

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 LICENCIADAS EN CIENCIAS DE LA
ENFERMERÍA

TEMA

OFERTA ACADÉMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA
DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
RELACIONADA CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS Y LAS
GRADUADOS/AS EN EL PERIODO 2010-2013. CIUDAD DE
GUAYAQUIL.

AUTOR(AS).

CAÑIZARES POMA MARÍA FERNANDA.
GARCÍA LUCIO PATRICIA KAROLINA.

DIRECTORA DEL PROYECTO.

LCDA. CECILIA VILLAVICENCIO. R. Msc.

GUARANDA- ECUADOR.

2016.

I. TÍTULO.

**OFERTA ACADEMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA. DE LA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR, RELACIONADA CON LA
EMPLEABILIDAD DE LOS/LAS GRADUADOS/AS EN EL PERIODO
2010-2013. CIUDAD DE GUAYAQUIL.**

PORTADA.....	I
I. TÍTULO.....	II
II. CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO INVESTIGATIVO.	V
III. RESUMEN EJECUTIVO.....	VI
EXECUTIVE SUMMARY.....	VIII
IV. INTRODUCCIÓN.....	IX
CAPÍTULO 1:.....	11
EL PROBLEMA.....	11
1.1.Planteamiento del problema.....	11
1.2. Formulación del problema.....	11
1.3. OBJETIVOS.....	12
1.4. Justificación de la investigación.....	13
1.5. Limitaciones.....	15
CAPÍTULO 2:.....	16
MARCO TEÓRICO.....	16
2.1. Antecedentes de la investigación.....	16
2.2. Bases Teóricas.....	18
2.2.1. Hospital Luis Vernaza.....	19
Misión.....	20
Visión.....	20
2.2.2. Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar.....	21
Título a otorgar.....	22
Modalidad de estudio.....	22
Perfil de Egreso.....	23
Perfil Profesional.....	26
Objetivo de la carrera.....	26
Formación Académica.....	27
Normas morales para las enfermeras (os).....	28
Competencias Profesionales.....	29
Campo Ocupacional.....	29
Como se promociona la carrera de enfermería.....	29
Estructura física de la carrera.....	33
Talento Humano.....	34

2.2.3. Base legal.	37
2.2.4. OFERTA ACADÉMICA.	41
Flexibilización de la oferta académica.	41
La flexibilización de la oferta académica mejora la calidad del aprendizaje.	42
2.2.5. Plan de estudios.	43
Prácticas pre-profesional.	44
2.2.6. EMPLEABILIDAD.	48
La empleabilidad: una competencia personal.	48
La competencia para la empleabilidad, una responsabilidad social.	51
2.2.7. Mercado.	53
2.3. Definición de términos.	54
2.4. Sistemas de Variables.	58
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.	59
CAPÍTULO 3:	63
MARCO METODOLÓGICO.	63
3.1 Nivel de Investigación.	63
3.2 Diseño.	63
3.3 Población y Muestra.	64
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.	65
3.4.1 Entrevista.	65
3.4.2. Encuesta.	65
3.5 Técnicas de Procesamiento.	65
Análisis de Datos (Estadístico Utilizado).	65
CAPITULO 4:	93
RESULTADOS O LOGROS ALCANZADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.	93
CAPITULO 5:	95
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	95
5.1. Conclusiones.	95
5.2. Recomendaciones.	97
BIBLIOGRAFÍA.	98
ANEXOS	102

II. CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO INVESTIGATIVO.

Guaranda, 11 de Enero de 2016

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR/A

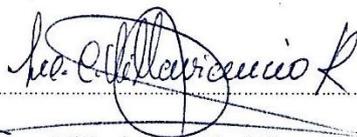
El suscrito/a: Villavicencio Real Enma Cecilia, Directora del proyecto de investigación, como modalidad de titulación.

CERTIFICA.

Que el proyecto de investigación como requisito para la titulación de grado, con el tema:

OFERTA ACADEMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERIA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR RELACIONADA CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS/LAS GRADUADOS EN EL PERIODO 2010-2013 CIUDAD DE GUAYAQUIL.

Realizado por los/las estudiantes: Cañizares Poma María Fernanda y García Lucio Patricia Karolina 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.



Villavicencio Real Enma Cecilia

III. 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/AS GRADUADOS/AS EN EL PERIODO 2010 - 2013. CIUDAD DE GUAYAQUIL**, 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, 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 ser.

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 transversal, determinando el periodo de estudio del 2010 al 2013.

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 20 graduados/as, 8 líderes y 7 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.

The following work named: **ACADEMIC OFFER OF NURSING SCHOOL OF ESTATAL UNIVERSITY RELATED WITH THE EMPLOYMENT OF GRADUATES IN THE PERIOD 2010 – 2013. GUAYAQUIL CITY,** has been developed in consideration of the academic offer is the composition of study plans and the subjects that the University is able to provide , joining academic activity to the development of man and society , promoting the order of teaching, learning and research for the benefit of the whole community , and employment work is the potential of an individual for belong to work and manage their own career work development with satisfaction ; employment work includes aspects related to knowledge.

The academic offer studies try to relate two important aspects, with the propose to answer about the laboral social problems, and how to affect the offer of works graduates, for which has been applicate a methodology of investigation, determining the study period from 2010 to 2013 .

It was used recollection of surveys graduates, leaders of nursing services and employers involved. The working universe was constituted by 20 graduates / 8 leaders and 7 employers all related to the objectives outlined in the study.

After tabulating and analyzing the data it is concluded that in the School of Nursing at the University Estatal of Bolivar, the academic offer is related to employment works, demonstrating quality performance in the opinion of the leaders and employers.

As responsible for the study , we recommended the academic unit , keep updated tracking program graduates , with the propose to have an updated database and also the implementation of an employment agency for the race ; so that it is available in a timely manner the need for employment / the graduates.

IV. INTRODUCCIÓN.

Este trabajo investigativo denominado: **“OFERTA ACADEMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERIA. DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR, RELACIONADO CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS/LAS GRADUADOS/AS EN EL PERIODO 2010-2013. CIUDAD DE GUAYAQUIL.”**, 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 la 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 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 los graduados/as 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. (Cecilia Villavicencio, 2014)

El trabajo está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I. Contiene el Planteamiento del Problema, Formulación del mismo, Objetivos y 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 los anexos y la bibliografía.

CAPÍTULO 1:

EL PROBLEMA.

1.1. Planteamiento del problema.

Tener un empleo es la meta a la que todo estudiante de Educación Superior aspira luego de graduarse, en particular los de las de Ciencias de la Salud que se insertan 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 el trabajo está encaminado, a conocer si los profesionales que forma la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, tiene relación con el mercado laboral, en cuanto a la preparación teórico-práctica, 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, en aquellas Instituciones de salud que exigen 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 2010-2013, ciudad de Guayaquil?

1.3. OBJETIVOS.

Objetivo General.

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 2010-2013. Ciudad de Guayaquil.

Objetivos Específicos.

- 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 2010-2013. Ciudad de Guayaquil.
- Analizar las oportunidades de empleabilidad de los/as graduados/as en la Escuela de Enfermería 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 de la investigación.

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 a 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 (2010-2013).

Los beneficiarios directos de esta investigación son: los futuros graduados/as, docentes, autoridades y los indirectos los 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 2013, en el que se graduaron 217 enfermeros/as que actualmente están laborando en la Red Pública de Salud del Ecuador, particularmente en la ciudad de Guayaquil (20 Enfermeros/as).

Fue desarrollarlo bajo la responsabilidad del grupo de estudiantes estructurado, y la tutoría docente correspondiente, el aporte económico personal que viabilizó 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 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.

CAPÍTULO 2:

MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes de la investigación.

Siendo un tema de mucha importancia y dando seguimiento a los/las graduados/as de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, se investigó 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 a través de las bibliotecas virtuales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (México), de la Facultad de Ciencias 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 relacionada 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, 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 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 concluyo 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/a, sino también la capacidad que tiene este de ser empleable, esto quiere decir, que los graduados/as satisfagan los requerimientos o necesidades de los empleadores para ocupar un cargo.

A **NIVEL REGIONAL** se evidencia 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 exploratorio y descriptivo, la información que se obtuvo es 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).

Estos antecedentes se relacionan con el proyecto de investigación, los temas tratados están en correspondencia, al mismo tiempo manifiestan que el profesional de la carrera de Enfermería debe poseer habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes específicas para ser aptos para la empleabilidad, a medida que el perfil profesional este acorde a las necesidades académicas que requiere el mercado laboral.

2.2. Bases Teóricas.

Es necesario referirnos a las instituciones de trabajo de los/as graduados/as del periodo en estudio como se ilustra en el cuadro que sigue:

GRADUADOS/AS PERIODO 2010-2013.

Instituciones.	Graduados.
Ministerio de Salud Pública (MSP).	3
El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).	1
Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL).	1
Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISFA).	1
Clínica Kennedy	2
Hospital Luis Vernaza	8
Hospital Roberto Gilbert	4

Y para efectos del marco referencial se tomará la Institución que alberga el mayor número de graduados/as.

2.2.1. Hospital Luis Vernaza.

Este hospital pertenece la Junta de Beneficencia de Guayaquil es el más grande centro de atención médica general sin fines de lucro del Ecuador, y a pesar de no ser estatal, abre sus puertas a todos quienes lo necesiten.

La historia del Hospital Luis Vernaza de la Junta de Beneficencia se remonta a la época de Carlos II, Rey de España. Una de sus ordenanzas fue la fundación de hospitales en todos los pueblos españoles y de indios, para proveer atención y curar a los enfermos, ejerciendo la caridad cristiana. El cabildo guayaquileño inició la construcción del hospital, y lo inauguró el 25 de noviembre de 1564.

En honor a la figura cuya fiesta se celebra ese día, se lo bautizó con el nombre de Santa Catalina Mártir. Este hospital fue el primero en la Audiencia de Quito y uno de los pocos edificios públicos en el siglo XVI en Guayaquil.

En 1888, el Presidente del Concejo Municipal de Guayaquil, Don Francisco Campos Coello, al apreciar la situación calamitosa de la salud en la ciudad, propuso conformar una junta de notables para que se encarguen de manejar las instituciones de bienestar público. Así nació la denominada Junta Municipal, posteriormente denominada Junta de Beneficencia de Guayaquil.

En 1896, el antiguo edificio del hospital (en esos días llamado Hospital Civil) fue consumido por las llamas del gran incendio de la ciudad. Se inició con su nueva construcción de madera el 10 de agosto de 1904 para posteriormente iniciar un edificio de cemento en 1918. El edificio fue inaugurado ocho años después.

El 12 de agosto de 1942, el Hospital General cambió su nombre por última ocasión, esta vez en honor a uno de los más renombrados benefactores y directores de la Junta de Beneficencia de Guayaquil, Don Luis Vernaza. En 1989, el hospital fue reconocido como Patrimonio Cultural del Ecuador.

Ubicación:

Está ubicado en la siguiente dirección: Loja No. 700 y Escobedo, Guayaquil, Ecuador.

Misión.

Ofrecer servicios médicos con calidad y calidez a la población más necesitada sin discriminación alguna.

Visión.

Ser y seguir siendo líderes en servicios médicos especializados en la región costa y para el 2018 ser el referente en servicios médicos especializados a nivel nacional.

Para cumplir con la misión y hacer realidad la visión, se cuenta con un talento humano competente, comprometido y motivado que busca y aplica el conocimiento de vanguardia. (Guayaquil., 2015).

GUAYAQUIL (Santiago de Guayaquil).

Es la ciudad más grande y poblada de la República de Ecuador, con una población en su área metropolitana cercana a los 3.113.725 habitantes. Es además un importante centro de comercio con influencia a nivel regional en el ámbito comercial, de finanzas, político, cultural y de entretenimiento. La ciudad es la cabecera cantonal del cantón homónimo y la capital de la provincia del Guayas. Localizada en la costa del Pacífico en la región litoral de Ecuador, el este de la ciudad está a orillas del río Guayas, a unos 20 kilómetros de su desembocadura en el Océano Pacífico, mientras está rodeada por el Estero Salado en su parte suroccidental y el inicio de la Cordillera Chongón-Colonche, una cadena de montañas de media altitud, en el noroeste. El golfo de Guayaquil es la entrante de agua más grande del Océano Pacífico en Sudamérica. Sus salientes extremas se fijan en Cabo Blanco en el Perú y la Provincia de Santa Elena en Ecuador, cubriendo una distancia de 230 km.

Santiago de Guayaquil se destaca entre las ciudades ecuatorianas por su elevado uso de tránsito masivo, y por su densidad total y la diversidad de su población. El puerto de la ciudad es uno de los más importantes de la costa del Pacífico oriental. Además, por su posición de centro comercial, tradicionalmente se conoce a la ciudad como la "capital económica del país", debido a la cantidad de empresas, fábricas y locales comerciales que existen en toda la ciudad. (Wikipedia, Wikipedia, 2016).

2.2.2. Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar.

La Historia de la carrera de Enfermería inicia su labor académica en el año 1988 como extensión de la Universidad Estatal de Guayaquil 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 de la colectividad. El 4 de Julio de 1989 la institución logra su personería jurídica, continuando con la formación de profesionales en el área de salud. 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. Manteniendo 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 (APS) (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).

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 de la Enfermería (Valdivieso, 2011).

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 ministerio de salud público (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.

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

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 e 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).

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).

Formación Académica.

En nuestra universidad, los modelos pedagógicos que rigen 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 ya que 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. (Elena, Cumanda, & Maura, Actualización del macro y meso curricular de la carrera de enfermería, 2012)

Características.

➤ Cuidado directo al paciente, familia y comunidad.

Cuida al individuo, grupos y comunidades en la salud y en la enfermedad, considerando el ciclo de vida, respetando la integralidad del ser humano, en sus dimensiones: físicas, psicológicas, sociales, culturales, ambientales y espirituales

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

➤ Gerencia y Gestión en enfermería.

Ejecuta funciones y actividades de gestión clínica y administrativa de los servicios de enfermería y de salud, de acuerdo al marco legal.

➤ **Educación en salud y desarrollo comunitario**

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.

➤ **Investigación en salud y enfermería**

Propone y participa en estudios de investigación para contribuir a la resolución de problemas de salud y al desarrollo profesional.

Valores de la profesión:

- Amor, respeto, paciencia, tolerancia, empatía, pulcritud ,prudencia, honestidad, justicia, honradez, responsabilidad, disciplina, solidaridad, sencillez, humildad, compromiso, generosidad. (Elena, Cumanda, & Maura, actualización del macro y meso curricular de la carrera de enfermería , 2012)

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).

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.

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).

Como se promociona la carrera de enfermería.

La idea básica es contar con un plan de comunicación que difunda 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.

MALLA CURRICULAR

DISTRIBUCION POR COMPONENTES / ASIGNATURAS/ CICLOS/HORAS ENCUENTRO

	CODIGOS UNESCO	ASIGNATURA	N°H. P/A	N°H. T/A	N.H LABORATORIO	TOTAL HORAS	CREDITOS	CICLOS								TOTAL		
								1	2	3	4	5	6	7	8			
PROFESIONAL ESPECIFICO	3299.01	ENF. NEO.PED. I	120	160	40	320	10				160							160
	3299.02	ENF. NEO.PED. II	120	160	40	320	10							160				160
	3299.03	ENF. ADULTO I	208	156	52	416	13			208								208
	3299.04	ENF. ADULTO II	208	156	52	416	13					208						208
	3299.05	ENF. SS. REPROD I	120	160	40	320	10				160							160
	3299.06	ENF. SS. REPROD II	120	160	40	320	10							160				160
	3299.07	ENF. QUIRURGICA	80	80		160	5						80					80
	3299.08	ENF. PSIQUIATRICA	32	32		64	2					32						32
	32.99.09	ENF. COMUNITARIA I	48	48		96	3	48										48
	3299.10	ENF. COMUNITARIA II	48	48		96	3		48									48
	3299.11	ENF. COMUNITARIA III	48	48		96	3			48								48
	3299.12	PROYECTO SALU ENF I	32	32		64	2					32						32
	3299.13	PROYECTO SALU ENF II	32	32		64	2							32				32
	531199	ADM. SERV. SALUD Y ENF. I	64	64		128	4				64							64
	531199-1	ADM. SERV. SALUD Y ENF. II	64	64		128	4							64				64
		SUBTOTAL	1505	1504		3008	94	48	48	256	384	352	416				1504	
BASICO PROFESIONAL	3299.14	ENFERMERIA BASICA I	208	156	52	416	13	208									208	
	3299.15	ENFERMERIA BASICA II	208	156	52	416	13		208								208	
	5101.99	MEDICINA ALTERNATIVA	32	32		64	2					32					32	

Estructura física de la carrera.

La Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano cuenta con:

14 aulas cada una de ellas debidamente equipadas con:

- Infocus.
- CPU.
- Escritorio para los docentes.
- Pupitres para los estudiantes.
- Pizarra de tiza líquida.
- Pizarra digital.
- Tachos de basura.

2 baños para hombres y mujeres.

Oficina de Coordinación de Internado Rotativo.

1 laboratorio de Enfermería Básica y Morfo fisiología.

1 laboratorio de Enfermería del Adulto Mayor I y II y Clínico Quirúrgico.

1 laboratorio de Enfermería Pediátrica y Salud Reproductiva.

2 laboratorios de Computación.

1 Salón Auditorio.

1 Aula virtual.

1 Servicio de cafetería.

1 Centro de Atención de Salud.

Oficina de Secretaria de la Escuela de Enfermería.

Sala de Consejo Directivo.

Sala de Profesores.

Oficina Dirección de la Escuela de Enfermería.

Oficina de Docentes tiempo completo cada uno con su cubículo.

Oficina de Conducción Académica.

Ascensor.

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 Eduardo 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. María Martínez.
5. Lic. Patricia Guerra.
6. Lic. Cumanda Cuvi.

NÓMINA DE LOS/AS GRADUADOS/AS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, PERIODO 2010-2013, CIUDAD GUAYAQUIL.

N°	NOMBRES Y APELLIDOS.	UNIDAD DE SALUD.	PROMOCIÓN
1	Albán Monar Nathaly Verónica.	Hospital Luis Vernaza (Sala San Miguel)	2010/2011
2	Carrillo Analuisa María Fernanda.	Hospital Luis Vernaza(Sala Santa Rosa)	2010/2011
3	Ramírez Chimborazo Clara Esthela.	Hospital del IESS Guayaquil.	2010/2011
4	Tene Borja Katerine de los Ángeles.	Hospital Luis Vernaza(Área De Nefrología)	2010/2011
5	Guano Guano Lida Maribel.	Hospital Luis Vernaza	2011/2012
6	Llanos Carillo Johana Patricia.	Hospital de la Policía Nacional.	2011/2012
7	Lucio Amanche Gina Vanessa.	Hospital Roberto Gilbert Elizalde.	2011/2012
8	Moreta Pinos Jenny Patricia.	Hospital Luis Vernaza	2011/2012
9	Moncayo Hurtado Paola Marlith.	Hospital Luis Vernaza(Uci).	2010/2011
10	Sanabria Macías Yomaira Cecibel.	Hospital Luis Vernaza.	2011/2012
11	Lucio Escudero Laila Stefania.	Hospital Luis Vernaza (Pensionado).	2010/2011
12	Llunitaxi Chilquina Roberto Carlos.	Fae(Centro De Salud B11a:22).	2010/2011

13	Villamarin Criollo Katerine Elizabeth.	Hospital Roberto Gilbert Elizalde.	2010/2011
14	Moyano Zapata Deivis Eduardo.	Clínica Kennedy Alborada (Emergencia).	2012/2013
15	Rea Pilamunga Elsa Margoth.	Hospital Roberto Gilbert Elizalde.	2012/2013
16	Moyano Gaibor Carlos Jamil.	Clínica Kennedy Alborada (Emergencia).	2012/2013
17	Vasconez Lara Eulalia Janneth.	Hospital Roberto Gilbert Elizalde.	2012/2013
18	Borja Borja Lilian Magali.	Msp Guayaquil (Hospital Guayaquil).	2010/2011
19	Cisneros Arguello Ninfa Marlene.	Msp Guayaquil.	2012/2013
20	Rivera Palomino María Elena.	Msp Guayaquil.	2012/2013

2.2.3. Base legal.

El trabajo investigativo realizado tiene sus bases legales en la siguiente normativa:

Para la oferta académica:

Según la Ley Orgánica De Educación Superior en 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, 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 en 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)** Nivel técnico o tecnológico superior.
- b)** 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.
- c)** Cuarto nivel, de postgrado. (LOES, 2010).

Para empleabilidad:

La **selección del personal** de acuerdo a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) en el Capítulo 4 Del Subsistema De Selección De Personal sus artículos referentes mencionan:

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)

Considerando los artículos mencionados se reafirma que es de vital importancia la formación académica que el estudiante obtiene dentro de las Instituciones de Educación Superior las que le brindan la oportunidad de adquirir habilidades, destrezas generales y específicas para formarse como un talento humano con calidad y calidez, y así cumplir con los requisitos relacionados a la Ley y poder acceder a un puesto de trabajo.

2.2.4. 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), planteo 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 atributos vinculados al pensum académico que cada universidad está en disposición de impartir a través de una estrategia operativa para hacer de la enseñanza -aprendizaje un servicio de calidad y lograr la satisfacción del estudiante, ligando la actividad académica al desarrollo del hombre y la sociedad, movilizand las estructuras de ciencia, conocimiento e investigación en beneficio de toda la comunidad, ajustándose continuamente a las exigencias de la demanda diversificada de la población estudiantil.

Flexibilización de la oferta académica.

Según (Salinas, 2000) considera que los sistemas educativos tienen la redefinición de sus procesos, principios, políticas, estrategias, organización, operación y gestión, realizando 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 disminuir 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 reflejada en el desarrollo académico de cada profesional que debe estar en estrecha relación con el desempeño profesional y la empleabilidad.

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

En el documento aprobado en la Conferencia Mundial sobre Educación Superior que se celebró en París se menciona que, la educación para el siglo XXI recalca 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. Este concepto 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).

Los profesionales deben mantenerse en continua preparación de acuerdo a las exigencias de la ciencia y tecnología que avanza día a día, especialmente en el sector de la Salud, por lo que se requiere talento humano con conocimientos actualizados, para el desarrollo óptimo de actitudes y aptitudes, de tal manera que su formación académica posteriormente se valore como un producto de calidad, con demanda y de beneficios para los mismos.

2.2.5. Plan de estudios.

Se entiende como plan de estudio al diseño curricular que se aplica a determinadas enseñanzas impartidas por un centro de estudios. El 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 estudios está dirigido a la formación académica de cada carrera de Educación Superior, y este debe ser actualizado

dependiendo de las demandas sociales, para que los talentos en formación no pierdan valor y así tengan mejores ofertas de trabajo.

Prácticas pre-profesional.

El Consejo de Educación Superior (CES) define a las prácticas pre-profesionales como el desarrollo de experiencias de aplicación de los aprendizajes. Estas prácticas pueden ser, entre otras: actividades académicas desarrolladas en escenarios experimentales o en laboratorios, las prácticas de campo, trabajos de observación dirigida, resolución de problemas, talleres, manejo de base de datos y acervos bibliográficos. La planificación de estas actividades deberá garantizar el uso de conocimientos teóricos, metodológicos y técnico-instrumentales y podrá ejecutarse en diversos entornos de aprendizaje. Las actividades prácticas deben ser supervisadas y evaluadas por el profesor, el personal técnico docente y los ayudantes de cátedra y de investigación. (CES C. d., 2015).

Se conceptualiza las prácticas pre-profesionales como el 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. (Granados, 2016).

Elizabeth Larrea de Granados en su documento sobre el Proyecto de Prácticas Pre-Profesionales menciona que 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.

(Granados, 2016).

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 expuesto, las prácticas 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 futuro. Lo desarrollan en situ, 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.

2.2.6. EMPLEABILIDAD.

Alles, Martha, (2008). Es la eventualidad que tiene un individuo de conseguir un trabajo y es de algún modo compromiso de cada uno de los profesionales.

“Su significado hace relato al potencial que tiene una persona de ser necesitado por una organización para trabajar en ella. Cada individuo, además de la formación, posee capacidades y destrezas establecidas y debe instruirse a beneficiar toda la información profesional para ser favorecido en un proceso de escogimiento laboral”. (Universia, Empleabilidad, 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.

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)

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

La empleabilidad: una competencia personal.

La competencia personal es un elemento importante de perfil a desarrollar la empleabilidad, cuantas más habilidades tengan el sujeto, en mejores

condiciones estará para acceder y mantener un puesto de trabajo. (Jorge Coque Martinez, 2010).

Se consideró que la empleabilidad era una habilidad personal, hasta que finalmente ha sido concebida como una competencia personal de responsabilidad social, no sólo personal.

Empleabilidad características:

- 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.

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).

La misma hace referencia a las capacidades reales, integradas en totalidad y que están asociadas a conductas que se observaban en un contexto determinado. Las principales diferencias entre las acepciones del constructo “competencia” tenían que ver, precisamente, con el hecho de que unas se habían referido al “saber”, otras al “saber hacer” y otras al “ser”, casi de manera sucesiva.

Características de la competencia de empleabilidad

Según (Martinez, 2011), en la actualidad la competencia de empleabilidad se caracterizan por:

- Incluir aspectos cognitivos vinculados al saber: conocer las características del mercado de trabajo, comprender el sistema y procesos asociados a la búsqueda y obtención de un empleo.
- Incluye cuestiones relativas al saber hacer: hábitos y procesos especialmente útiles para diseñar y desarrollar la propia carrera profesional, tales como tomar decisiones, realizar planes de carrera, organizarse, etc.
- También incluye, cada vez más, cuestiones vinculadas al saber ser y al saber estar: actitudes, rasgos, valores, relaciones, inteligencia emocional y otros factores que son especialmente útiles para el diseño y puesta en práctica del proyecto de carrera profesional.

Las competencias comportamentales forman parte de las competencias personales, ya que se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los empleadores cumplen sus funciones:

- Liderazgo
- Relaciones interpersonales y comunicación
- Trabajo en equipo
- Negociación y mediación
- Compromiso social e institucional
- Iniciativa
- Orientación al logro (Nyssen., 2009)

(Medina & Garcia, 2005), definen la competencia de empleabilidad como algo más que “saberes”, sean los que sean: se trata de un conjunto que sintetiza conocimientos, rasgos, destrezas y actitudes que ha de ser capaz de movilizar una persona de forma integrada para actuar con iniciativa y eficazmente ante las demandas de un determinado contexto asociado a la carrera profesional y al empleo.

La competencia para la empleabilidad, una responsabilidad social.

Como afirma en este párrafo (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. Sin embargo, hemos de mencionar algunas cuestiones en áreas de clasificar mejor cuál es el rol y la responsabilidad de los diferentes agentes sociales en el desarrollo del proceso de socialización y el del aprendizaje de las competencias para empleabilidad.

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.

(García M. R., 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.

Competencias para el desempeño 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.

2.2.7. 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. Se pueden identificar y especificar los mercados en función de los segmentos que los conforman esto es, los grupos determinados mezclados por entes con particulares semejantes. 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.

Creemos por mercado el lugar en que concurren las fuerzas de la oferta y la demanda para efectuar las transacciones de bienes y servicios a un establecido costo. (Contreras, 2007).

En general el mercado hace referencia a la concurrencia de la sociedad para satisfacer sus necesidades, mientras confluyen la oferta y la demanda. El mercado es el que vincula todos los compradores reales y potenciales de un producto o servicio que los mismos requieren.

2.3. Definición de términos.

➤ Mercado laboral.

Se denomina 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, Wikipedia, 2015).

➤ Oferta académica.

(Gonzalez, 2003), plantea 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 liderazgo en servicio se relaciona con el arte de influir en los individuos, para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el logro de objetivos

grupales u organizacionales. Se requiere de un decidido liderazgo que promueva el deseo de ofrecer altos estándares de calidad basada en la visión de servicio, en creer en las condiciones intrínsecas de los clientes internos, en el amor al trabajo y en la integridad. (Ysabel Perdomo, 2009)

➤ **Demanda**

Representa la cantidad de trabajadores que las empresas o empleadores están dispuestas a contratar. (wikipedia., 2015).

➤ **Periodo académico**

Espacio de tiempo que incluye todo el desarrollo de un acontecimiento o acción relativo a un centro de estudio (E.Diccionario., 2015).

➤ **Perfil profesional.**

El perfil laboral o profesional es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo. (Perfil, 2016).

➤ **Titulación.**

Incluye 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” (Reglamento de Regimen Academico, 2013).

➤ **Reclutamiento del personal.**

El reclutamiento puede definirse como un conjunto de procedimientos utilizados con el fin de atraer a un número suficiente de candidatos idóneos

para un puesto específico en una determinada organización. (Bretones y Rodríguez, 2015).

➤ **Selección del personal.**

La selección es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado. En un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. De esta manera, la selección busca solucionar dos problemas fundamentales (BACHENHEIMER., 2013).

➤ **Competencias.**

La competencia profesional se define como el grado de utilización de los conocimientos, las habilidades y el buen juicio asociados a la profesión, en todas las situaciones que se pueden confrontar en el ejercicio de la práctica profesional. (Mendoza., 2006).

➤ **Malla curricular.**

Por malla curricular se entiende, por un lado, la representación gráfica de la distribución de los ciclos de formación y de los cursos contemplados en el plan de estudios; la malla curricular permite hacer visibles las relaciones de prioridad, secuencialización y articulación de los cursos entre ellos y con los ciclos. Por otro lado, como un esquema de red el cual tiene en la cuenta los ciclos, campos, disciplinas y áreas; establece relaciones de grado, secuencias sistemáticas y correlatividades entre los diversos cursos del plan de estudio, en forma vertical y horizontal. (BEATRIZ E GARCÍA L, 2007).

➤ **Asignaturas.**

Las asignaturas son las materias que forman una carrera o un plan de estudios, y que se dictan en los centros educativos. (Definiciones A, 2016).

➤ **Horarios.**

Es la medida de tiempo estimado que el estudiante dedica a las labores de formación académica universitaria en pregrado o postgrado en función de los propósitos formativos que se espera el programa desarrolle.

Desde otra perspectiva, se considera el crédito académico como un método de definición y medición del trabajo académico del estudiante, en cada asignatura u otras modalidades posibles de aprendizaje, y en el conjunto del programa curricular. (Gomez V, 2009).

➤ **Calidad.**

La calidad de un producto o servicio es la percepción que el cliente tiene del mismo, es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades. (Juran., 2008).

2.4. Sistemas de Variables.

Variable independiente: Oferta Académica.

Variable Dependiente: Empleabilidad.

OPERACIONALIZACIÓN DE 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.	Plan de estudios.	¿Los contenidos de las asignaturas de la malla curricular estuvieron acordes con las funciones que desempeña?	-En su totalidad -Parcialmente -Nunca	Encuesta graduados/as.
		Prácticas pre-profesionales.	¿Las prácticas pre profesionales se cumplieron de acuerdo a la oferta?		
		Calidad de docentes.	¿Los docentes estuvieron a la altura de las asignaturas?		
		Título que oferta.	¿Su título está acorde con la oferta?	-Si -No	
		Duración de la carrera.	¿La carrera cumplió con el tiempo de formación ofertado?	-Si -No	
		Ambientes de aprendizaje.	¿La escuela de enfermería dispone de laboratorios equipados y actualizados?	- Siempre -Casi Siempre - Nunca	
		Trabajos de titulación	¿Realizó proyectos de investigación y vinculación con la sociedad para graduarse?	-Si -No	

		Posibilidad de empleo del graduado.	¿Cuál fue el lapso de tiempo que le llevo ubicarse en un puesto de trabajo?	-1 a 3 meses -4 a 6 meses -7a 12 meses	
		Demanda laboral.	¿Cuál considera usted es el principal obstáculo para la inserción en el mercado laboral?	-Experiencia -Título que posee -Promedio académico -Presupuesto institucional	
VARIABLE DEPENDIENTE.	DEFINICIÓN.	DIMENSION.	INDICADOR.	ESCALA.	TÉCNICA E INSTRUMENTO.
Empleabilidad.	La empleabilidad es la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está	Reclutamiento y selección.	Medios utilizados para el reclutamiento del personal de enfermeras.	- Prensa -Radio -Internet -Otros	Entrevista empleadores
		Contratación.	Las Enfermeras/os graduadas/os en la Universidad Estatal de Bolívar ingresaron a través de :	-Siempre	
			1.1 concurso de merecimientos	-Casi Siempre	
			1.2 concurso de méritos y oposición	- Nunca	
			1.3 contrato directo		
		1.4 nombramiento directo			

dotado el buscador y que son los que les permite superar los obstáculos que le imponen el mercado.		¿Años de experiencia profesional?	-1 a 2 años -2 a 5 años -5 años	Encuesta lideres
	Competencias generales y específicas	¿Considera que el desempeño del /a profesional está acorde con los conocimientos teórico-prácticos adquiridos?		
		¿Desarrolla actividades de gerencia y gerencia del cuidado al paciente, familia y comunidad?	-Siempre	
		¿Desarrolla iniciativa, habilidades y destrezas en el cumplimiento de su trabajo?	-Casi Siempre - Nunca	
		¿Realiza actividades de educación y comunicación al paciente , familia y comunidad		
		¿Trabaja con humanismo, responsabilidad, honestidad y ética		
	Inserción laboral.	¿La escuela de enfermería ha cumplido con la oferta académica del/a graduado/a?	SI -No	

	Demanda laboral.	Oportunidades de empleo		Encuesta graduados/as
	Perfil profesional.	¿El perfil de la enfermera graduada de la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional	SI -No	Entrevista empleadores

CAPÍTULO 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 2010-2013.

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 2010-2013 en la ciudad de Guayaquil.

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 estudian las variables simultáneamente en un determinado momento, haciendo un corte en el tiempo que va desde el 2010 al 2013.

3.3 Población y Muestra.

Se investigó al 100% de la población, entre estos los/as graduados/as, líderes de Enfermería y empleadores, distribuidos de la siguiente manera:

Instituciones	Empleadores	Líderes de enfermería	Graduados
Ministerio de Salud Pública (MSP).	1	2	3
Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).	1	1	1
Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL).	1	0	1
Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISFA).	1	0	1
Clínica Kennedy	1	1	2
Hospital Luis Vernaza	1	2	8
Hospital Roberto Gilbert	1	2	4

ELABORADO POR: María Cañizares y Patricia García (Cañizares & García, 2016)

Lo constituyó 20 Enfermeras/os graduadas/os en la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar período 2010-2013, 7 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.

La entrevista se aplicó 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

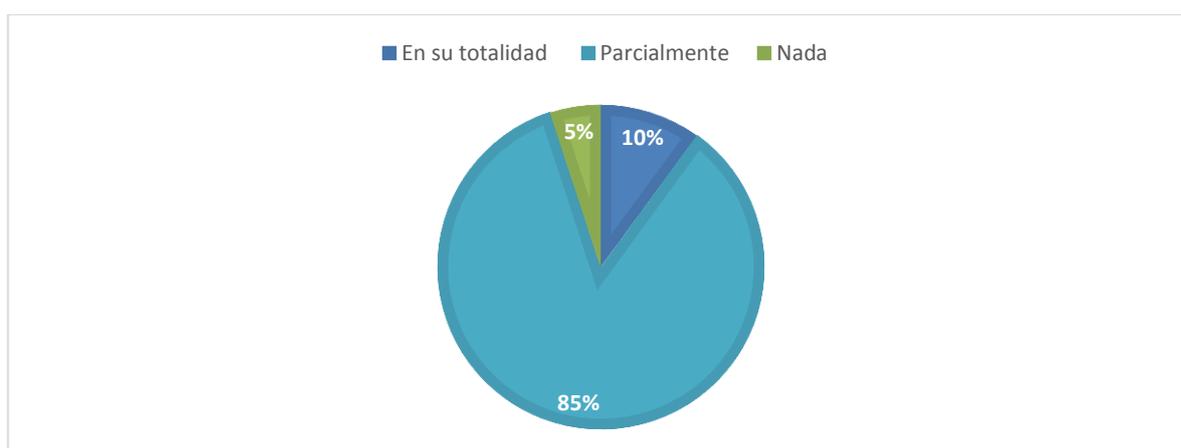
Análisis de Datos (Estadístico Utilizado).

Una vez aplicadas las encuestas, se procedió a la tabulación de datos, obteniendo resultados estadísticos que serán representados en gráficos y circulares con la ayuda de una hoja de cálculo como es microsoft excel, para luego analizarlos e interpretarlos.

ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.

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

GRAFICO N° 1.



FUENTE: Encuesta aplicada a los graduados de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2010-2013.

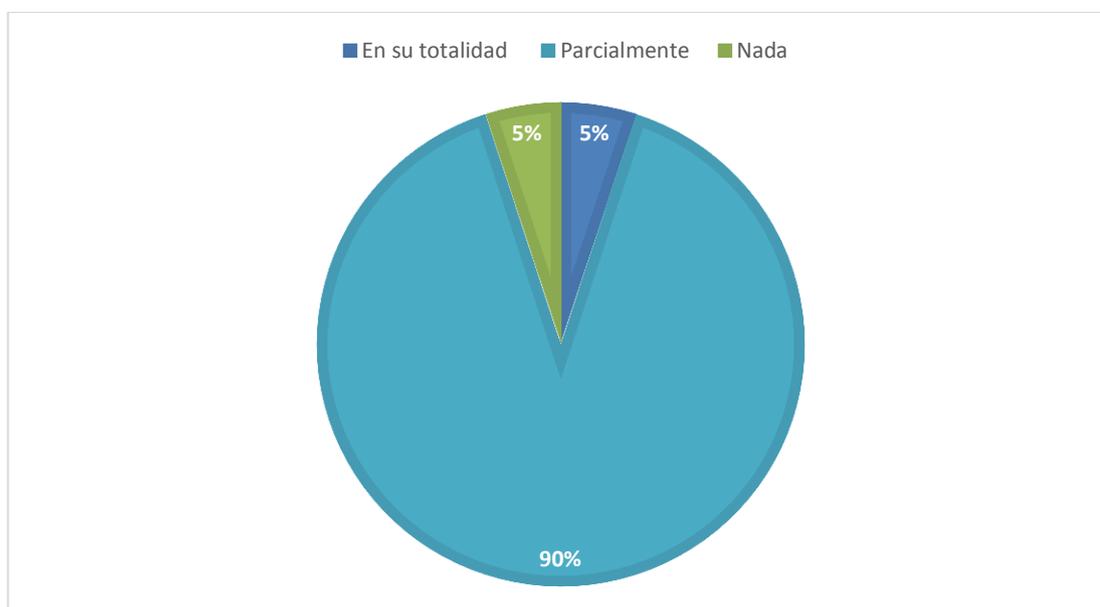
ELABORADO POR: Patricia García y María Cañizares.

ANALISIS E INTERPRETACIÓN.

El gráfico demuestra que el 85% de los/las encuestados/das indicaron, que los contenidos de las asignaturas de la malla curricular estuvieron acorde con las funciones que desempeñan, y en un mínimo porcentaje indican, unas en su totalidad, lo que en su mayoría ha servido para un buen desempeño en su entorno laboral.

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

GRAFICO N° 2.



FUENTE: Encuesta aplicada a los graduados de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2010-2013.

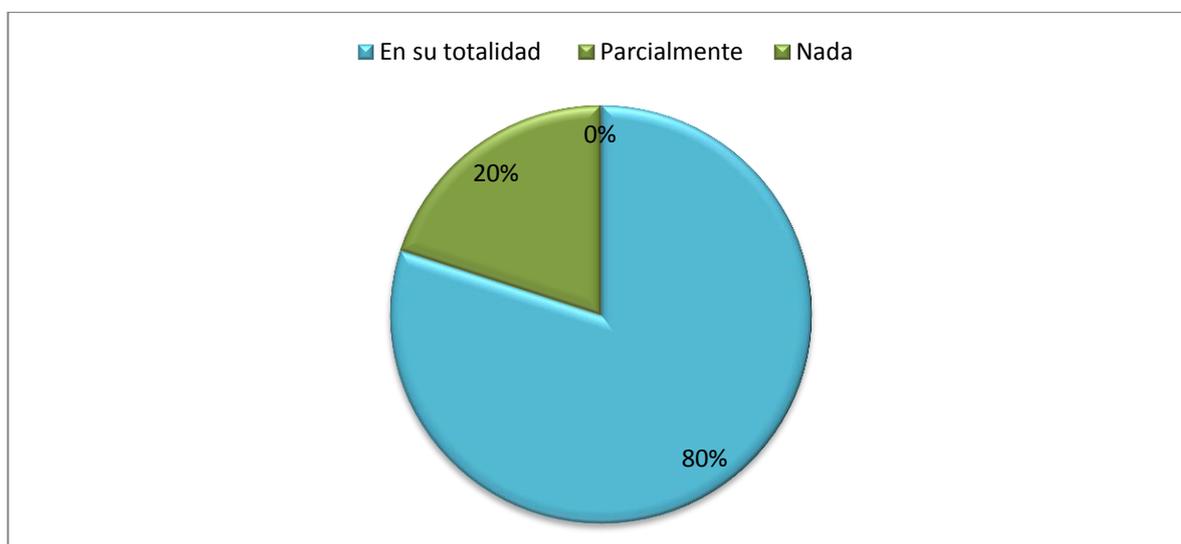
ELABORADO POR: Patricia García y María Cañizares.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El gráfico demuestra que el 90% de los/las encuestados/das estuvieron parcialmente de acuerdo con los horarios planificados por la escuela de enfermería, mencionaron que eran en doble jornada de estudio, lo que les dificultaba la realización de actividades extracurriculares, mientras que el 5% indica mantenerse de acuerdo en su totalidad, así mismo un igual 5% no estuvo de acuerdo con los horarios ofrecidos puesto que dificultaba la accesibilidad a sus lugares de procedencia.

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

GRAFICO N° 3.



FUENTE: Encuesta aplicada a los graduados de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2010-2013.

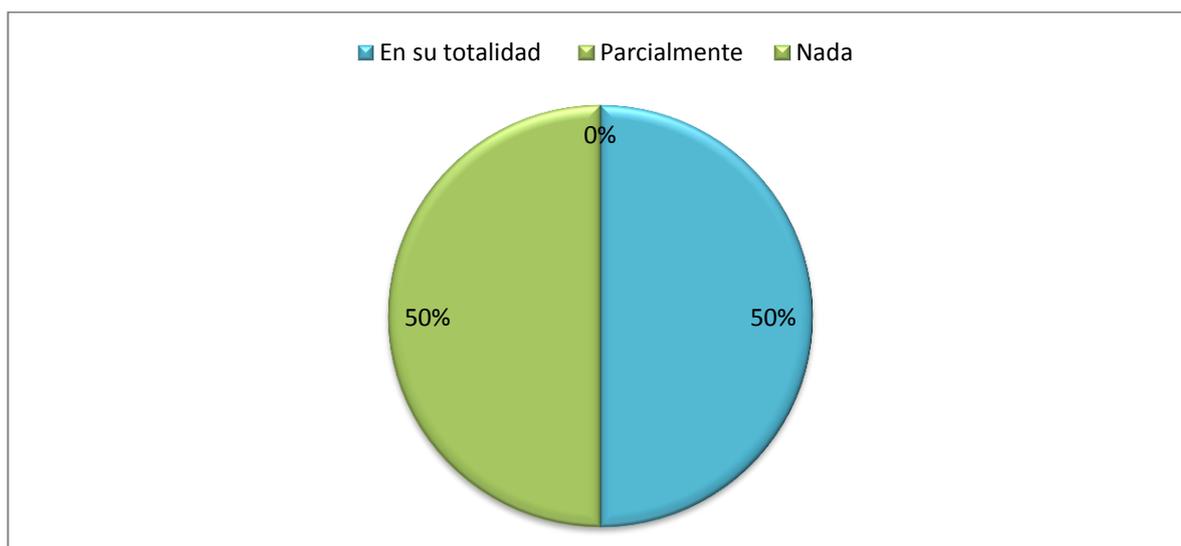
ELABORADO POR: Patricia García y María Cañizares.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El gráfico demuestra que la mayoría de los/las encuestados/das realizaron las prácticas pre-profesionales en su totalidad, cumpliendo así con lo ofertado por la escuela de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, eventos que han sido útiles para su desarrollo profesional e inserción laboral de los/las graduados/das, que trabajan en las distintas unidades de la Ciudad de Guayaquil, mientras que el 20% refieren que cumplieron parcialmente las mismas, ya que en algunas unidades no tuvieron la oportunidad de aplicar ciertos procedimientos generales aprendidos.

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

GRAFICO N° 4.



FUENTE: Encuesta aplicada a los graduados de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2010-2013.

ELABORADO POR: Patricia García y María Cañizares.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

En el gráfico se evidencia que el 50% de los/las graduados/das dicen que los docentes estuvieron parcialmente acorde a las asignaturas ofrecidas durante el periodo de estudio, el otro 50% indica que totalmente, esta relación se presenta porque las/los profesionales no estuvieron de acuerdo con la metodología empleada por ciertos docentes.

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

GRAFICO N° 5.



FUENTE: Encuesta aplicada a los graduados de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2010-2013.

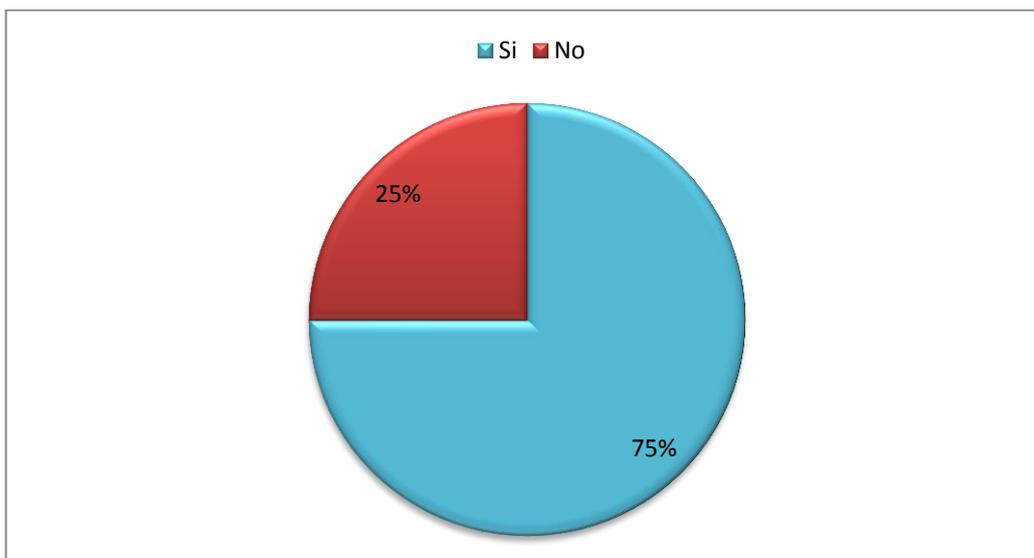
ELABORADO POR: Patricia García y María Cañizares.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Mediante el gráfico el 100% de los/las encuestados/das manifiestan que el título está de acuerdo con la oferta académica de la escuela de Enfermería, cumpliendo con las expectativas de los/las graduados/das; lo que les permitió conseguir sus metas para la inserción laboral, por lo que la escuela de enfermería cumple con el compromiso establecido en el proyecto de la carrera.

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

GRAFICO N° 6.



FUENTE: Encuesta aplicada a los graduados de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2010-2013.

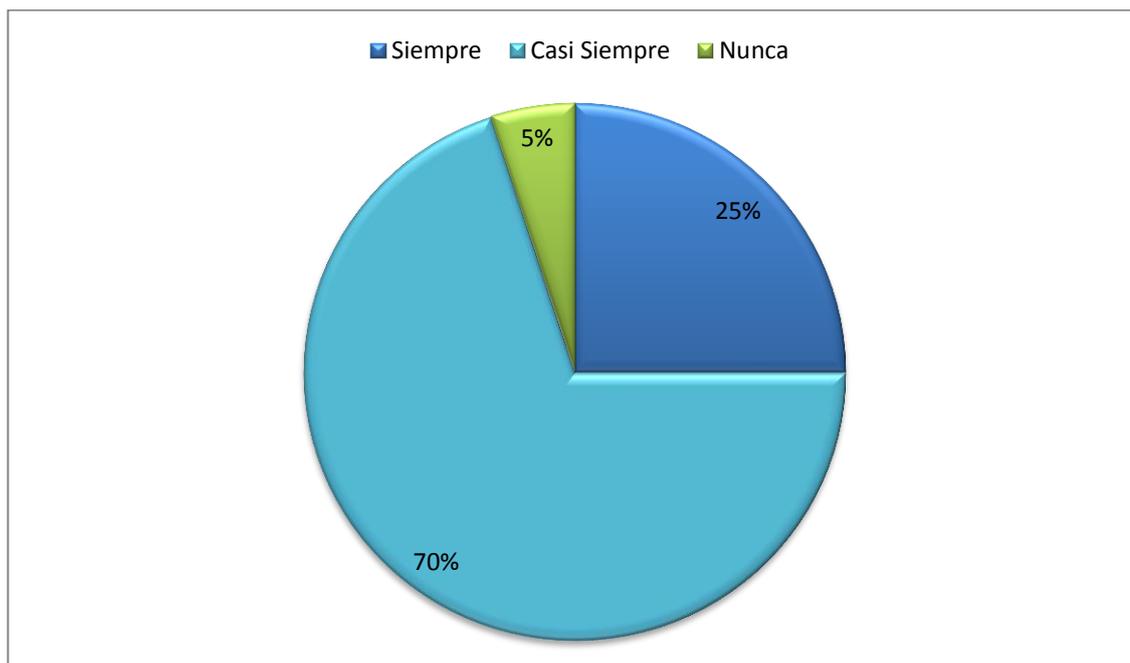
ELABORADO POR: Patricia García y María Cañizares.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

En el análisis del gráfico se demuestra que el 75% de las/los encuestadas/dos contestaron que la carrera de enfermería si cumplió con el tiempo de formación ofertado, permitiéndoles a las/los graduadas/dos insertarse en el campo laboral de manera oportuna, mientras que el 25% menciona que no se efectuó con el tiempo de formación ofertado, lo que dificultó la inserción laboral.

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

GRAFICO N° 7.



FUENTE: Encuesta aplicada a los graduados de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2010-2013.

ELABORADO POR: Patricia García y María Cañizares.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

En el análisis del gráfico se demuestra que la mayor parte de graduados/das refieren que en la escuela de enfermería casi siempre disponían de laboratorios equipados y actualizados, en un mínimo porcentaje indicaron que siempre estuvieron disponibles y fue positivo para su desenvolvimiento estudiantil y profesional.

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

GRAFICO N° 8.



FUENTE: Encuesta aplicada a los graduados de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2010-2013.

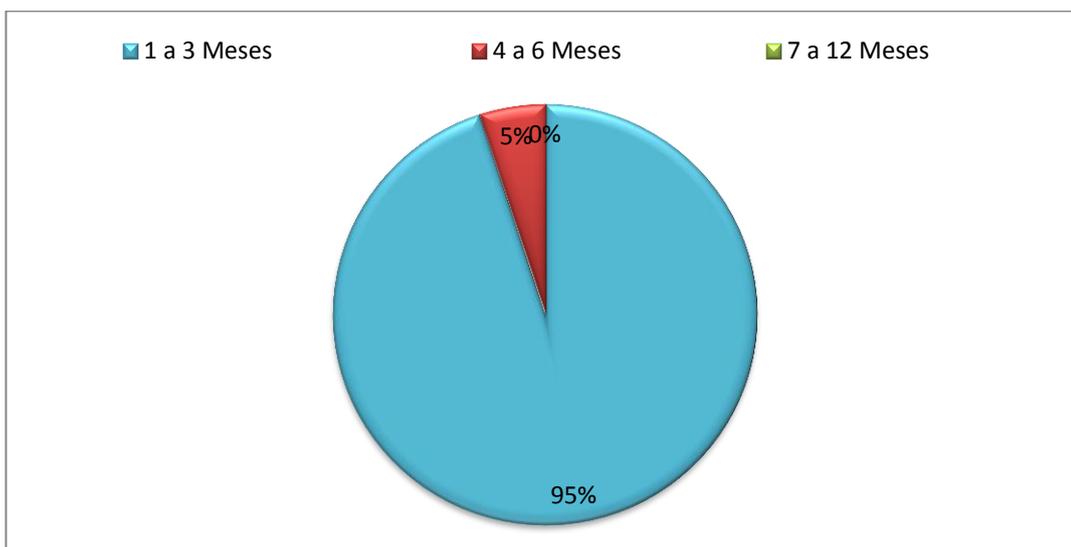
ELABORADO POR: Patricia García y María Cañizares.

ANALISIS E INTERPRETACIÓN.

De acuerdo a los resultados de la gráfica el 100% de las/los encuestadas/dos manifiesta que realizaron, proyectos de investigación y vinculación con la sociedad, como requisito de graduación, pero no les permitió aplicarlo en la práctica laboral.

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

GRAFICO N° 9.



FUENTE: Encuesta aplicada a los graduados de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2010-2013.

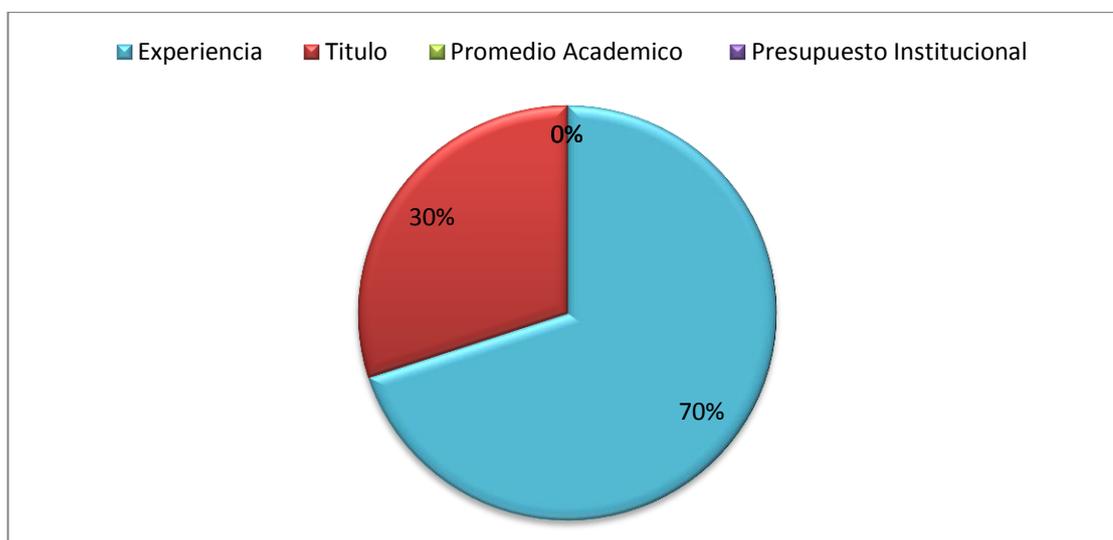
ELABORADO POR: Patricia García y María Cañizares.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El gráfico demuestra que la mayoría de las/los encuestadas/dos esperaron de 1 a 3 meses para poder ubicarse en un puesto de trabajo, reflejando que los profesionales graduados/as en la escuela de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, tuvieron buena acogida en las diferentes entidades de la red de salud públicas y privadas de la Ciudad de Guayaquil.

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

GRAFICO N° 10.



FUENTE: Encuesta aplicada a los graduados de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2010-2013.

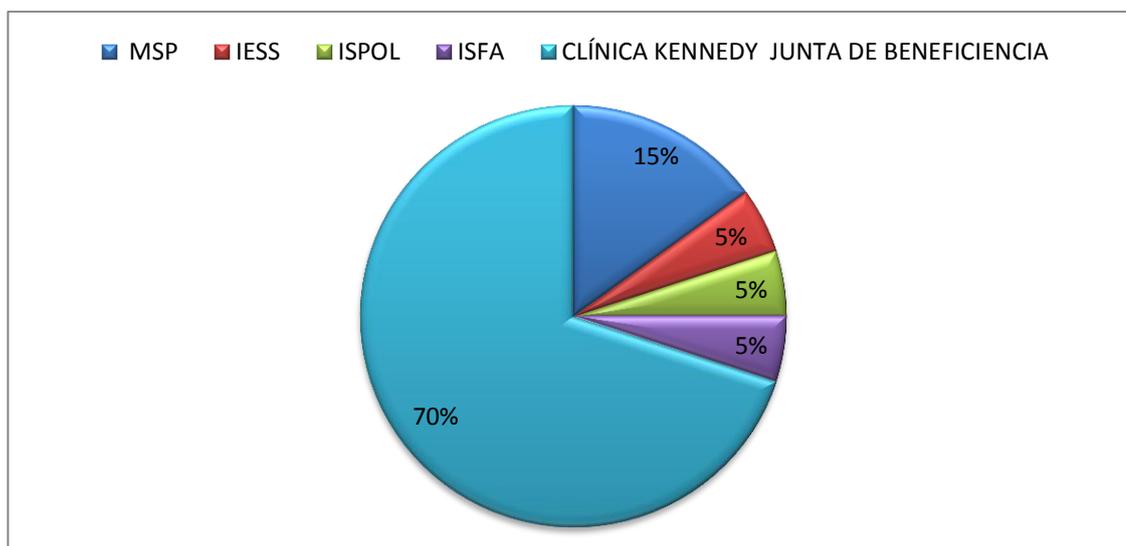
ELABORADO POR: Patricia García y María Cañizares.

ANALISIS E INTERPRETACIÓN.

La grafica demuestra que un 70% de las/los encuestadas/dos mencionan que el principal obstáculo para insertarse en el mercado laboral fue la experiencia, ya que algunas instituciones uno de los requisitos indispensables es tener un mínimo de experiencia de dos años, también se puede apreciar que un 30% de los encuestados manifiestan que su principal obstáculo para insertarse en el campo laboral fue el título de tercer nivel porque en las instituciones de la Junta De Beneficencia, solicitan especialidad o maestría en determinado campo de formación.

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

GRAFICO N° 11



FUENTE: Encuesta aplicada a los graduados de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2010-2013.

ELABORADO POR: Patricia García y María Cañizares.

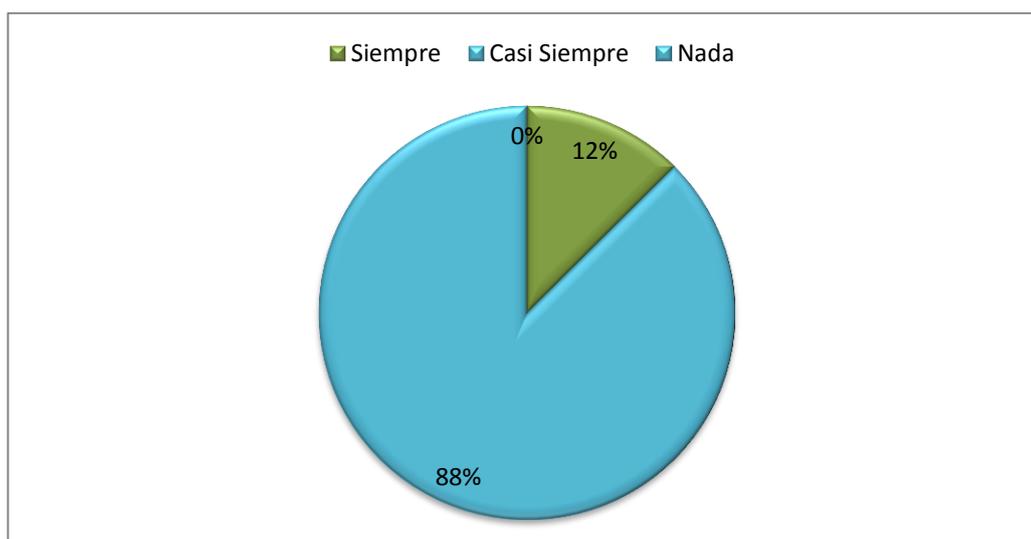
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

La grafica demuestra que el 70% de las/los encuestadas/dos manifiestan que las oportunidades de trabajo en la ciudad de Guayaquil, se dan a nivel de la Junta De Beneficencia, así como en la clínica Kennedy, seguido por el MSP en donde se da oportunidades de trabajo en un 15%, según mencionan los/las graduados/das, y en un mínimo porcentaje refieren que en el IESS, ISPOL, ISFA, existe demanda de profesionales en enfermería de la Universidad Estatal De Bolívar.

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

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

GRAFICO N° 1.



FUENTE: Encuesta aplicada a los líderes de servicio en donde laboran las/os graduados de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2010-2013.

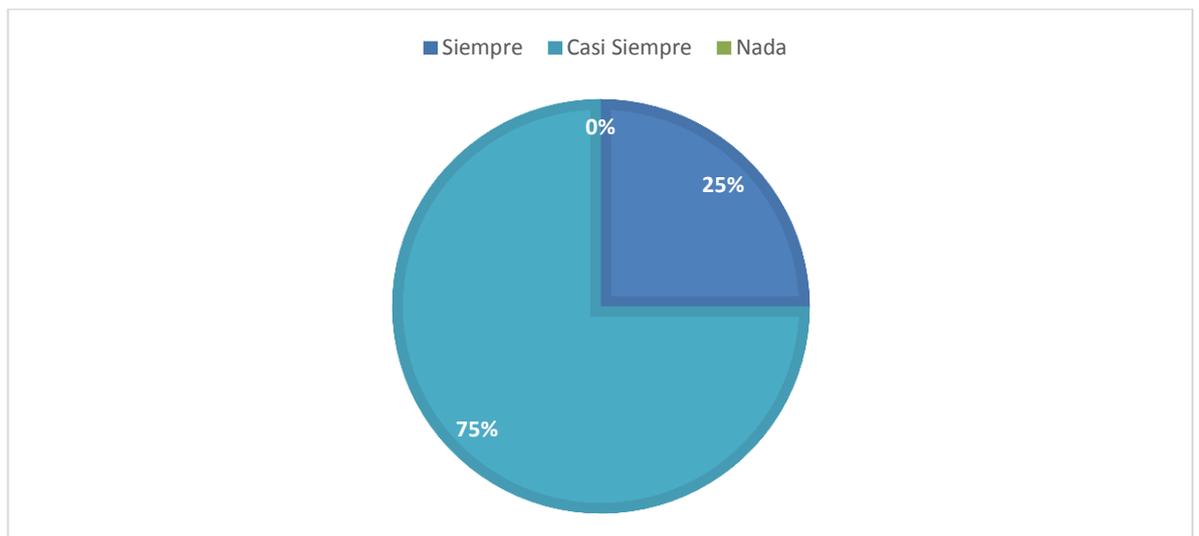
ELABORADO POR: Patricia García y María Cañizares.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El gráfico demuestra que el 88% de los encuestados están de acuerdo en que el desempeño de la/el enfermera/o está acorde a los conocimientos teórico-prácticos aprendidos en la Escuela de Enfermería. Mencionan que la formación académica impartidas en las aulas fueron un elemento importante para el desenvolvimiento práctico en cada una de sus áreas de trabajo.

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

GRAFICO N° 2.



FUENTE: Encuesta aplicada a los líderes de servicio en donde laboran las/os graduados de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2010-2013.

ELABORADO POR: Patricia García y María Cañizares.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El gráfico demuestra que el 75% de los encuestados manifestaron que los/las graduados/as casi siempre realizan actividades de gestión en los servicios hospitalarios. Indicaron que lo realizan mediante la aplicación del plan de cuidados de enfermería en beneficio de los grupos vulnerables.

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

GRAFICO N° 3.



FUENTE: Encuesta aplicada a los líderes de servicio en donde laboran las/os graduados de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2010-2013.

ELABORADO POR: Patricia García y María Cañizares.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El gráfico demuestra que el 62% de los encuestados están conformes con las/los graduadas/os de la escuela de enfermería ya que siempre desarrollan iniciativas, habilidades y destrezas en el desarrollo de su labor. Mencionan que los conocimientos teóricos- prácticos impartidos en la Universidad Estatal de Bolívar les permitieron adquirir habilidades y destrezas propias de la profesión, las cuales les dan seguridad e iniciativa y es reflejado en la satisfacción del usuario.

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

GRAFICO N° 4.



FUENTE: Encuesta aplicada a los líderes de servicio en donde laboran las/os graduados de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2010-2013.

ELABORADO POR: Patricia García y María Cañizares.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El gráfico demuestra que el 100% de los encuestados indican que los/las graduados/as siempre realizan actividades de educación, comunicación e investigación al paciente, familia y comunidad y lo realizan a través de programas de capacitación y orientación en el servicio.

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

GRAFICO N° 5.



FUENTE: Encuesta aplicada a los líderes de servicio en donde laboran las/os graduados de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2010-2013.

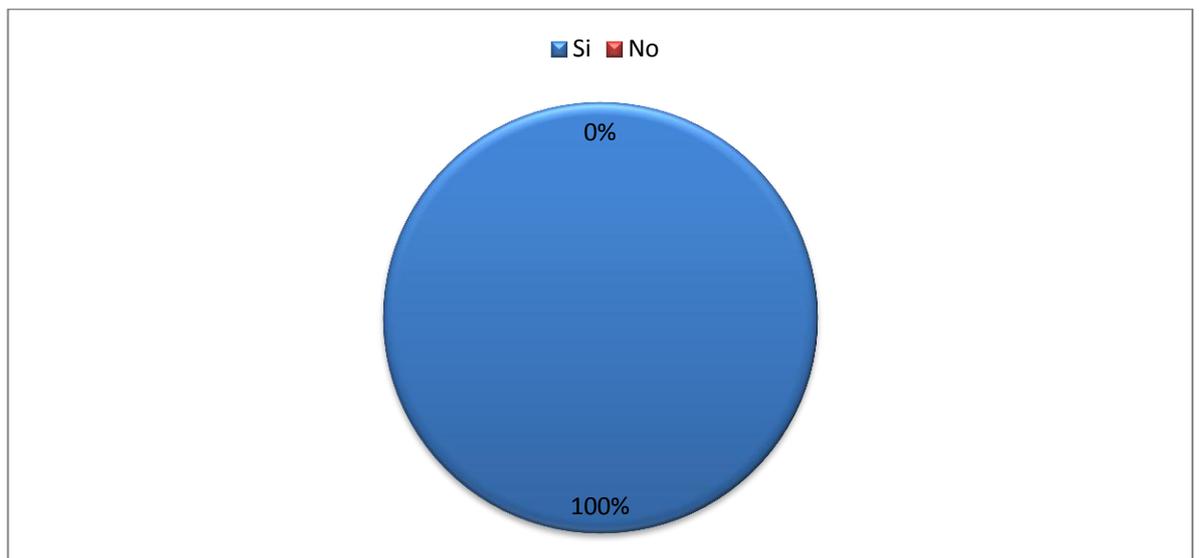
ELABORADO POR: Patricia García y María Cañizares.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El gráfico demuestra que el 100% de los encuestados manifiesta que los y las graduados/as de la Universidad Estatal de Bolívar siempre trabajan con humanismo, ética, responsabilidad y honestidad en las diferentes áreas de salud, cumpliendo así con la Misión de la escuela de enfermería “Garantizar la formación de licenciadas y licenciados en ciencias de la enfermería, humanistas, éticos, con competencias.....”

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

GRAFICO N° 6.



FUENTE: Encuesta aplicada a los líderes de servicio en donde laboran las/os graduados de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2010-2013.

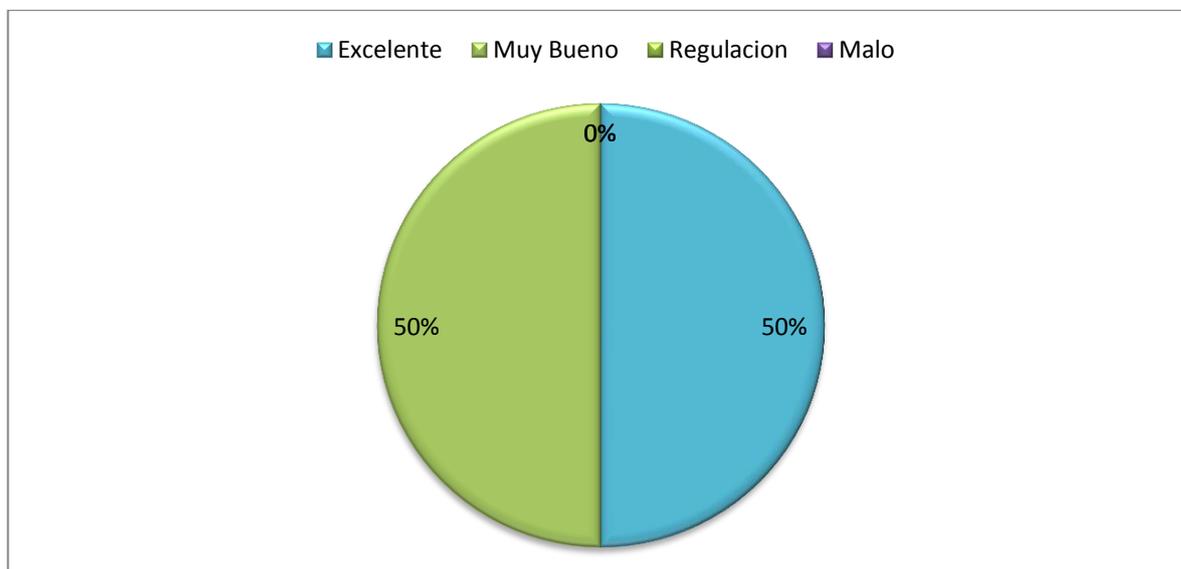
ELABORADO POR: Patricia García y María Cañizares.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El gráfico demuestra que el 100% de los encuestados responden que la Universidad ha cumplido con la oferta académica propuesta ya que han demostrado calidad y calidez en las actividades desempeñadas en las distintas áreas que se les ha designado así como también eficiencia en el trabajo realizado.

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

GRAFICO N° 7.



FUENTE: Encuesta aplicada a los líderes de servicio en donde laboran las/os graduados de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2010-2014.

ELABORADO POR: Patricia García y María Cañizares.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El gráfico demuestra que el 50 % de los encuestados califican como excelentes, y el otro 50% como muy buenos a los/las graduados/as de la escuela de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, colocándolos en muy alto nivel como profesionales y sirviendo como referencia para poder insertarse en diversas áreas a los nuevos profesionales.

RESULTADO DE LA ENTREVISTA REALIZADA A LOS Y LAS DIRECTORES DE TALENTO HUMANO DE LAS UNIDADES HOSPITALARIAS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.

INTERROGANTES.	EMPLEADOR DE LA FAE. DR. Pablo Cesar Demes Orellana.
1.- ¿Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de enfermeras?	En las fuerzas aéreas ecuatoriana los métodos de información para reclutamiento utilizados son radio, prensa, página web de la FAE.
2.- ¿Las Enfermeras que ingresan a esta unidad de salud, lo hacen a través de?	En las FAE ingresan en su mayoría por concursos de merecimientos, y en un menor porcentaje por nombramiento directo.
3.- ¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de las/os graduadas de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?	Los profesionales de la Universidad Estatal de Bolívar son considerados muy buenos en el ámbito laboral por su desenvolvimiento, conocimiento y trabajo en equipo
4.- ¿El perfil de la Enfermera graduada en la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional?	La profesional de la Universidad de Bolívar si cumple con la mayoría de requerimientos de la unidad de la FAE

INTERROGANTES.	EMPLEADOR CLINICA KENNEDY. LIC. NOEMY CAÑOLA.
1.- ¿Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de enfermeras?	La clínica realiza anuncio de trabajo a nivel de presan, radio y por medio del internet por el blog de la misma.
2.-¿Las Enfermeras que ingresan a esta unidad de salud, lo hacen a través de:	Lo realizan a través de concurso de merecimientos.
3.- ¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de las/os graduadas de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?	Como excelentes profesionales ya que los graduados de la Universidad Estatal de Bolívar tienen aptitudes y actitudes en el ámbito laboral.
4.- ¿El perfil de la Enfermera graduada en la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional?	SI.

INTERROGANTES.	EMPLEADOR HOSPITAL LUIS VERNAZA. Lic. Mirian Hortensia Cañadas Ruiz.
1.- ¿Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de enfermeras?	Se utiliza, prensa, la página oficial de la junta de beneficencia por medio del internet y radio.
2.-¿Las Enfermeras que ingresan a esta unidad de salud, lo hacen a través de:	Las enfermeras que ingresan por medio de concurso de merecimientos con su debida prueba de conocimientos.
3.-¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de las/os graduadas de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?	Muy bueno, los profesionales de la Universidad de Bolívar se desenvuelven de manera ética profesional.
4.- ¿El perfil de la Enfermera graduada en la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional?	NO. Recomiendo que se preparen a nivel de procedimientos y cuidados en diálisis y hemodiálisis.

INTERROGANTES.	EMPLEADOR DEL HOSPITAL ROBERTO GILBERT ELIZALDE. Lic. Leonor Concepción Vera Macías.
1.- ¿Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de enfermeras?	Por los medios más conocidos como es la prensa, radio, la página de la junta de beneficencia de Guayaquil, y de manera verbal
2.-¿Las Enfermeras que ingresan a esta unidad de salud, lo hacen a través de:	Ingresan mediante concursos de merecimientos.
3.-¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de las/os graduadas de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?	Muy bueno son profesionales eficientes en su trabajo y responsables en sus áreas.
4.- ¿El perfil de la Enfermera graduada en la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional?	NO, Les falta conocimiento en cuidado directo al paciente pediátrico en las unidades de críticas, asistencia en procedimientos quirúrgicos como colocación de vía central, vía percutánea entre otras.

INTERROGANTES.	EMPLEADOR HOSPITAL DE POLICIA DEL ECUADOR. Lic. PILAR MORAN MURILLO.
1.- ¿Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de enfermeras?	Se realiza por medio de publicaciones virtuales en la página web de la policía, radios de la ciudad de Guayaquil y prensa pública.
2.-¿Las Enfermeras que ingresan a esta unidad de salud, lo hacen a través de:	Por medio de llamamiento a concurso de merecimiento con su respectivo protocolo de evaluaciones.
3.-¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de las/os graduadas de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?	Excelente, son graduados con alto espíritu de colaboración e investigación.
4.- ¿El perfil de la Enfermera graduada en la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional?	En su mayoría SI.

INTERROGANTES.	EMPLEADOR DEL HOSPITAL DEL IESS. DR. Eduardo Quimi.
1.- ¿Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de enfermeras?	Radio, Prensa, Internet (Pagina web del instituto ecuatoriano de seguridad social)
2.-¿Las Enfermeras que ingresan a esta unidad de salud, lo hacen a través de:	Por medio de concurso de merecimiento
3.-¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de las/os graduadas de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?	Muy bueno Los graduados de la Universidad de Bolívar son cumplidos y puntuales en su labor.
4.- ¿El perfil de la Enfermera graduada en la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional?	SI.

INTERROGANTES.	EMPLEADOR DEL HOSPITAL GUAYAQUIL DEL MSP. LIC. IDELIZ JURADO.
1.- ¿Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de Enfermeras?	Radio, Prensa, Internet (Pagina web del MSP)
2.-¿Las Enfermeras que ingresan a esta unidad de salud, lo hacen a través de:	Por medio de concurso de contrato directo
3.-¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de las/os graduadas de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?	Muy bueno Los graduados de la Universidad de Bolívar son responsables y cumplen a cabalidad con su trabajo.
4.- ¿El perfil de la enfermera graduada en la universidad estatal de bolívar esta de acorde con el requerimiento institucional?	SI.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENTREVISTA REALIZADA A LOS Y LAS DIRECTORAS/ES DE TALENTO HUMANO DE LAS UNIDADES HOSPITALARIAS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL. (EMPLEADORES).

INTERROGANTES	EMPLEADOR
<p>1.- ¿Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de enfermeras?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prensa. ➤ Radio. ➤ Internet. ➤ Otros. 	<p>En la entrevista los empleadores señalaron que el medio utilizado para el reclutamiento del personal fue a través de publicaciones virtuales en las páginas web de las Instituciones, radios de la ciudad de Guayaquil, prensa pública y el departamento de relaciones públicas Institucionales.</p>
<p>2.-¿Las enfermeras que ingresan a esta unidad de salud, lo hacen a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Concurso de merecimientos. ➤ Concurso de méritos y oposición. ➤ Contrato directo. ➤ Nombramiento directo. 	<p>Según el instrumento de investigación la mayoría de empleadores indicaron que las/los graduadas/os ingresaron a las diferentes instituciones mediante concurso de merecimientos y contrato directo .Los empleadores mencionan que el lugar en que realizaron el Internado Rotativo las/los graduadas/os cumplió también un papel importante para ingresar a las unidades Hospitalarias ya que preferían licenciados/as que hayan realizado el Internado Rotativo de Enfermería (IRE) en las mismas Instituciones.</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. ➤ Regular. ➤ Malo. 	<p>Los entrevistados calificaron en su mayoría de Muy Bueno el desempeño de las/os graduadas/os de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar seguido de Excelente, mencionaron calificativos positivos y recalcan que los graduados en estudio se caracterizan por ser profesionales altamente responsables en todos los ámbitos de su trabajo.</p>
<p>4.- ¿El perfil de la enfermera graduada en la universidad estatal de bolívar esta de acorde con el requerimiento institucional?</p>	<p>Los empleadores entrevistados mayoritariamente dicen que el perfil del/ la enfermera/o graduada/o en la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional a excepción de las Unidades Hospitalarias pertenecientes a la Junta de Beneficencia de Guayaquil estos mencionan que por ser Instituciones que están dentro del 3er nivel de salud exigen mayor dominio y conocimiento en ciertas áreas de especialización como cuidados Críticos, Hemodiálisis, entre otros.</p>

CAPITULO 4:

RESULTADOS O LOGROS ALCANZADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.

OBEJTIVOS.	RESULTADOS.
OBJETIVO GENERAL. 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 Guayaquil.	A través de la investigación realizada como resultados se obtuvo que la Oferta Académica esté en relación con la empleabilidad.
OBJETIVO ESPECIFICO 1.- 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 Guayaquil.	Con los resultados del diagnóstico situacional nos permitió conocer el entorno laboral de los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería que mayoritariamente se da en el Hospital Luis Vernaza, permitiendo conocer la opinión de los líderes en relación con el desempeño laboral a través de aplicación de encuestas y el criterio de los/as graduados/as respecto a su formación.
OBJETIVO ESPECIFICO 2.- Analizar las oportunidades laborales de los/as graduados/as en la Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar.	Se cumplió través de la aplicación de encuestas a los empleadores en los diferentes ámbitos laborales de los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería lo que permitió conocer la realidad laboral

	de las mismas.
<p>OBJETIVO ESPECIFICO 3.- Determinar el cumplimiento de la Oferta Académica de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.</p>	<p>Se logró determinar el cumplimiento de la Oferta Académica brindada por la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el mayor porcentaje de los encuestados.</p>
<p>OBJETIVO ESPECIFICO 4.- Identificar las limitaciones que los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería tuvieron para insertarse en el campo laboral.</p>	<p>Se determinó que la experiencia laboral y el título de cuarto nivel, fue la limitación más frecuente que tuvieron los graduados para insertarse en el campo laboral.</p>

CAPITULO 5:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. Conclusiones.

A través de la investigación realizada como resultados se obtuvo:

Los/as graduados/as:

- Los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería mayoritariamente se encuentran trabajando en el Hospital Luis Vernaza, perteneciente a la Junta de Beneficencia de la ciudad de Guayaquil.
- El tiempo que esperaron los/las graduados/as para ubicarse en un puesto de trabajo, dentro de la Red Nacional de Salud en la ciudad de Guayaquil fue de 1 a 3 meses.
- Existió una relación de 50 y 50 en relación a que si los docentes estuvieron acordes a las asignaturas que dictaban durante el periodo de estudio, los graduados no estuvieron de acuerdo con la metodología aplicada por algunos de ellos.
- Los graduados/as estuvieron parcialmente de acuerdo con los horarios ofrecidos debido a que estudiaban en doble jornada y se les dificultaba realizar actividades extracurriculares.
- Las practicas pre-profesionales se cumplieron de acuerdo con lo ofertado siéndoles útil para su desarrollo profesional.
- Los laboratorios y ambientes de aprendizaje casi siempre estuvieron disponibles, equipados y actualizados para la realización de los distintos procedimientos, y fueron positivos para su desenvolvimiento estudiantil y profesional.

Los/as empleadores/as:

- Las/os enfermeras/os graduadas/os en la Universidad Estatal de Bolívar, ingresaron a las Unidades De Salud de la Ciudad de Guayaquil a través de contrato directo y concurso de merecimientos.

Los/as líderes de enfermería:

- El desempeño de las/os enfermeras /os graduadas/os en la Universidad Estatal de Bolívar, es considerado como excelente y muy bueno colocándolos en un alto nivel profesional.
- Las/os enfermeras/os graduados en la Universidad Estatal de Bolívar en la escuela de enfermería cumple con el perfil de egreso y están acordes con los requerimientos institucionales.

Los/as graduados/as, líderes de enfermería y empleadores concluyen que la oferta académica está en relación con la empleabilidad.

5.2. Recomendaciones.

- Mantener actualizado el sistema de recolección de Datos para tener una línea de base que oriente a varias investigaciones.
- Mantener actualizada la bolsa de empleo de la página de la Universidad Estatal de Bolívar.
- Ampliar los convenios con instituciones tanto públicas como privadas para que los estudiantes realicen sus prácticas pre-profesionales, el tiempo asignado para su desarrollo.
- Que la Universidad Estatal de Bolívar viabilice las ubicaciones de docentes a tiempo completos y acordes al perfil de la asignatura que dictan en cumplimiento al Régimen Académico de las Instituciones de Educación Superior (IES).
- Implementar laboratorios de simulación con tecnología actualizada, especializada y en número acorde con la población estudiantil.
- Que en la formación de la carrera se ponga más énfasis en los núcleos de los contenidos de las diferentes asignaturas como: paciente crítico, farmacología, neonatología y temas de especialidad como: instrumentación quirúrgica y atención al paciente en diálisis y hemodiálisis.

BIBLIOGRAFÍA.

- Alonso, L., Fernandez, J., & Nysse, J. (2009). *El debate sobre las competencias*. Madrid.
- Altamirano, P. (2014). *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*. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca.
- Altamirano, P. (2014). *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*. Cuenca: Universidad Politécnica sede Cuenca.
- 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.
- Climent, J. B. (2010). *Reflexiones sobre la Educación basada en competencias*. Revista complutense de educación .
- Contreras, C. (29 de Noviembre de 2007). Mercado. Arequipa, Perú.

- Darwin, G. (18 de Octubre de 2009). Concepto de Mercado. Perú.
- De Cos, O., & Reques, P. (2010). *Espacio Europeo de educacion Superior y Geografia: La importancia de la formacion en competencias y la empleabilidad*. Boletin de la Asociacion de Geografos Españoles.
- Diaz, A. (2008). *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062008000200005&script=sci_arttext
- 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/~chumanas/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>
- HERMAN, M. (2002). *Nuevas carreras para optimizar la calidad de vida en Paraguana*. Maracaibo: Universidad del Zulia.
- 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., 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.
- 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 Bellos 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. (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 tecnologias para la mejora educativa.
- Samuelson, P. (2010). *Economía 19ed con aplicaciones a Latinoamérica, Impacto del Empleo*. Mexico, Distrito Federal: McGRAW-WILL INTERAMERICANA.
- Secretaria nacional de planificacion y desarrollo, 2. (s.f.).
- Thompson, I. (Junio de 2006). *American Marketing Asociation*. Recuperado el 12 de Enero de 2016, de

http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/mercadotecnia_definicion.htm

- UNESCO. (2005). *Conferencia Mundial sobre Educacion Superior*. Paris.
- 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/>
- Valdivieso, E. (2011). *Actualizacion del macro y meso curriculo de la Carrera de Enfermeria*. Guaranda: Universidad Estatal de Bolivar.
- WordPress. (2015). *Definicion-de*. Obtenido de <http://definicion.de/plan-de-estudio/>

ANEXOS

**INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER
HUMANO
ESCUELA DE ENFERMERÍA**



ENCUESTAS DIRIGIDAS A LAS/LOS GRADUADAS/DAS PERIODO 2010-2013

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 2010-2013 ciudad de Guayaquil.

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

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

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

8. ¿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 ()

9. ¿Las practicas pre profesionales realizadas se cumplierón de acuerdo a la Oferta Académica?

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

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

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

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

- a) SI ()
- b) NO ()

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

- a) SI ()
- b) NO ()

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

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

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

- a) SI ()
- b) NO ()

15. ¿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 ()

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

- a) Experiencia ()
- b) Título ()
- c) Promedio académico ()
- d) Presupuesto institucional ()

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

- a) MSP
- b) IESS
- c) ISPOL
- d) ISFA
- e) **OTROS JUNTA DE BENEFICENCIA.**

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

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



ENTREVISTA 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 2010-2013 ciudad de Guayaquil.

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 EN LA QUE TRABAJA:

FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA:

TIEMPO DE EXPERIENCIA

FECHA:

EMPLEABILIDAD

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

- a) Radio ()
- b) Prensa ()
- c) Internet ()
- d) 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

3.¿El perfil de la enfermera graduada en la universidad estatal de bolívar está acorde con el requerimiento institucional?

- a) SI
- b)NO

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.



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

ENCUESTA DIRIGIDA A LAS LIDERES DE ENFERMERIA 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 2010-2013 ciudad de Guayaquil.

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:

3. ¿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 ()

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) SI
- b) NO

9. ¿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.

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR.



**FACULTAD DE LAS CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO
ESCUELA DE ENFERMERIA.**



ENCUESTAS REALIZADAS A LAS/LOS GRADUADAS/OS DE LA ESCUELA DE ENFERMERIA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.



Encuesta realizada a la Lic. Nathaly Verónica Albán Monar en el Hospital Luis Vernaza.



Encuesta realizada a la Licenciada Paola Marlith Moncayo Hurtado en el Hospital Luis Vernaza.

Encuestada realizada al Licenciado Roberto Carlos Llumitaxi Chilquina



Encuesta realizada al Dr: Pablo Cesar Demes Orellana Empleador de las Fuerzas Armadas Ecuatorianas de la Ciudad de Guayaquil.



Encuesta realizada a la Lic. Gina vizuete jefa de la unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Luis Vernaza





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

Guaranda, 22 de Diciembre del 2015

Doctor
JONAS GONSETH
Gerente Hospital Guayaquil
Guayaquil

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 Cañizares Poma María Fernanda y García Lucio Patricia Karolina 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


LICENCIADA CECILIA VILLAVICENCIO 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 ENFERMERIA**

Guaranda, 22 de Diciembre del 2015

Doctor
LUIS HIDALGO
Directo del hospital Enrique Sotomayor
Guayaquil

De mi consideración:

Con un cordial saludo y en mi calidad de Directora del Trabajo de Investigación titulado "OFERTA ACADÉMICA 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 Cañizares Poma María Fernanda y García Lucio Patricia Karolina 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


LICENCIADA CECILIA VILLAVICENCIO 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 ENFERMERIA

Guaranda, 22 de Diciembre del 2015

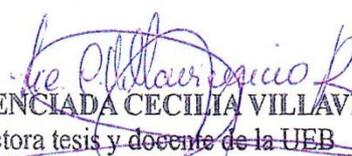
Doctor
ENRIQUE VALENZUELA
Director del Hospital Roberto Gilberth
Guayaquil

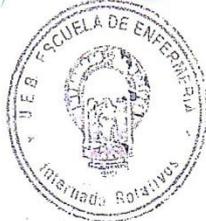
De mi consideración:

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 Cañizares Poma María Fernanda y García Lucio Patricia Karolina 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


LICENCIADA CECILIA VILLAVICENCIO 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 ENFERMERIA

Guaranda, 22 de Diciembre del 2015

Doctor
JOSEPH DERMOTT MOLINA
Director del Hospital Luis Vernaza
Guayaquil

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 Cañizares Poma María Fernanda y García Lucio Patricia Karolina 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


LICENCIADA CECILIA VILLAVICENCIO R. MsC
Directora tesis y docente de la UEB





Factura: 001-002-000008325



20160201001P00892

NOTARIO(A) GUIDO FABIAN FIERRO BARRAGAN
NOTARÍA PRIMERA DEL CANTON GUARANDA

Dr. Guido Fabian Barragan

NOTARIO PUBLICO 1ro
GUARANDA ECUADOR

EXTRACTO

Escritura N°:	20160201001P00892						
ACTO O CONTRATO:							
DECLARACIÓN JURAMENTADA PERSONA NATURAL							
FECHA DE OTORGAMIENTO:	13 DE ABRIL DEL 2016, (17:13)						
OTORGANTES							
OTORGADO POR							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo intervinete	Documento de identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que le representa
Natural	CANIZARES POMA MARIA FERNANDA	POR SUS PROPIOS DERECHOS	CÉDULA	0202342978	ECUATORIANA	COMPARECIENTE	
Natural	GARCIA LUCIO PATRICIA KAROLINA	POR SUS PROPIOS DERECHOS	CÉDULA	0202321972	ECUATORIANA	COMPARECIENTE	
A FAVOR DE							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo intervinete	Documento de identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que representa
UBICACIÓN							
Provincia		Cantón		Parroquia			
BOLIVAR		GUARANDA		GABRIEL I VEINTIMILLA			
DESCRIPCIÓN DOCUMENTO:							
OBJETO/OBSERVACIONES:							
CUANÍA DEL ACTO O CONTRATO:	INDETERMINADA						

NOTARIO(A) GUIDO FABIAN FIERRO BARRAGAN
NOTARÍA PRIMERA DEL CANTÓN GUARANDA

ESCRITURA PÚBLICA

DECLARACION JURADA

MARIA FERNANDA CAÑIZARES POMA y PATRICIA KAROLINA GARCÍA LUCIO.

En la ciudad de Guaranda, Capital de la Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy día MIÉRCOLES, TRECE DE ABRIL DE DOS MIL DIECISÉIS, ante mi, Doctor GUIDO FABIAN FIERRO BARRAGAN, NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA, comparecen las señoritas MARIA FERNANDA CAÑIZARES POMA y PATRICIA KAROLINA GARCÍA LUCIO. Las comparecientes son de nacionalidad ecuatoriana, mayores de edad, de estados civiles, solteras, capaces de contraer obligaciones, domiciliadas en la ciudad de Guaranda y la parroquia La Asunción, cantón Chimbo, provincia Bolívar, en su orden, a quienes de conocerles doy fe, en virtud de haberme exhibido sus cédulas de ciudadanía y papeletas de votación cuyas copias adjunto a esta escritura. Advertidas por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinados en forma separada, de que comparecen al otorgamiento de la misma sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, juramentada en debida forma, prevenidos de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, bajo juramento declaran lo siguiente: "Previos a la obtención del Título de Licenciadas en Ciencias de la Enfermería, manifiestan que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado "OFERTA ACADÉMICA

DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR RELACIONADA CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS/AS GRADUADOS/AS EN EL PERÍODO 2010 – 2013, CIUDAD DE GUAYAQUIL”, son de nuestra exclusiva responsabilidad en calidad de autoras. Es todo cuanto podemos decir en honor a la verdad.” (Hasta aquí la declaración juramentada rendida por los comparecientes, la misma que queda elevada a escritura pública con todo el valor legal). Para el otorgamiento de esta escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso; y leída que les fue a la compareciente íntegramente por mí el Notario, se ratifican en todo su contenido y firman conmigo en unidad de acto. Incorporo esta escritura pública al protocolo de instrumentos públicos, a mi cargo. De todo lo cual doy fe.-

Cañizares

Señorita MARIA FERNANDA CAÑIZARES POMA

Paty G2

Señorita PATRICIA KAROLINA GARCÍA LUCIO

Guido Fabián Fierro Barragán
Doctor Guido Fabián Fierro Barragán

~~NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA~~

REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
IDENTIFICACIÓN Y CÉDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA
Nº 020232197-2

APellidos y Nombres: **GARCIA LUCIO PATRICIA KAROLINA**
Lugar de Nacimiento: **BOLIVAR CHIMBO ASUNCION**
Fecha de Nacimiento: **1994-07-05**
Nacionalidad: **ECUATORIANA**
Sexo: **F**
Estado Civil: **SOLTERO**

INSTRUCCIÓN SUPERIOR
PROFESIÓN / OCUPACIÓN ESTUDIANTE
E113313222

APellidos y Nombres del Padre: **GARCIA SOLANO JOSE VICENTE**
APellidos y Nombres de la Madre: **LUCIO MOYANO YOLANDA ISABEL**
Lugar y Fecha de Expedición: **GUARANDA 2015-12-30**
Fecha de Expiración: **2025-12-30**

Director General: *[Firma]*
Firma del Cédulado: *[Firma]*

NOTARIO PÚBLICO 1ro
GUARANDA ECUADOR
[Firma]
Sr. Guido Tierno Barragán

REPÚBLICA DEL ECUADOR
CERTIFICADO DE VOTACIÓN

ELECCIONES 23 DE FEBRERO DEL 2014
020232197-2 000-0077

GARCIA LUCIO PATRICIA KAROLINA
BOLIVAR CHIMBO
ASUNCION
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE BOLIVAR - 001216
4012846

DOY FE: Que esta copia fotostática
ES EXACTA A SU ORIGINAL
que me fue exhibido.

Guaranda, 15 de Julio del 2016

[Firma]
Sr. Guido Tierno Barragán
NOTARIO PÚBLICO 1ro. DEL CANTON GUARANDA

REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
IDENTIFICACIÓN Y CÉDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA
Nº 020234297-8

APellidos y Nombres: **CAÑIZARES POMA MARIA FERNANDA**
Lugar de Nacimiento: **BOLIVAR GUARANDA GABRIEL I VEINTIMILLA**
Fecha de Nacimiento: **1995-02-02**
Nacionalidad: **ECUATORIANA**
Sexo: **F**
Estado Civil: **SOLTERO**

INSTRUCCIÓN BACHILLERATO
PROFESIÓN / OCUPACIÓN ESTUDIANTE
E1333A2232

APellidos y Nombres del Padre: **CAÑIZARES ESCOBAR VICTOR RENE**
APellidos y Nombres de la Madre: **POMA MELENA MARLENE PATRICIA**
Lugar y Fecha de Expedición: **GUARANDA 2014-12-09**
Fecha de Expiración: **2024-12-09**

Director General: *[Firma]*
Firma del Cédulado: *[Firma]*

NOTARIO PÚBLICO 1ro
GUARANDA ECUADOR
[Firma]
Sr. Guido Tierno Barragán

REPÚBLICA DEL ECUADOR
CONSEJO NACIONAL ELECTORAL CNE

CERTIFICADO DE VOTACIÓN
ELECCIONES SECCIONALES 23-FEB-2014

006 - 0098
NÚMERO DE CERTIFICADO 0202342978
CÉDULA CAÑIZARES POMA MARIA FERNANDA

BOLIVAR GUARANDA GABRIEL I VEINTIMILLA
CANTON GUARANDA GABRIEL I VEINTIMILLA
CIRCUNSCRIPCIÓN 0
ZONA 0

EJ. PRESIDENTAL DE LA JUNTA

DOY FE: Que esta copia fotostática
ES EXACTA A SU ORIGINAL
que me fue exhibido.

Guaranda, 15 de Julio del 2016

[Firma]
Sr. Guido Tierno Barragán
NOTARIO PÚBLICO 1ro. DEL CANTON GUARANDA

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR BIBLIOTECA GENERAL FORMULARIO DE REGISTRO BIBLIOGRAFICO DE PROYECTO	
Facultad:	Ciencias de la Salud y del Ser Humano.
Carrera:	Enfermería.
Tesis de Grado:	<input type="checkbox"/> Proyecto de Titulación: <input checked="" type="checkbox"/>
Título:	
Oferta académica de la escuela de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar relacionada con la empleabilidad de los y las graduados/as en el periodo 2010-2013. Ciudad de Guayaquil.	
Autoras:	
Cañizares Poma María Fernanda, García Lucio Patricia Karolina.	
Financiamiento: SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	
Fecha de entrega del Proyecto de Titulación:	14 de abril de 2016.
Grado Académico a Obtener:	Licenciada en Ciencias de la Enfermería
Resumen:	
El presente trabajo titulado; OFERTA ACADÉMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR RELACIONADA CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS/AS GRADUADOS/AS EN EL PERIODO 2010 - 2013. CIUDAD DE GUAYAQUIL , 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, 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 ser. 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 del 2010 al 2013.	

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 20 graduados/as, 8 líderes y 7 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.

Abstract:

The following work named: ACADEMIC OFFER OF NURSING SCHOOL OF ESTATAL UNIVERSITY RELATED WITH THE EMPLOYMENT OF GRADUATES IN THE PERIOD 2010 – 2013. GUAYAQUIL CITY, has been developed in consideration of the academic offer is the composition of study plans and the subjects that the University is able to provide , joining academic activity to the development of man and society , promoting the order of teaching, learning and research for the benefit of the whole community , and employment work is the potential of an individual for belong to work and manage their own career work development with satisfaction ; employment work includes aspects related to knowledge.

The academic offer studies try to relate two important aspects, with the propose to answer about the laboral social problems, and how to affect the offer of works graduates, for which has been applicate a methodology of investigation, determining the study period from 2010 to 2013 .

It was used recollection of surveys graduates, leaders of nursing services and employers involved. The working universe was constituted by 20 graduates ,8 leaders and 7 employers all related to the objectives outlined in the study.

After tabulating and analyzing the data it is concluded that in the School of Nursing at the University Estatal of Bolivar, the academic offer is related to employment works, demonstrating quality performance in the opinion of the leaders and employers.

As responsible for the study , we recommended the academic unit , keep updated tracking program graduates , with the propose to have an updated database and also the

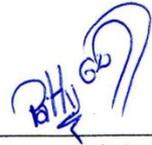
implementation of an employment agency for the race ; so that it is available in a timely manner the need for employment / the graduates.

Palabras Clave o Descriptores

OFERTA ACADÉMICA, EMPLEABILIDAD, EMPLEADOR, GRADUADOS/AS, MERCADO LABORAL, DEMANDA.

Materia principal: ENFERMERÍA.

Firmas:

 _____ DIRECTOR/TUTOR Villavicencio Real Enma Cecilia	 _____ Autor 1 Cañizares Poma María Fernanda	 _____ Autor 2 García Lucio Patricia Karolina
--	--	---

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

 _____ Autor 1 Cañizares Poma María Fernanda	 _____ Autor 2 García Lucio Patricia Karolina
--	--

Fecha, firma y sello de Biblioteca