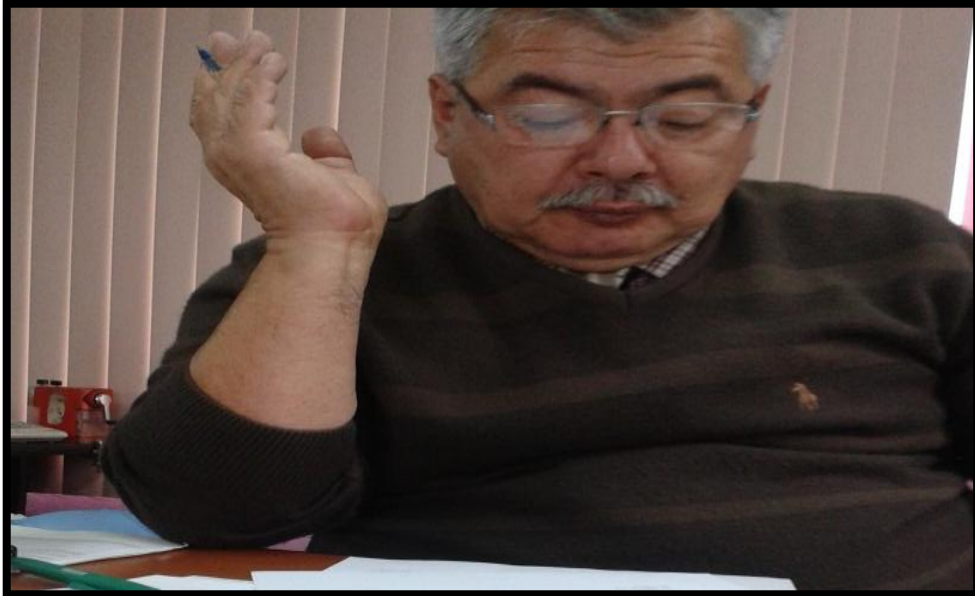
Licenciada Mariela Vanesa Rodríguez Sumi del Hospital Provincial



Docente de Ambato.

Licenciada Mayra Magaly Arias Herrera del Hospital IESS de Ambato.

ANEXO N. 3 Evidencias de las investigadoras realizando las entrevistas a los empleadores de las diferentes Unidades de Salud.



Doctor Edison Rodríguez del



Hospital Docente Ambato

Doctor Geovanny Jácome del Hospital Móvil 2

ANEXO N. 4 Evidencias de las investigadoras realizando las encuestas a las líderes de enfermería de cada servicio en las diferente Unidades de



salud.

Licenciada Shirley Gabriela Vela Bravo del Hospital Municipal de Ambato, líder del servicio de Hospitalización.

Licenciada Uvina del Consuelo Mullo Quispe del Hospital Provincial Docente de Ambato, líder de centro Obstétrico.





Licenciada Mariana del Rocio Ibarra Echeverría del Hospital Provincial
Docente de Ambato, líder del servicio de Medicina Interna.



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO
ESCUELA DE ENFERMERIA

Guaranda, 17 de Diciembre del 2015

Doctor
GALO VINUEZA
Director del Hospital General Docente
Ambato

Jouza
DIRECCIÓN MÉDICA

De mi consideración:

Con un cordial saludo y en mi calidad de Directora del Trabajo de Investigación titulado "OFFERTA ACADEMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERIA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR, RELACIONADO CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS/LAS GRADUADAS EN EL PERIODO 2010-2014", cuyas ejecutoras son las Señoritas estudiantes Tixe Lorena y Duran Sandy; solicito comedidamente la colaboración y autorización necesarias par que la indicadas estudiantes puedan aplicar los instrumentos de recolección de datos (encuesta y entrevista) a los/las Enfermeras que se graduaron en la Escuela de Enfermería en ese período y que laboran el hospital.

Por su amable atención, anticipo mi agradecimiento

Atentamente

Cecilia Villavicencio R.
LICENCIADA CECILIA VILLAVICENCIO R. MSc
Directora tesis y docente de la UEB



*Recebido
23-12-2015
12hrs*



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO
ESCUELA DE ENFERMERÍA

Guaranda, 23 de Diciembre del 2015

Ingeniera
PAULINA ROMERO
Directora del Hospital del IESS
Ambato

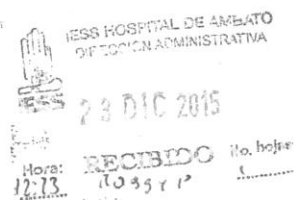
De mi consideración:

Con un cordial saludo y en mi calidad de Directora del Trabajo de Investigación titulado "OFERTA ACADÉMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, RELACIONADO CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS/LAS GRADUADAS EN EL PERIODO 2010-2014", cuyas ejecutoras son las Señoritas estudiantes Tixe Lorena y Duran Sandy; solicito comedidamente la colaboración y autorización necesarias para que las indicadas estudiantes puedan aplicar los instrumentos de recolección de datos (encuesta y entrevista) a los/las Enfermeras que se graduaron en la Escuela de Enfermería en ese período y que laboran el hospital.

Por su amable atención, anticipo mi agradecimiento

Atentamente


LICENCIADA CECILIA VILLA VICENCIO R. MSc
Directora tesis y docente de la UEB





UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO
ESCUELA DE ENFERMERÍA

Guaranda, 28 de Diciembre del 2015

Doctor

FAUSTO ÁLVAREZ

Gerente del Hospital Municipal "NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED"
Ambato

De mi consideración;

Con un cordial saludo y en mi calidad de Directora del Trabajo de Investigación titulado "OFERTA ACADEMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERIA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR, RELACIONADO CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS/LAS GRADUADAS EN EL PERIODO 2010-2014", cuyas ejecutoras son las Señoritas estudiantes Tixe Lorena y Duran Sandy; solicito comedidamente la colaboración y autorización necesarias para que la indicadas estudiantes puedan aplicar los instrumentos de recolección de datos (encuesta y entrevista) a los/las Enfermeras que se graduaron en la Escuela de Enfermería en ese período y que laboran el hospital.

Por su amable atención, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente;

LICENCIADA CECILIA VILLAVICENCIO R. MsC.

Directora Tesis y Docente de la UEB

Recibí
28-12-2015
(2)



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO
ESCUELA DE ENFERMERÍA

Guaranda, 30 de Diciembre del 2015

Autorizado
Apoyado

Dra. Betty P.

Doctor.

Geovanny Jacome
Gerente del Hospital Móvil

De mi consideración;

DN

Con un cordial saludo y en mi calidad de Directora del Trabajo de Investigación titulado "OFERTA ACADEMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERIA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR, RELACIONADO CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS/LAS GRADUADAS EN EL PERIODO 2010-2014", cuyas ejecutoras son las Señoritas estudiantes Tixe Lorena y Duran Sandy; solicito comedidamente la colaboración y autorización necesarias para que la indicadas estudiantes puedan aplicar los instrumentos de recolección de datos (encuesta y entrevista) a los/las Enfermeras que se graduaron en la Escuela de Enfermería en ese período y que laboran el hospital.

Por su amable atención, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente;


LICENCIADA CECILIA VILLAVICENCIO R. MSc.
Directora Tesis y Docente de la UEB



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR	
BIBLIOTECA GENERAL	
FORMULARIO DE REGISTRO BIBLIOGRÁFICO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	
FACULTAD:	Ciencias de la Salud y del Ser Humano
CARRERA:	Enfermería
Tesis de grado: <input type="checkbox"/>	Proyecto de investigación: <input checked="" type="checkbox"/>
Título:	
Oferta académica de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar relacionada con la empleabilidad de los/las graduados/as en el periodo 2010-2014. Ciudad de Ambato.	
Autor y Autores	
Duran Milán Sandy María y Tixe Guerrero Gilma Lorena	
Financiamiento: SI <input type="checkbox"/>	NO <input checked="" type="checkbox"/>
Fecha de entrega del proyecto de investigación:	14 de Abril de 2016
Grado Académico a Obtener:	Licenciadas en Ciencias de la Enfermería
Resumen:	
<p>El presente trabajo titulado; OFERTA ACADÉMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR RELACIONADA CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS/LAS GRADUADOS/AS EN EL PERIODO 2010-2014. CIUDAD DE AMBATO, se ha desarrollado en consideración a que la oferta académica es la composición de los planes de estudio y de las asignaturas que la universidad está en disposición de impartir como docencia, ligando la actividad académica al desarrollo del hombre y la sociedad, movilizandando las estructuras de enseñanza-aprendizaje e investigación en beneficio de toda la comunidad y que la empleabilidad es el potencial que tiene un individuo de acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción; la empleabilidad incluye aspectos relativos al saber, al saber hacer y al saber conocer.</p> <p>Por lo anteriormente expuesto, el estudio pretende relacionar estos dos aspectos importantes; con el propósito de responder a una problemática social laboral de cómo</p>	



incide lo que la carrera forma y oferta con la empleabilidad de las /los graduadas/dos para lo que se aplicó una metodología investigativa descriptiva, de campo y transversal, determinando el periodo de estudio 2010-2014.

Se utilizó como instrumentos de recolección de datos la encuesta a los/las graduados/as, líderes de los servicios de enfermería y una entrevista a los empleadores involucrados. El universo de trabajo lo constituyeron 21 graduados/as, 8 líderes y 4 empleadores todos ellos relacionados con los objetivos planteados en el estudio.

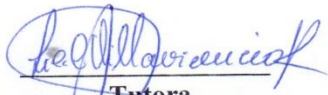
Luego de tabular y analizar los datos se concluye que en la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, la oferta académica está en relación con la empleabilidad, evidenciando un desempeño de calidad según la opinión de los líderes y empleadores correspondientes.

Como responsables del estudio, se recomienda a la unidad académica, mantener actualizado el programa de seguimiento a graduados, con la finalidad de disponer de una base de datos actualizada y además la implementación de una bolsa de empleo para la carrera; de tal manera que se encuentre disponible en forma oportuna la necesidad de empleo de las/los graduadas/os.

Palabras claves o descriptores

OFERTA ACADEMICA, EMPLEABILIDAD, PLAN DE ESTUDIO, EMPLEADOR, MERCADO.

Firmas:


Tutora


Autora 1


Autora 2

Lic. Villavicencio Real Cecilia

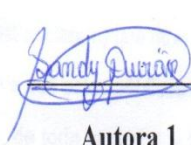
Durán Milán Sandy María

Tixe Guerrero Gilma Lorena

Apellidos y Nombres completos

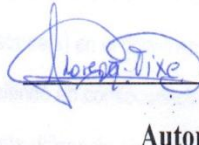


**SE AUTORIZA LA PUBLICACIÓN DE ESTE PROYECTO DE
INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL DE LA UNIVERSIDAD
ESTATAL DE BOLIVAR**



Autora 1

Durán Milán Sandy María



Autora 2

Tixe Guerrero Gilma Lorena

Fecha, firma y sello de la biblioteca

ESPACIO
EN BLANCO