



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

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

TEMA: OFERTA ACADÉMICA DE LA ESCUELA DE
ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE
BOLÍVAR RELACIONADO CON LA EMPLEABILIDAD DE
LOS/AS GRADUADOS/AS EN EL PERÍODO 2010-2013
CIUDAD DE QUITO.

AUTORAS:

PEÑA GAIBOR CARINA NATHALY

VEGA MELÉNDEZ ZULAY ESTEFANYA

DIRECTORA DE PROYECTO:

LCDA. CECILIA VILLAVICENCIO R. MSC

GUARANDA – ECUADOR

2015-2016

TEMA

OFERTA ACADÉMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR RELACIONADO CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS/AS GRADUADOS/AS EN EL PERÍODO 2010-2013 CIUDAD DE QUITO.

ÍNDICE

TEMA.....	II
ÍNDICE	III
CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO INVESTIGATIVO, EMITIDO POR EL TUTOR(A)	V
RESUMEN EJECUTIVO	VI
INTRODUCCIÓN.....	VIII
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.3. OBJETIVOS	3
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.5. LIMITACIONES.....	6
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	7
2.2. BASES TEÓRICAS	10
MARCO REFERENCIAL	10
HOSPITAL ENRIQUE GARCÉS	11
HOSPITAL EUGENIO ESPEJO.....	13
HOSPITAL PEDIÁTRICO BACA ORTIZ	14
HOSPITAL FUERZAS ARMADAS N°1	15
PATRONATO SAN JOSÉ.....	16
HOSPITAL CARLOS ANDRADE MARÍN	18
2.2.1 ESCUELA DE ENFERMERÍA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR.....	20
2.2.2. BASE LEGAL.....	32
2.2.3. OFERTA ACADÉMICA	36
2.2.4. EMPLEABILIDAD	45
2.2.5. MERCADO	53
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	54

CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO	66
3.1 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	66
3.2 DISEÑO	66
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	67
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	68
3.4.1 ENTREVISTA.	68
3.4.2. ENCUESTA.....	68
3.5 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	
(ESTADÍSTICO UTILIZADO)	68
CAPITULO 4: RESULTADOS O LOGROS ALCANZADOS SEGÚN LOS	
OBJETIVOS PLANTEADOS	100
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	102
5.1. CONCLUSIONES	102
5.2. RECOMENDACIONES	104
BIBLIOGRAFÍA.....	105
ANEXOS	111

**CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO INVESTIGATIVO,
EMITIDO POR EL TUTOR(A)**

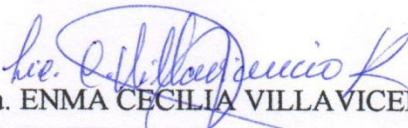
Guaranda, 09 de Enero del 2016.

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR/A

El suscrito/a Lcda. Enma Cecilia Villavicencio Real. Msc Director/a del proyecto de investigación, como modalidad de titulación.

CERTIFICA

Que el proyecto de investigación como requisito para la titulación de grado, con el tema: **OFERTA ACADÉMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR RELACIONADO CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS/AS GRADUADOS/AS CIUDAD DE QUITO DURANTE EL PERÍODO 2010-2013** realizado por las estudiantes: Vega Meléndez Zulay Estefanya y Peña Gaibor Nathaly Carina, que han cumplido con los lineamientos metodológicos contemplados en la Unidad de Titulación de la Carrera de Enfermería, para ser sometido a revisión y calificación por los miembros del tribunal nombrado por el Consejo Directivo de la Facultad y posteriormente a la sustentación pública respectiva.


Lcda. ENMA CECILIA VILLAVICENCIO REAL. Msc
DIRECTORA DEL PROYECTO DE TITULACIÓN

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo titulado; **OFERTA ACADÉMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR RELACIONADO CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS/AS GRADUADOS/AS EN EL PERÍODO 2010– 2013 CIUDAD DE QUITO**, se ha desarrollado en consideración a que la oferta académica es la composición de los planes de estudio y de las asignaturas que la universidad está en disposición de impartir como docencia, ligando la actividad académica al desarrollo del hombre y la sociedad, movilizandolas estructuras de enseñanza-aprendizaje e investigación en beneficio de toda la comunidad y que la empleabilidad es el potencial que tiene un individuo de acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción; la empleabilidad incluye aspectos relativos al saber, al saber hacer y al saber conocer.

Por lo anteriormente expuesto, el estudio pretende relacionar estos dos aspectos importantes; con el propósito de responder a una problemática social laboral de cómo incide lo que la carrera forma y oferta con la empleabilidad de los /as graduados/as; para lo que se aplicó una metodología investigativa descriptiva, de campo y transversal, determinando el período de estudio 2010-2013.

Se utilizó como instrumentos de recolección de datos la encuesta a los/as graduados/as, líderes de los servicios de enfermería y una entrevista a los empleadores involucrados. El universo de trabajo lo constituyeron 20 graduados/as, 9 líderes y 6 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/as, 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 los/as graduados/as.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo investigativo denominado: **“OFERTA ACADÉMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR RELACIONADO CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS/AS GRADUADOS/AS EN EL PERÍODO 2010-2013 CIUDAD DE QUITO”**, 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 Organización Mundial de la Salud (OMS) que establecen 70; por lo que la profesión se ubica en un nivel bajo (según estas organizaciones Organización Panamericana de Salud OPS – Organización Mundial de la Salud OMS).

Así mismo la formación teórico-práctico con calidad y calidez de estos talentos, disminuyen las complicaciones y el gasto en la atención del paciente, aumentando la satisfacción laboral y cuando el cuidado de enfermería es realizado por

enfermeras profesionales, los riesgos y mortalidad intrahospitalaria disminuyen o desaparecen.

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

El trabajo está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I. Contiene el Planteamiento del Problema, Formulación del mismo, Objetivos, 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 marco metodológico, el nivel de la investigación, su diseño, de la misma manera 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 la bibliografía y los anexos.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del Problema

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

Sin embargo a pesar de tener estas oportunidades se presenta el problema en la selección, que en aquellas instituciones de salud 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 en la mayoría de Instituciones de Educación Superior (IES) en el Ecuador son limitados los programas de cuarto nivel para enfermeros/as profesionales.

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

1.2. Formulación del Problema

¿Cómo incide la oferta académica de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en la empleabilidad de los/as graduados/as en el período 2010-2013 ciudad de Quito?

1.3.Objetivos

Objetivo General

Establecer la relación entre la Oferta Académica de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar y la empleabilidad de los/as graduados/as en el período 2010-2013 ciudad de Quito.

Objetivos Específicos

- Conocer la realidad laboral a través de un diagnóstico situacional de los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el período 2010-2013 ciudad de Quito.
- Analizar las oportunidades laborales de los/as graduados/as en la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.
- Determinar el cumplimiento de la Oferta Académica de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.
- Identificar las limitaciones que los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería tuvieron para insertarse en el campo laboral.

1.4. Justificación 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/as de períodos 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 Quito (20enfermeros/as).

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

1.5.Limitaciones

- ✓ Dificultad para ingresar a las diferentes unidades de salud hasta conseguir la autorización necesaria para la aplicación de instrumentos de recolección de datos.

- ✓ Los tiempos de espera a los/as profesionales, líderes y empleadores, puesto que se tuvo que acudir a los diferentes turnos de trabajo (mañana, tarde y noche).

- ✓ La situación económica que demanda los viajes realizados 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 al mismo tiempo dando seguimiento a los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, se investiga si la Oferta Académica está acorde a las necesidades para encontrar un empleo a futuro.

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

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

La investigación concluyó 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 Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca Facultad de Ciencias de la

Salud, el trabajo exclusivo de Grado, **“Análisis de la Empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca desde Julio 2003 a Abril 2014”** por Pablo F. Altamirano S, como requisito para optar por el título de Licenciado en Psicología. La investigación concluyó que las organizaciones hoy en día, no solo buscan en los potenciales colaboradores el conocimiento académico, sino también habilidades, destrezas, aptitud y actitud, aspectos psicológicos, factores que no solo enmarcan la diferencia entre uno y otro empleado, sino que contribuirá con el buen desarrollo de las tareas y el crecimiento de la empresa.

Por lo tanto se debe tomar en cuenta que no solo las organizaciones son las responsables de emplear a un graduado, sino también la capacidad que tiene este de ser empleable, esto quiere decir, que los graduados satisfagan los requerimientos o necesidades de los empleadores para ocupar un cargo (Altamirano P. , 2014).

A **NIVEL REGIONAL** se evidenció 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 realizó fue de tipo exploratoria y descriptiva, la información que se obtuvo, a través de encuestas, en el análisis y la interpretación de los resultados, consideran que los contenidos de la malla curricular corresponden a las funciones que desempeñan en cada Unidad de Salud en donde están laborando y la atención que brinda los profesionales graduados en la Escuela de Enfermería está en relación a la oferta académica; por lo que se propuso la inserción laboral dentro del

sistema de seguimiento a los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar. (Castillo & Cayambe, 2014).

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

2.2. Bases Teóricas

MARCO REFERENCIAL

Es necesario anotar el número de graduados/as por institución laboral como se ilustra en el siguiente cuadro con la finalidad de realizar una síntesis referencial de cada unidad de salud:

GRADUADOS/AS PERÍODO 2010-2013.

INSTITUCIONES	GRADUADOS/AS
Hospital Enrique Garcés	5
Hospital Eugenio Espejo	3
Hospital de Niños Baca Ortiz	3
Hospital Fuerzas Armadas N° 1	3
Patronato San José	3
Hospital Carlos Andrade Marín	2
Hospital SOLCA	1
TOTAL	20

HOSPITAL ENRIQUE GARCÉS

El proyecto de creación del Hospital Enrique Garcés se inicia en 1972 en el Gobierno del Gral. Guillermo Rodríguez Lara, con la colocación de la primera piedra y la denominación de Hospital Dr. Enrique Garcés por parte del Ministerio de Salud Pública. En 1982 se inaugura la Consulta Externa, con atención al público en las especialidades de: medicina interna, Gineco obstetricia, pediatría y cirugía; y subespecialidades en dermatología, cardiología, neumología, odontología, servicio de medicina física y rehabilitación y con el apoyo de laboratorio clínico, rayos x, farmacia, mantenimiento, trabajo social, almacén, estadística, enfermería, servicios técnicos y recursos humanos.

El 27 de diciembre de 1983, el Dr. Oswaldo Hurtado, en magna ceremonia inaugura las áreas de internación con una proyección de trabajo para unas 850 personas y con una dotación de 344 camas. De acuerdo a las necesidades se han ido creando los Servicios de: Nutrición, Lavandería, Unidad de Cuidados Intensivos e incrementado el número de especialidades.

La etapa comprendida entre los años 1985 –1994 el hospital obtuvo su madurez y prestigio, el personal se cimentó en sus actividades, se notaba una alta dosis de entrega y dedicación en casi todos sus actores. La tercera etapa lo pondríamos entre 1995 –2006 en donde el hospital tomó el rumbo de la especialización en las diferentes especialidades, fue la época en la que obtuvo el máximo prestigio institucional.

A partir del año 2007 el Gobierno de la Revolución Ciudadana priorizó a la salud entre sus políticas, entregando ingentes recursos para recuperar la infraestructura, equipamiento, dotación del talento humano, que ha significado el incremento de nuestra cobertura, a partir de este año y hasta la presente, el hospital ha transformado su atención, ha adquirido equipos de alta tecnología, ha

adecentado sus salas de espera y accesos, ha incrementado su talento humano, ha respondido al reto de entregar salud a la mayoría de usuarios que son referidos de la Red Sur de Salud.

En el año 2010, la Vicepresidencia de la República y el Ministerio de Salud Pública organizaron el concurso nacional de Atención de Calidad con Calidez en el que el Hospital Enrique Garcés obtuvo el PRIMER PUESTO en la categoría hospitales generales, este hecho inédito será recordado como un hito en la historia de esta Institución (Garcés, 2007).

Ubicación geográfica del Hospital General Enrique Garcés El área de influencia del Hospital General Enrique Garcés, actualmente se extiende desde la Av. 24 de Mayo hasta Guamaní incorporando 8 parroquias urbanas de la ciudad de Quito como: Guamaní, Chillogallo, Las Cuadras, el Beaterio, Villa Flora, Eloy Alfaro, La Magdalena y Chimbacalle (Chancay & Ana, 2012).

HOSPITAL EUGENIO ESPEJO

La construcción del Hospital Eugenio Espejo se inició un 23 de mayo de 1901. Su mentalizador fue el general Eloy Alfaro Delgado. En 1931 la Junta Central de Asistencia Pública de Quito acuerda que el nuevo hospital civil, que terminaría de construirse en 1933, lleve el nombre de Eugenio Espejo. El 24 de mayo de 1980 el Dr. Jaime Roldós Aguilera, coloca la primera piedra de lo que hoy es el nuevo edificio. Y en 1992 se abren las puertas de atención al público.

Actualmente esta Casa de Salud constituye la unidad de salud pública de mayor complejidad del país, con 15 especialidades clínicas, 14 especialidades quirúrgicas y 11 servicios centrales. En los últimos años gracias a las políticas públicas del Estado y a la revolución en salud se ha invertido en varios frentes de atención con el fin de brindar un servicio con calidad y calidez a la población.

Contamos con una infraestructura adecuada, equipamiento tecnológico de punta para atención en patologías de alta resolución, protocolos y procesos internos, medicamentos e insumos correctos; así como talento humano valioso, acorde al poder resolutivo de esta Casa de Salud. Varios especialistas han sido reclutados gracias a políticas públicas de salud como el Plan Retorno que ha permitido la apertura de especialidades y servicios que habían dejado de existir por falta de talento humano. Es importante recalcar además la cooperación con países como Cuba.

Contamos también con el mejor laboratorio clínico del país, apegado a las más estrictas normas de calidad y con estándares internacionales que permiten la realización de pruebas complejas las 24 horas del día. Hemos sido reacreditados para trasplante de córnea y trasplante renal, estamos caminando hacia el trasplante hepático. Estas y muchas más fueron las razones para que nuestra Casa de Salud reciba en el 2015 la Acreditación Internacional convirtiéndose en el primer Hospital de tercer nivel de Hispanoamérica en recibir dicho reconocimiento. (Ministerio de Salud Pública , 2016).

HOSPITAL PEDIÁTRICO BACA ORTIZ

El Hospital Pediátrico Baca Ortiz, abre sus puertas por primera vez el 14 de julio de 1948 para la atención de la niñez enferma y desposeída de nuestro país. Esta apertura se la hace en una propiedad de los esposos Baca Ortiz, quienes la donaron junto con ciertas construcciones de hacienda para este fin benéfico.

El 10 de noviembre del mismo año, la junta de gobierno de este nuevo hospital y el Director de Asistencia Pública, Dr. Alfonso Zambrano, nombran como presidente de la misma al distinguido médico quiteño Dr. Carlos Andrade Marín, quien posteriormente ocuparía dignidades relevantes en nuestro país. En esa oportunidad se determina los fines fundamentales de hospital: “Velar por el cuidado de los enfermos y mantener un alto nivel técnico y profesional”.

Por más de medio siglo, y gracias a la decisión y preparación de sus médicos y de su personal de Enfermería, el Hospital pediátrico Barca Ortiz se ha convertido en un símbolo de protección de la infancia, que ha hecho una realidad las palabras de José Martí; “No hay nada más importante que un niño”. Por la gran demanda de atención médica, se construye en 1964 el segundo edificio edificado en cinco plantas. Se constituía así en el mejor Hospital Pediátrico del país y centro de referencia nacional e internacional tanto por su capacidad cuanto por su eficiencia.

El 6 de junio de 1986 se refinancia la obra. El doctor Bracho Oña, Ministro de Salud Pública para ese entonces e integrante de la Familia Baca Ortiz, fue el motor decisivo para que en julio de 1988 el nuevo Hospital sea entregado para servir a nuestra creciente población infantil (tuugo.ec).

HOSPITAL FUERZAS ARMADAS N°1

Luego de 5 meses de trabajo y una inversión aproximada de 650 mil dólares, culminó la remodelación del edificio de Consulta Externa del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N° 1 (HE – 1). Esta obra se complementa con la instalación, desde el año 2012, de un nuevo software de gestión hospitalaria que permite reducir los tiempos de atención médica a los usuarios.

En este moderno edificio se han establecido un total de 19 especialidades y servicios, los mismos que de acuerdo a la demanda atenderán a cerca de 300 pacientes diarios; es decir, casi un 50 % más, según datos anteriores a estas modificaciones. De esta cifra, el 1.5 % corresponde a pacientes redirigidos por otros centros, como parte de la Red Pública de Salud. Los arreglos en esta área del HE – 1 consistieron en la unificación de la atención de 3 cajas para el pago o facturación de planillas de todas las especialidades, servicios, exámenes y procedimientos emitidos por los médicos tratantes; modificación de la señalética de todo el edificio; incremento de iluminación en cada área específica; dotación de nuevo mobiliario en los 40 consultorios, nuevas persianas y ventanas; puertas anti pánico; sistema contra incendios; conexiones y puertos categoría A para la accesibilidad en red al nuevo software de gestión hospitalario.

Además, se ampliaron las áreas de acupuntura, cirugía plástica y genética, así como, las oficinas de Docencia e Investigación. El general Javier Albuja, director del HE – 1, destacó que “el sistema de sanidad de este centro constituye la piedra angular para el Buen Vivir del personal militar, en servicio activo y pasivo, y especialmente, para sus familiares”. Afirmó que esta obra es el inicio de una nueva era en la atención médica solidaria, en la que los médicos civiles y militares brindarán todo su contingente a quienes más lo necesiten.

Cabe destacar que este hospital ha implementado, en forma progresiva, un nuevo software de gestión hospitalaria, el cual es un sistema integrado de atención

eficiente y moderno que funciona con resultados positivos desde el 1 de julio del presente año, en varias áreas del servicio de consulta externa y hospitalización.

Esta herramienta informática permitirá la programación de la siguiente cita de un paciente, en forma directa, por parte del médico tratante; la automatización y digitalización de la historia clínica, permitiendo al galeno acceder fácilmente a través del sistema en red; y, el envío de los resultados de exámenes de imagen y laboratorio a la historia clínica (Ministerio de Defensa Nacional, 2015).

PATRONATO SAN JOSÉ

La Unidad Municipal de Salud Sur fue fundada en el mes de noviembre de 1959, por la Señora Isabel Ochoa de Moreno esposa del Doctor Julio Moreno Espinosa, Ilustre Alcalde de Quito de esa época; surgió como una organización dependiente del Ilustre Municipio de Quito, con la noble finalidad de contribuir a la defensa de la salud del pueblo, poniendo al servicio de las clases de escasos recursos económicos; consultorios: Médicos, Dentales, laboratorios y un Consultorio Jurídico gratuito.

Determinados datos de archivo proyectan cifras de atención de pacientes en 1965, de 16,724, así como el incremento de la atención en Ginecología, Obstetricia y Pediatría; se crea el servicio de Nutrición y una Guardería para los niños del Taller. En 1966, en la Presidencia de la Señora Magdalena de Pallares, el Señor Presidente Interino de la República don Clemente Yero vi Indaburu dona la cantidad de S/. 35.00 mediante decreto No. 1367 del mes de octubre de 1966, para la construcción del edificio del Patronato Municipal "San José" Zona Sur, obra de trascendental beneficio para las clases menesterosas de Quito.

El 22 de diciembre de 1966 se inaugura y el 2 de enero de 1967 comienza sus actividades el Patronato Municipal de Amparo Social "San José" Zona Sur. Los

servicios que prestaba eran no solo de consulta médica, sino se daba atención a la prevención de la salud, se atendía con el desayuno a mil niños de las escuelas municipales, contando con el financiamiento de asignaciones del Ilustre Municipio, se atendía además medicina general, pediatría, ginecología, servicio dental y laboratorio, inyecciones y cirugías menores.

La Unidad Municipal de Salud Sur (UMSS), es un Hospital Gineco- Obstétrico, Pediátrico; con autogestión que brinda atención y cobertura al Distrito Metropolitano de Quito, cuyo objetivo institucional es proporcionar servicios médicos y hospitalarios de calidad a la comunidad de Quito, en los últimos años ha tenido varias transformaciones respondiendo a las políticas institucionales establecidas por el Municipio de Quito, en lo que se refiere a la constitución del Sistema Metropolitano de Salud, con el apoyo y direccionamiento de la Dirección Metropolitana de Salud para la consecución de dicho sistema.

Cuyos objetivos son:

- ✓ Contribuir al mejoramiento del nivel de salud y vida de la población en función de la construcción del subsistema Metropolitano de Salud.
- ✓ Brindar atención de salud con calidad certificada.
- ✓ Coadyuvar al desarrollo Técnico de Salud, Administrativo, Científico y de Investigación en la prestación de Salud y de las Ciencias de Salud.
- ✓ Contribuir al desarrollo del Talento Humano de la Unidad Municipal de Salud Sur.

La Unidad Municipal de Salud Sur está ubicada al Sur de la Ciudad de Quito, en la calle 125 S10 Adrián Navarro y José Hinostroza Esq. sector El camal parroquia Eloy Alfaro (Martinez A. , 2008).

HOSPITAL CARLOS ANDRADE MARÍN

En 1936 se creó la Caja del Seguro Social y en 1937 el Departamento Médico de la Seguridad Social. El doctor Carlos Andrade Marín fue director del Departamento Médico desde 1937 hasta 1966; luego ostentó las dignidades de Presidente del Instituto Nacional de Previsión Social y Ministro del ramo, gracias a su labor, se instalaron clínicas y se dio impulso a la creación de hospitales, por eso, el Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (I.E.S.S.) lleva su nombre.

La construcción se inició en 1961 por la Compañía Jaramillo Saa, que ganó el concurso para empresas constructoras, el proyecto arquitectónico fue diseñado por la firma Distel. Fiscalizó la obra la oficina de construcciones de la Caja Nacional del Seguro Social Ecuatoriano y en particular el ingeniero René Pólit.

La inversión fue de 137 311 698 sucres. El equipamiento estuvo a cargo de la oficina norteamericana Asheco, con excepción de los equipos radiológicos que fueron suministrados por el Consorcio Philips – Siemens.

La inauguración del Hospital Carlos Andrade Marín se realizó el 30 de mayo de 1970.

El primer director del hospital fue el doctor César del Pozo y contó con la colaboración del doctor Jaime Ríos, como Director Administrativo.

En 1970 el hospital contaba con 63 médicos, 6 médicos residentes y 66 enfermeras.

En la actualidad es el hospital más grande del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (I.E.S.S.). La capacidad de atención de un hospital se determina por el número de camas que dispone. En 1970, que fue el año de inauguración del hospital se habilitaron únicamente 365 camas. En la actualidad el hospital tiene

una capacidad de 720 camas. Es posible atender a 150 pacientes diarios en urgencias.

El hospital Carlos Andrade Marín está ubicado en el centro norte de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, ubicado a una altura promedio de 2821 m sobre el nivel del mar.

Está delimitado al norte por la calle 18 de Septiembre, al sur por la calle Portoviejo, al este por la calle Ayacucho y al oeste por la Avenida Universitaria (REINA & EDWIN, 2009).

Para este aspecto se consideró que la unidad de salud que alberga la mayoría de profesionales de la Escuela de Enfermería es el Hospital Enrique Garcés. Cabe mencionar que se trabajó en los hospitales “Eugenio Espejo”, “Carlos Andrade Marín”, “Baca Ortiz”, “Fuerzas Armadas N° 1”, “Patronato San José” ubicados en la ciudad de Quito limitada al norte la provincia Imbabura al Sur la provincia Cotopaxi al Este Santo Domingo y al Oeste Baeza, con una población de 2 505.344 habitantes (WIKIPEDIA, 2016).

2.2.1 Escuela de Enfermería Universidad Estatal De Bolívar

La Historia de la carrera de Enfermería inicia por su labor académica en el año 1988 como extensión de la Universidad Estatal de 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 la colectividad; el 4 de Julio de 1989 la institución logra su personería jurídica, continuándose con dicho nivel de formación. En el año 2003, se realiza una reforma a la carrera con dos niveles de formación: intermedio de Auxiliar de Enfermería a nivel técnico superior y terminal de licenciatura en Ciencias de la Enfermería.

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

Misión

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

Visión

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

Título a Otorgar

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

Modalidad de Estudio

La modalidad de estudio es presencial cumpliendo ocho ciclos de formación teórico-práctico, un total de 238 créditos, 7616 horas, 320 horas de prácticas pre profesionales que se cumplirán durante el proceso de formación en los 8 ciclos de acuerdo a la malla respectiva.

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

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 interdisciplinaridad 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 del licenciado/a 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

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

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

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

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

Malla Curricular

MALLA CURRICULAR CARRERA DE ENFERMERÍA							
I CICLO	II CICLO	III CICLO	IV CICLO	V CICLO	VI CICLO	VII CICLO	VIII CICLO
Enfermería Comunitaria	Enfermería Comunitaria	Enfermería Comunitaria	Enfermería Pediátrica y Neonatológica	Enfermería del Adulto Mayor	Enfermería Pediátrica y Neonatológica	Prácticas pre-profesionales y trabajo de titulación	Prácticas pre-profesionales y trabajo de titulación
Enfermería Básica	Enfermería Básica	Enfermería del Adulto Mayor	Enfermería en Salud Reproductiva	Enfermería Quirúrgica	Enfermería en Salud Reproductiva		
Nutrición	Morfofisiología	Nutrición	Administración de Servicios de Salud y Enfermería	Enfermería Psiquiátrica	Administración de Servicios de Salud y Enfermería		
Morfofisiología	Parasitología y microbiología	Farmacología	Ecosistemas	Proyecto de salud y Enfermería	Proyecto de Salud y Enfermería		
Bioética y Legislación	Epidemiología y Bioestadística	Semiología	Semiología	Epidemiología y Bioestadística	Pediatría y Neonatología		
Ciencias de la Conducta	Epidemiología y bioestadística	Clínico Quirúrgico	Pediatría y Neonatología	Nutrición	Gineco. Obstetricia		
Antropología Medica	Bioquímica	Ecosistemas	Gineco. Obstetricia	Clínico Quirúrgico	Gestión y Emprendimiento		
Lenguaje y Comunicación	Atención Primaria en Salud	Universidad Ética e Institucionalidad	Farmacología	Medicina Alternativa	Antropología Medica		
Herramientas Informáticas	Ciencias de la Conducta	Metodología de la Investigación	Metodología de la Investigación		Epidemiología y Bioestadística		
Fundamento de la Investigación científica	Bioética y Legislación	Realidad Nacional			Didáctica		
	Ecosistemas						

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. Guamán Angulo Johan
5. Lic. María Martínez
6. Lic. Patricia Guerra
7. Lic. Cumanda Cuvi

**NÓMINA DE LAS/OS GRADUADOS/AS PERÍODO 2010-2013
CIUDAD DE QUITO.**

1	Avilés Veloz María Del Carmen	Hospital Fuerzas Armadas N°1	2010
2	Ibarra Piñaloza Paulina Yajaira	Hospital Enrique Garcés	2010
3	Llanos Orellana María Cristina	Hospital Pediátrico Baca Ortiz	2010
4	Mesías Gavilánez Sonia Amanda	Hospital Enrique Garcés	2010
5	Núñez Rovalino Vaneza Del Pilar	Hospital Enrique Garcés	2010
6	Orozco Romero Marco Antonio	Hospital Eugenio Espejo	2010
7	Toclema Llachuma Flor María	Hospital Eugenio Espejo	2010
8	Cabrera Román Flor María	Hospital Fuerzas Armadas N°1	2010
9	Luna Gaibor Nancy Maribel	Hospital Fuerzas Armadas N°1	2010
10	Quille Pilamunga Carmen Del Rocío	Hospital Eugenio Espejo	2013
11	Villa Naranjo Lilian Elizabeth	SOLCA	2011
12	Lucio Amanche Lina Vanessa	Patronato San José Sur	2011
13	Masabanda Urbano Mayra Michell	Hospital Pediátrico Baca Ortiz	2013
14	Rivera Palomino Deisy Cristina	Hospital Pediátrico Baca Ortiz	2013
15	Guachi Quintuña Magali Del Rocío	Patronato San José Sur	2012
16	Benavides Núñez Isaac Rodrigo	Patronato San José Sur	2012
17	Mora Barcenes Tania Natividad	Hospital Carlos Andrade Marín	2011
18	Yáñez Verdezoto Alex Xavier	Hospital Enrique Garcés	2013
19	Robayo Castro Mayra Liliana	Hospital Carlos Andrade Marín	2012
20	Villacres García Nancy Rocío	Hospital Enrique Garcés	2010

2.2.2. BASE LEGAL

El trabajo investigativo desarrollado tiene sus bases legales en la siguiente Normativa:

Ley Orgánica de Educación Superior 2010 en sus artículos.

Según el Art. 350 dispone que el Sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del Régimen de desarrollo (LOES, 2010).

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

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

- a. **Licenciaturas y a fines.-** forman profesionales capaces de analizar, planificar, gestionar y evaluar modelos y estrategias de intervención en los campos profesionales asociados a las ciencias básicas, sociales, de la educación, de la salud, humanidades y artes. Estos profesionales son capaces de diseñar, modelizar y generar procesos de innovación social y tecnológica. En el caso de las ciencias básicas, además, forman profesionales capaces de investigar y profundizar en las mismas.
- b. **Medicina Humana, Odontología, Medicina Veterinaria.-** forman profesionales con un enfoque biológico, bioético y humanista con competencias múltiples para el diagnóstico y tratamiento, individual y

colectivo, tanto preventivo como curativo y rehabilitador. La definición de este a nivel de formación para las carreras artísticas se establecerán en la Normativa de Formación Superior en Artes. (Ramírez, 2015).

El Art. 13 Literal e). De la Ley Orgánica de Educación Superior dice textualmente: Promover y proporcionar políticas públicas que promuevan una oferta académica y profesional acorde a los requerimientos del desarrollo nacional.

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

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

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

REQUISITOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO (LOSEP)

La selección del personal de acuerdo a la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) en el Capítulo IV 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 (Ley Organica del Servidor Público, 2010)

Por lo tanto el ingreso a un puesto público en la actualidad se realiza a través de un concurso de merecimientos y oposición bajo medidas de justicia, transparencia y sin discriminación. Cualquier tipo de irregularidad anulará los procesos de selección del personal, estos concursos deberán ser elaborados por las respectivas Unidades de Administración de Talento Humano, en el que se evaluará principalmente la eficacia de los/as servidores/as y complementariamente los años de servicio, la designación será en base a los mejores puntajes, gracias a ello los graduados/as de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar continúan laborando en las diferentes Unidades de Salud de la Ciudad de Quito.

2.2.3. OFERTA ACADÉMICA

La oferta académica ha sido definida por varios autores. Entre ellos se pueden señalar a (Ortega, 2001), quien la consideró como las oportunidades de estudio que ofrece las instituciones de educación superior, para satisfacer las necesidades de los estudiantes de educación media, diversificada y profesional que desea continuar estudios superiores; en tanto que (HERMAN, 2002), la catalogó: Como 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.

Asimismo, (Candeloro, 2000) la definió como las carreras que se dictan actualmente en la microrregión; mientras que (Espinoza, 1995) destacó que es la caracterización de la actual oferta de instituciones y programas, según el sector público o privado, modalidad, área del conocimiento, zona residencial y región, grupos de edad y sexo de la población estudiantil, equipos de infraestructura y González (2003) planteó que son los pensum de estudio que una institución educativa ofrece en un tiempo determinado.

En ese orden de ideas, se puede inferir que las definiciones presentadas se refieren a carreras profesionales; a excepción de la penúltima, porque va más allá que un simple concepto, planteando su caracterización, teniendo como base la institución y los programas, representando la teoría más generalizada y profunda.

Mientras, que la última se concreta en el pensum de estudios.

Así mismo, se puede determinar la discrepancia en cuanto al punto de referencia que se debe tomar en cuenta para ofertar las carreras en educación superior, de tal manera que satisfagan las necesidades; la primera, manifiesta que es desde el punto de vista de los estudiantes de educación media

diversificada y profesional, y la segunda, desde el punto de vista de la sociedad con miras de incorporar al egresado en el mercado laboral.

Sobre la base de lo antes referido, se puede indicar, que la oferta académica es el conjunto de carreras profesionales, las cuales se tienen que caracterizar atendiendo la institución y los programas; para satisfacer las necesidades específicas de la sociedad y las potencialidades de una región, proporcionando a los egresados la formación necesaria para su incorporación al mercado laboral.

Considerando las definiciones presentadas, las carreras profesionales responden a un diseño curricular en cada institución de educación superior, donde se deben precisar en las ofertas académicas los siguientes elementos de sus respectivos currículos: perfil profesional, plan de estudio y modelo a través de los cuales se proyectan, para lograr la formación necesaria del recurso humano que requiere el mercado laboral (Rosario, Bethania, & Henry, 2013).

Por lo tanto la Oferta Académica hace referencia al conjunto de oportunidades de estudio que ofrecen las Instituciones de Educación Superior proporcionándole al estudiante conocimientos necesarios para poder cumplir con las necesidades y requerimientos de la sociedad y el mercado laboral. Las aptitudes adquiridas durante los estudios universitarios resaltarán en la vida profesional de cada graduado/a quienes se han insertado en diferentes ámbitos laborales y han puesto en alto el nombre de la Universidad Estatal de Bolívar.

Flexibilización de la oferta académica mejora la calidad del aprendizaje

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

demanda desarrollar la capacidad de aprender a aprender (Nieto L. , 2002). También plantea que la educación superior tiene que adaptar sus estructuras y métodos de enseñanza a las nuevas necesidades (Niño Diez, 1996). 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. En el documento aprobado en la Conferencia Mundial sobre Educación Superior celebrada en París (UNESCO, Conferencia Mundial sobre Educación Superior, 1998) se evidenció la necesidad de contar con sistemas de educación más diversificados, los cuales, mediante un nuevo modelo educativo centrado en el estudiante, ofrezcan una amplia gama de posibilidades de educación y formación. Esta nueva visión incluye una enseñanza superior, caracterizada por su dimensión internacional, donde los idiomas extranjeros y sobre todo las nuevas tecnologías de la información y la comunicación sean estrategias fundamentales (SALINAS, 2005).

Flexibilización de la Oferta Académica: características y ventajas

La búsqueda de una educación superior de calidad exige una transformación de la universidad, redefinición de sus procesos, principios, políticas, estrategias, organización, operación y gestión (Cabero & Salinas, 2005), haciendo cambios a espacios más amplios y flexibles, enfatizando la necesidad de demoler los muros de rigidez de los sistemas tradicionales, modificando la distribución y formas de ejercicio del poder de las instituciones (Nieto L. , 2002).

Considerando que los productos académicos fundamentales de una institución universitaria son los cursos, convocados en la definición de un plan de estudios dentro de un programa académico, que tienen características que los determinan dentro de un espectro de productos, que además le dan la oportunidad de ser flexibles dentro de unas capacidades funcionales, logísticas y temporales de la institución y sus docentes, el concepto de crédito académico

toma mayor validez con el planteamiento de una propuesta de flexibilización en la oferta de los mismos.

Así, la programación de una misma unidad de enseñanza aprendizaje en diversas modalidades de duración, intensidad, inicio y finalización, al alumno le da una posibilidad para seleccionar y organizar su carga académica (Montoro, 2005) acorde con situaciones, preferencias, posibilidades y habilidades.

Esto permite a los estudiantes configurar una formación universitaria acorde, comprometiéndolos más con su crecimiento profesional, eliminando las fronteras temporales entre semestres y proponiendo nuevas escalas de tiempo adicionadas en el período académico de mayor duración, dentro de una integración de actividades como: dirección de cursos, contenido, planeación y programación, asignación de recursos y el aprovechamiento máximo de éstos, de tal forma, que la cátedra se valore como un producto con características propias de calidad, de presentación, de demanda y de beneficios para los estudiantes, los profesores y por ende para la misma institución.

La propuesta de oferta flexible contempla considerar cortes de períodos académicos anuales, donde el estudiante conoce de antemano los cursos que la Universidad ofrece y sus requisitos, los cuales busca distribuir de una manera más acorde con sus necesidades individuales (LEITE, 2010).

El espacio docente busca manejar mejor del tiempo para participar, de forma integrada con los estudiantes, la institución y sus actividades complementarias de investigación y capacitación.

En la institución se proyecta un mejor aprovechamiento y mayor acceso de los recursos logísticos, debido a la rotación constante de estudiantes de un curso a otro, evitando momentos de congestión en admisiones, aulas, laboratorios, biblioteca, salas de cómputo, etc., presentando más alternativas para el proceso de aprendizaje (Díaz T.).

La Oferta académica de las IES debe centrarse en ofrecer a las sociedad profesionales con características específicas de cada profesión (Enfermeros/as), como también reanudar las metodologías de enseñanza aprendizaje, dar importancia a la participación del estudiante. Motivar el futuro profesional en la capacitación continua y actualización de conocimientos que le permitan un desempeño innovador.

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 (WordPress, 2015).

Los planes de estudio pueden estar organizados por asignaturas o módulos, cualquiera de las opciones manifestadas tienen una concepción de hombre, ciencia, conocimiento, vinculación escuela-sociedad, enseñanza – aprendizaje y práctica profesional.

Deben tener una fundamentación derivada del currículum formal, de la cual proviene la organización de todos los elementos que lo integran, tales como (Murillo):

- Descripción de la carrera o del nivel educativo.
- Tiempo de duración de la carrera.
- La organización ya sea por trimestres, semestres o anuales.
- La estructuración por asignaturas o módulos.

- Detalle de objetivos generales y específicos de cada materia, área o módulo.
- Número de horas de teoría y de práctica de cada materia.
- Materias obligatorias, optativas y total de créditos.
- Opciones y requisitos de titulación y otros.

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

Prácticas pre profesionales

Para el tratamiento de las prácticas pre-profesionales mencionaremos particularmente lo que se indica en el Reglamento de Régimen Académico que sustenta su aplicación:

Capítulo III: Prácticas Pre-profesionales y pasantías

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

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

En la modalidad de aprendizaje dual las prácticas en la empresa o institución de acogida corresponden a las prácticas pre-profesionales.

Artículo 89.- Pasantías.- Cuando las prácticas pre-profesionales se realicen bajo relación contractual y salarial de dependencia, serán reguladas por la normativa aplicable a las pasantías, sin modificar el carácter y los efectos académicos de las mismas.

Artículo 90.- Prácticas pre profesionales durante el proceso de aprendizaje.- En la educación superior técnica y tecnológica, o sus equivalentes, y de grado, las prácticas pre-profesionales se podrán distribuir en las diferentes unidades de organización curricular, tomando en cuenta los objetivos de cada unidad y los niveles de conocimiento y destrezas investigativas adquiridos.

Artículo 93.- Realización de las prácticas pre profesionales.- Las instituciones de educación superior diseñarán, organizarán y evaluarán las correspondientes prácticas pre profesionales para cada carrera. Para el efecto, las IES implementarán programas y proyectos de vinculación con la sociedad, con la participación de sectores productivos, sociales y culturales. Estas prácticas se realizarán conforme a las siguientes normas:

1. Las actividades de servicio a la comunidad contempladas en los artículos 87 y 88 de la LOES serán consideradas como prácticas pre profesionales. Para el efecto, se organizarán programas y proyectos académicos que deberán ejecutarse en sectores urbano-marginales y rurales. Estas prácticas tendrán una duración mínima de 160 horas del mínimo de 400 horas de prácticas pre profesionales establecidas en el artículo 89 del presente reglamento.
2. Todas las prácticas pre profesionales deberán ser planificadas, monitoreadas y evaluadas por un tutor académico de la IES, en coordinación con un responsable de la institución en donde se realizan las prácticas (institución receptora). En la modalidad dual, se establecerá además un tutor de la entidad O institución receptora.

3. Toda práctica pre profesional estará articulada a una o varias cátedras. El tutor académico de la práctica pre-profesional deberá incluir en la planificación de la cátedra las actividades, orientaciones académicas-investigativas y los correspondientes métodos de evaluación.
4. Para el desarrollo de las prácticas pre profesionales, cada IES establecerá convenios o cartas de compromiso con las contrapartes públicas o privadas. Como parte de la ejecución de los mismos deberá diseñarse y desarrollarse un plan de actividades académicas del estudiante en la institución receptora.
5. En caso de incumplimiento de compromisos por parte de la institución o comunidad receptora, o del plan de actividades del estudiante, la institución de educación superior deberá reubicarlo inmediatamente en otro lugar de práctica.
6. Las IES organizarán instancias institucionales para la coordinación de los programas de vinculación con la sociedad y las prácticas pre profesionales, en una o varias carreras.
7. En el convenio específico con la institución o comunidad receptora, deberá establecerse la naturaleza de la relación jurídica que ésta tendrá con el estudiante:
 - a. Si es únicamente de formación académica, se excluye la remuneración y de ser necesario se utilizará un seguro estudiantil por riesgos laborales.
 - b. Si se acuerda una relación laboral que incluye fines formativos, es decir, una pasantía, ésta se registrará por la normativa pertinente e incluirá la afiliación del estudiante al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
 - c. En el caso de las carreras de medicina humana, odontología, enfermería, obstetricia y veterinaria, el internado rotativo se considerará

como prácticas pre-profesionales (Consejo de Educación Superior, 2014).

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 conocimientos y desarrollan habilidades y destrezas específicas para un adecuado desempeño profesional, lo desarrollan en las diferentes unidades de Salud de la Red Pública del país, en escenarios reales para la aplicación de conocimientos teóricos aprendidos en las aulas.

La Calidad de las Instituciones de Educación Superior

Las nociones sobre calidad nos permiten comprender que la vigencia de ésta en las instituciones de educación superior se refiere a la manera de hacer las cosas en estas organizaciones. En consecuencia, debemos entender por calidad, al conjunto de cualidades de una institución valoradas en un tiempo y situación determinados, que reflejan el modo de ser y de actuar de la institución.

El mejoramiento de la calidad es fundamentalmente una necesidad insoslayable en los momentos actuales. Conlleva ciertamente, la aptitud, el eficiente manejo de los recursos y los esfuerzos y acciones necesarias para concretar los propósitos de la institución.

Desde sus dimensiones política y pedagógica, es necesario replantear el derecho a la educación superior que tienen todas las mujeres y hombres ecuatorianos, para referirlo no solo al acceso, sino también a las características que denoten mejoramiento sostenido, comprendiendo que ello posibilitará no sólo el éxito de los graduados sino una mayor contribución de los sujetos sociales al desarrollo cultural, político, socio - económico y ambiental del país.

Desde esta misma perspectiva, también es necesario considerar la importancia que tiene en la calidad de la educación superior la participación de los distintos actores sociales en los procesos de planificación, desarrollo y evaluación de sus

haceres. De esta manera se asegura mayor pertinencia y rigor en la oferta de servicios y por tanto una educación más significativa, mejor correspondencia con el mercado laboral y más elevada capacidad de contribución al desarrollo del país con enfoque humano.

Finalmente, la calidad no tendría sentido si es que no incidiera en los procesos de transformación social. La calidad del trabajo universitario implica capacidad concreta para incidir en los cambios que requiere la sociedad actual, para hacerla más productiva, equitativa, justa y solidaria (Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, 2003).

La calidad de la Educación Superior se ve reflejada en el modo de actuar, ser y hacer institucional, con participación de todos, trabajo en equipo y disponibilidad suficiente de recursos humanos materiales y económicos para dar cumplimiento al proceso planificado de formación académica, asegurar mayor eficacia y dureza en la oferta de servicios y por lo tanto una educación más significativa, facilitando la inserción en el campo laboral con una elevada contribución al desarrollo del país.

2.2.4. EMPLEABILIDAD

Hace referencia a las posibilidades que tiene un profesional de encontrar empleo. Entre los factores que entran en juego se encuentra la formación, la experiencia y las cualidades y actitudes personales.

Los trabajadores deben ir acorde con las demandas del mercado de trabajo y adaptarse a los cambios para conseguir reciclarse y no quedarse obsoleto en sus conocimientos y habilidades.

Diversos estudios hablan de seis conceptos básicos que interactúan en la empleabilidad: adecuación vocacional, competencia profesional, idoneidad, salud física y mental, recursos alternativos y relaciones interpersonales. Si cada trabajador valora cada uno de estos aspectos aplicándolos a su situación y a sus

conocimientos y habilidades podrá conocer si es apto para un determinado puesto de trabajo.

En este sentido conviene hablar de la movilidad profesional. Muy valorado por las empresas y por los encargados de los procesos de selección de los departamentos de Recursos Humanos pero que no todo el mundo está dispuesto a cambiar el lugar de residencia. Además de aportar una importante experiencia personal y profesional, se mejoran las competencias idiomáticas y se conoce una nueva cultura.

Se puede decir que la Empleabilidad es las posibilidades que tiene un profesional para poder insertarse en el campo laboral, ajustándose a las exigencias laborales de ciertas entidades, y demostrando el conocimiento adquiridos su habilidades y destrezas (Universia, 2015).

"Los estudiantes deben saber que el mercado laboral es el que definirá sus ingresos en el futuro, y que en las dinámicas actuales de las economías nada asegura que los ingresos de los hoy egresados sean similares a los de quienes se titularán en varios años más. Hay que considerar que, frente al fenómeno de masificación de la Educación Superior, es correcto asumir que las ocupaciones hoy altamente remuneradas y que dependen de factores externos a las instituciones, no crecerán al mismo paso que el número de egresados" (Mifuturo, 2015).

La capacidad de una persona de acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él y reorientarse profesionalmente en otro en el caso de pérdida del primero.

Una persona "empleable" posee los requisitos en términos de experiencia profesional demandados, tiene los conocimientos que demandan los empleadores para su perfil y es capaz de transmitir adecuadamente un mensaje al mercado. Sin embargo la cuestión reside en determinar este "valor de mercado".

Un persona empleable es aquella que cumple con los requisitos y términos de experiencia profesional solicitados en el mercado laboral (Hortal, 2011).

La empleabilidad puede definirse actualmente como la competencia que posee una persona para diseñar su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción. Como sucede con todas las competencias, la competencia para la empleabilidad deberá ponerse de manifiesto en un contexto determinado y perfeccionarse durante toda la vida laboral del sujeto, si bien su aprendizaje y desarrollo comenzará desde temprana edad. Por tratarse de una competencia la empleabilidad incluye aspectos relativos al saber, al saber hacer y al saber ser-estar. No obstante, hemos de matizar que, aunque la empleabilidad constituya una competencia personal, todos los agentes sociales, especialmente los vinculados a la educación y al ámbito laboral, son responsables de potenciar su aprendizaje y de favorecer normas, procesos y sistemas facilitadores de la misma, sobre todo en el contexto actual de crisis, desempleo y globalización.

Aunque posteriormente la empleabilidad continuó siendo una habilidad, se le dotó al constructo de más contenido y riqueza, y de este modo fue definida como la capacidad o aptitud de una persona para tener un empleo que satisficiera sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida, lo cual implicaba a su vez contemplar otras modalidades de trabajo, entre otras cosas (formación continua, diseño de un plan de carrera, etc.).

La empleabilidad es una competencia que posee una persona, para poder insertarse en el campo laboral y poder obtener un mejor futuro y desarrollo.

La empleabilidad: una competencia personal

Tal y como hemos mencionado hace unos instantes, la empleabilidad ha pasado de ser considerada un simple mecanismo regulador de la oferta y la demanda de trabajo a ser concebida una habilidad o una capacidad personal estrictamente vinculada a la obtención de un empleo o a evitar la pérdida de éste. Posteriormente 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.

Actualmente la empleabilidad se caracteriza por:

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

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

Inicialmente la empleabilidad estuvo asociada al dominio de un área de conocimiento por parte del sujeto que buscaba un empleo. De este modo el sistema educativo y el mercado de trabajo giraban casi exclusivamente en torno a la adquisición y a la demostración por parte de los sujetos de los conocimientos compartimentados adquiridos. Y así el sujeto era empleable en la medida en que demostraba que “atesoraba” contenidos teóricos-prácticos. En la actualidad, afortunadamente, esta definición está en desuso (Alonso, Fernández y Nyssen, 2009).

Perrenoud (2004, 2008) opina que poseer conocimientos o disponer de capacidades asociadas al empleo no implica que el sujeto sea competente para ser empleable. Por ejemplo, podemos conocer las técnicas o las reglas de gestión contable y no saberlas aplicar con eficacia en un momento y contexto determinados; y podemos conocer el derecho comercial y redactar mal los contratos; incluso podemos ser conocedores de cómo cumplimentar un currículum o realizar una entrevista de trabajo y no poder obtener un empleo. De hecho la experiencia demuestra que las personas que están en posesión de conocimientos o de capacidades no siempre las saben movilizar de forma

pertinente y en el momento oportuno, ni siquiera pueden demostrar sus competencias profesionales durante el proceso de selección de personal: no poseen, pues, competencia para la empleabilidad.

Posteriormente las definiciones que se han ofrecido de la competencia de empleabilidad hacían referencia a las capacidades reales de diferente complejidad, integradas en una totalidad y que estaban asociadas a conductas que se observaban en un contexto determinado, vinculado a la profesión y al empleo, en situaciones diversas y con mejores o peores resultados. 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. O a la combinación de algunos de esos elementos. Las acepciones también diferían por la importancia otorgada al logro o al desempeño en el marco del empleo, al tipo de logro obtenido y al contexto laboral en el que se aplicaban.

Por otra parte, las competencias y las habilidades asociadas a la empleabilidad no son la misma cosa. Para Climent (2010) existen importantes diferencias entre las habilidades y las competencias que merecen la pena ser recordadas:

- ✓ Las habilidades forman parte de las competencias, son constructores de éstas.
- ✓ Por el contrario, las competencias no son componentes de las habilidades.
- ✓ La identificación y desarrollo de las habilidades debe hacerse desde temprana edad, a través de la infancia, la adolescencia y la juventud.
- ✓ Para el desarrollo de habilidades el contexto puede ser secundario, para las competencias es siempre crítico.
- ✓ Mientras las habilidades se descubren y ejercitan, las competencias se cultivan y perfeccionan.
- ✓ Las habilidades conciernen al aprendizaje y a la educación de los individuos en todas las etapas de la vida.
- ✓ Las competencias, en cambio, se circunscriben a la formación de las personas adultas.

- ✓ No todas las habilidades individuales son relevantes para el desarrollo de las competencias de una persona.
- ✓ La práctica de una habilidad no significa la práctica de una competencia.
- ✓ La comprensión es determinante para cualquier tipo de competencia, pero no para cualquier tipo de habilidad.
- ✓ Los valores son el soporte fundamental de las competencias. Las habilidades, salvo por el valor que en sí mismas representan, carecen de éstos.
- ✓ Pueden existir habilidades al margen de intereses económicos y sociales.
- ✓ Es posible diseñar competencias, pero no diseñar habilidades.

Siguiendo las aportaciones de Martínez (2010), en la actualidad la competencia de empleabilidad se caracterizan por:

- Incluye 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, creencias, teorías, percepciones, etc. Se incluyen en este apartado todos aquellos aspectos y procesos esencialmente cognitivos vinculados al diseño e implementación de una carrera profesional, con sus correspondientes aspectos asociados al corto y el largo plazo, contextuales o personales.
- Incluye cuestiones conativas 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.

- La competencia de empleabilidad ha de demostrarse, como en realidad sucede con cualquier competencia, en un contexto determinado vinculado al empleo. Esto significa que sólo es competente en términos de empleabilidad el sujeto que efectivamente diseñe una carrera profesional y la ponga en práctica con acierto. Y esto admite grados: se puede ser más o menos competente desde el punto de vista de la empleabilidad.
- Aunque el primer responsable de su empleabilidad es el propio sujeto, hoy casi nadie discute que la Administración y los agentes sociales son responsables de favorecer un marco favorable a la empleabilidad, como luego veremos (Juan, 2011).

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

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 aras 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, 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

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 pro actividad, 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.

2.2.5. 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.

Según (Contreras, 2007), cree 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. 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.

2.3. Definición de Términos

- **Asignatura.-** es una materia que se enseña en la escuela, en una universidad o cualquier otro establecimiento educativo y que forma parte integrante de una carrera o curso (Definicion ABC, 2016).
- **Calendario Académico.-** es un sistema integral de organización y programación de las actividades académicas y de apoyo, que se desarrollan en la Universidad a lo largo del año. Asimismo, es un mecanismo de comunicación oficial dirigido a la comunidad Rosarista, que busca orientar la vida académica de los estudiantes y su interacción con las distintas áreas de la institución (Universidad Del Rosario, 2015).
- **Calidad.-** se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura (Wikipedia, 2015).
- **Competencias.-** se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer (Wikipedia, 2016).
- **Demanda.-** son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella. La demanda la constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores”. (Fontana, 2003; 122).
- **Empleador.-** Es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario (Wikipedia, 2015).
- **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 (WordReference.com, 2016).
- **Líderes de servicio.-** Un líder servidor no se considera a sí mismo por encima de aquellos que lidera. En cambio, él es primus inter pares que en latín significa, “primero entre iguales”. Es decir, el líder servidor ve a quienes lidera como compañeros a los cuales enseñar o de los cuales aprender. Está dispuesto a liderar a otros con el fin de alcanzar una meta común, pero no cree que siendo el líder lo hace mejor que ellos (Caja de Herramientas Comunitarias, 2015).
- **Malla curricular.-** es un instrumento que contiene la estructura del diseño en la cual los docentes, maestros, catedráticos abordan el conocimiento de un determinado curso, de forma articulada e integrada, permitiendo una visión de conjunto sobre la estructura general de un área incluyendo: asignaturas, contenidos, núcleos de aprendizajes prioritarios, metodologías, procedimientos y criterios de evaluación con los que se manejarán en el aula de clase. Se denomina "malla" ya que se tejen tanto vertical, como horizontalmente, incorporando idealmente a la Transversalidad (Yturralde, 2013).
- **Mercado laboral.-** Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo (Los Fantásticos del Talento Humano, 2010).
- **Oferta académica.-** (Gonzalez, 2003), planteo que son los pensum de estudio que una institución educativa ofrece en un tiempo determinado.
- **Período académico.-** estudio presencial con un nivel de licenciatura cumpliendo con ocho ciclos de formación teórico-práctico, un total de 238 créditos, 7616 horas, 320 horas para labor comunitaria 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 sus prácticas denominadas 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 (Universidad Estatal de Bolívar, 2015).

- **Perfil 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 Profesional, 2013).
- **Titulación.-** Título académico o diplomas que tiene una persona (Traducciones y Origen de palabras y más definiciones).
- **Reclutamiento de personal.-** proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización (Monografías, 2012).
- **Selección de personal.-** es un proceso de previsión que procura prever cuáles solicitantes tendrán éxito si se les contrata; es al mismo tiempo, una comparación y una elección (genesis.uag.mx, 2010).

2.4 Sistema de Variables

Variable independiente

La Oferta Académica de la Escuela de Enfermería

Variable Dependiente

La Empleabilidad

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
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.	<p>PLAN DE ESTUDIOS</p> <p>HORARIO ACADÉMICO</p> <p>PRACTICAS PRE PROFESIONALES</p>	<p>¿Los contenidos de las asignaturas de la malla curricular estuvieron acordes con las funciones que desempeña?</p> <p>¿Los horarios estuvieron relacionados con la oferta de la escuela de Enfermería?</p> <p>¿Las practicas pre profesionales se cumplieron de acuerdo</p>	<p>-EN SU TOTALIDAD -PARCIALMENTE -NADA</p> <p>-EN SU TOTALIDAD -PARCIALMENTE -NADA</p> <p>-EN SU TOTALIDAD -PARCIALMENTE</p>	Encuesta Entrevista

			a la oferta?	-NADA	
		CALIDAD DE DOCENTES	¿Los docentes estuvieron a la altura de las asignaturas?	-EN SU TOTALIDAD PARCIALMENTE -NADA	
		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 3meses -4 a 6meses -7 a 12meses	

		DEMANDA LABORAL	¿Cuál considera usted es el principal obstáculo para la inserción en el mercado laboral?	-EXPERIENCIA -TITULO QUE POSEE -PROMEDIO DE FORMACION	
--	--	----------------------------	--	---	--

			1.2 Concurso de méritos y oposición	-SIEMPRE -CASI SIEMPRE -NUNCA	
			1.3 Contrato directo	-SIEMPRE -CASI SIEMPRE -NUNCA	
			1.4 Nombramiento directo	-SIEMPRE -CASI SIEMPRE -NUNCA	
		COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECIFICAS	¿Años de experiencia profesional?	-1 a 2 años -2-5 años -5 años y mas	

		<p>¿Considera que el desempeño del /a profesional está acorde con los conocimientos teórico-prácticos adquiridos?</p> <p>¿Desarrolla actividades de gerencia y gerencia del cuidado al paciente, familia y comunidad?</p> <p>¿Desarrolla iniciativa, habilidades y destrezas en el cumplimiento de su trabajo?</p> <p>¿Realiza actividades de educación y comunicación al paciente , familia y comunidad</p>	<p>-SIEMPRE -CASI SIEMPRE -NUNCA</p> <p>-SIEMPRE -CASI SIEMPRE -NUNCA</p> <p>-SIEMPRE -CASI SIEMPRE -NUNCA</p> <p>-SIEMPRE -CASI SIEMPRE -NUNCA</p>	
--	--	--	---	--

		INSERCIÓN LABORAL	¿Trabaja con humanismo, responsabilidad, honestidad y ética .	-SIEMPRE -CASI SIEMPRE -NUNCA	
		DEMANDA LABORAL	¿La Escuela de Enfermería ha cumplido con la oferta académica del/a graduado/a?	-SI -NO	
		PERFIL PROFESIONAL	Oportunidades de empleo	-SI -NO	
			¿El perfil de la enfermera graduada de la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional?	-SI -NO	

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 Quito.

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	GRADUADOS/AS	LÍDERES DE ENFERMERÍA	EMPLEADORES
Hospital Fuerzas Armadas N° 1	3	1	1
Hospital Eugenio Espejo	3	1	1
Hospital de Niños Baca Ortiz	3	2	1
Hospital Enrique Garcés	5	3	1
Patronato San José	3	1	1
Hospital Carlos Andrade Marín	2	1	1
Hospital SOLCA	1	0	0
TOTAL	20	9	6

ELABORADO POR: IRE Peña Nathaly y Vega Zulay (Peña & Vega, 2016).

Constituyó 20 Enfermeros/as graduados/as en la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar período 2010-2013, 6 Jefes de Talento Humano de las Instituciones donde laboran actualmente los/as graduados/as y 9 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.

Las entrevistas se aplicaron 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 de forma estadística, a través del instrumento, cuestionario previo a la realización de una prueba piloto al grupo seleccionado para la validación del instrumento.

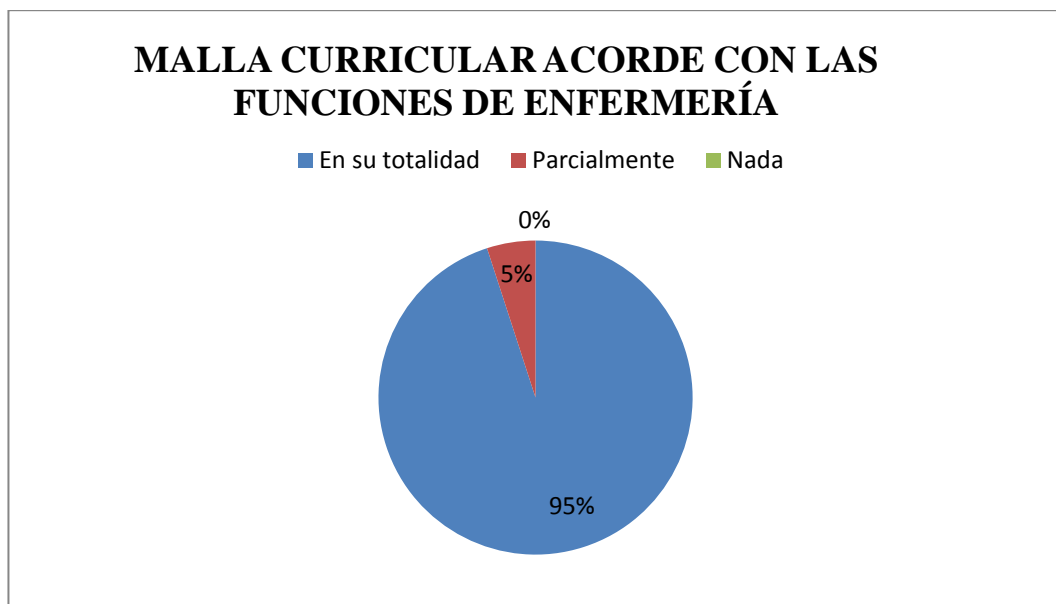
3.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos (Estadístico Utilizado)

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

**TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS
ENCUESTAS APLICADAS A LOS/AS GRADUADOS/AS EN EL
PERÍODO 2010-2013 DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR.**

GRÁFICO N°1

¿Los contenidos de la asignatura de la malla curricular están acordes con las funciones que desempeña?

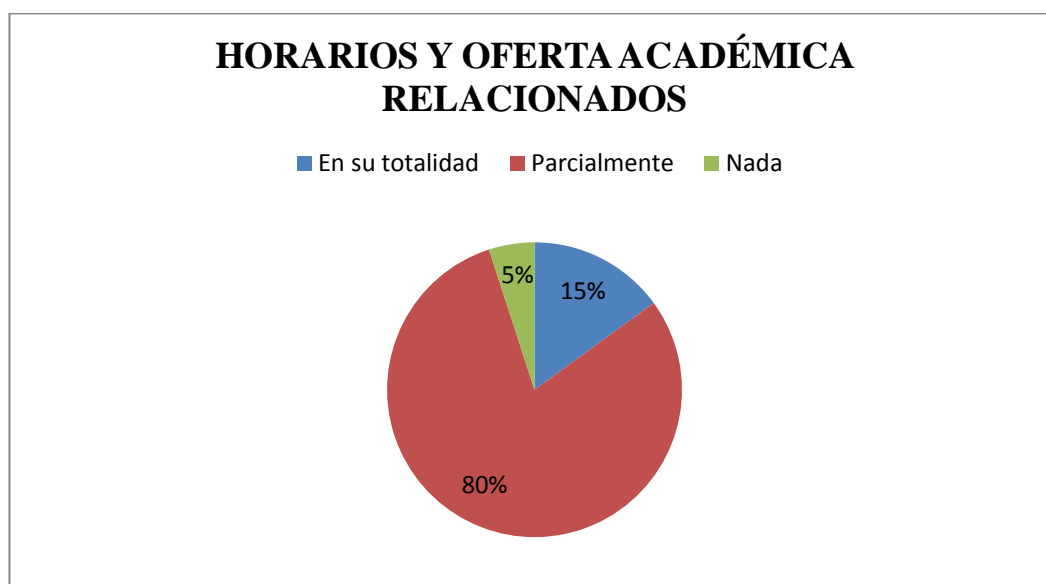


Fuente. Encuestas aplicadas a los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería
ELABORADO POR. IRE Peña Nathaly, Vega Zulay.

El gráfico demuestra que la mayoría de encuestados/as indican que los contenidos de las asignaturas de la malla curricular tratada en el período académico estuvieron acorde con las funciones que desempeñan en el ámbito laboral actual.

GRAFICO N° 2

¿Estuvo de acuerdo con los horarios planificados por la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?

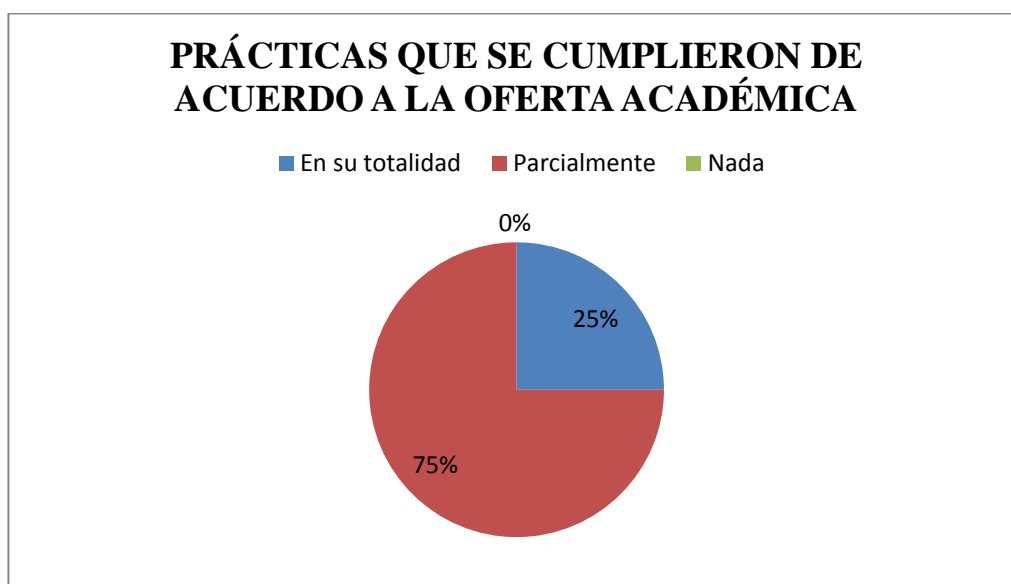


Fuente. Encuestas aplicadas a los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería
ELABORADO POR. IRE Peña Nathaly, Vega Zulay.

El gráfico demuestra que la mayoría de los/as encuestados/as respondieron positivamente, manifestando que los horarios de clases sí estuvieron relacionados con la oferta académica de la Escuela de Enfermería dando cumplimiento al número de horas planificadas en un plazo de ocho períodos académicos ordinarios y recibiendo las materias necesarias de acuerdo a la Oferta Académica de la carrera y un mínimo porcentaje manifiestan que no estuvieron de acuerdo con los horarios establecidos ya que era en doble jornada y dificultaba la accesibilidad a sus lugares de procedencia.

GRAFICO N° 3

¿Las prácticas pre profesionales realizadas se cumplieron de acuerdo a la Oferta Académica?

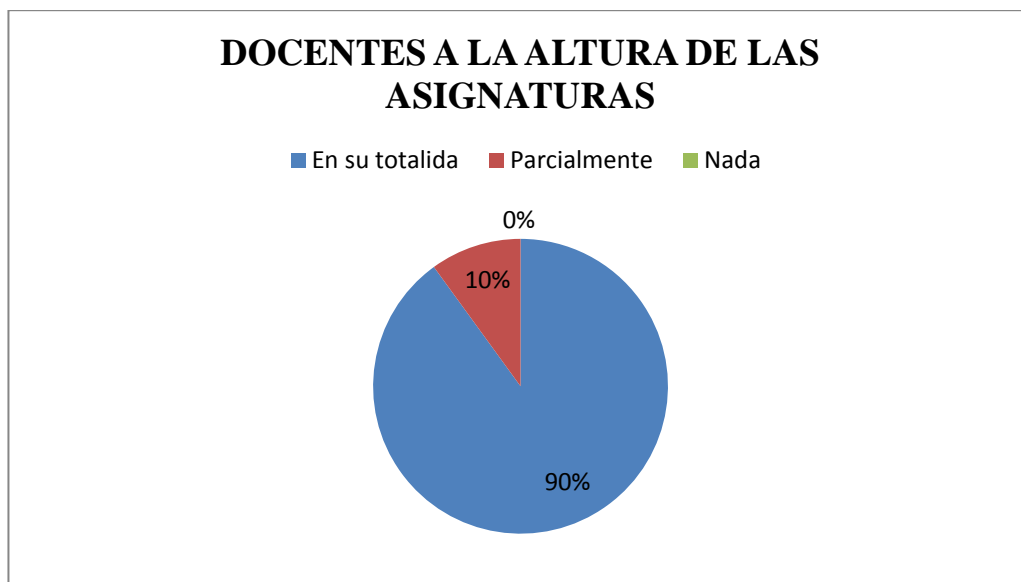


Fuente. Encuestas aplicadas a los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería
ELABORADO POR. IRE Peña Nathaly, Vega Zulay.

El gráfico demuestra que el 75% de las/os graduados encuestados/as, respondieron que las practicas se cumplieron parcialmente de acuerdo a la Oferta Académica de la Escuela de Enfermería; ya que no existió la coordinación adecuada dentro de las unidades de salud y el tiempo destinado para la realización de las practicas era muy corto; y no se logró la aplicación de lo aprendido en las aulas.

GRAFICO N° 4

¿Los docentes estuvieron a la altura de las asignaturas?

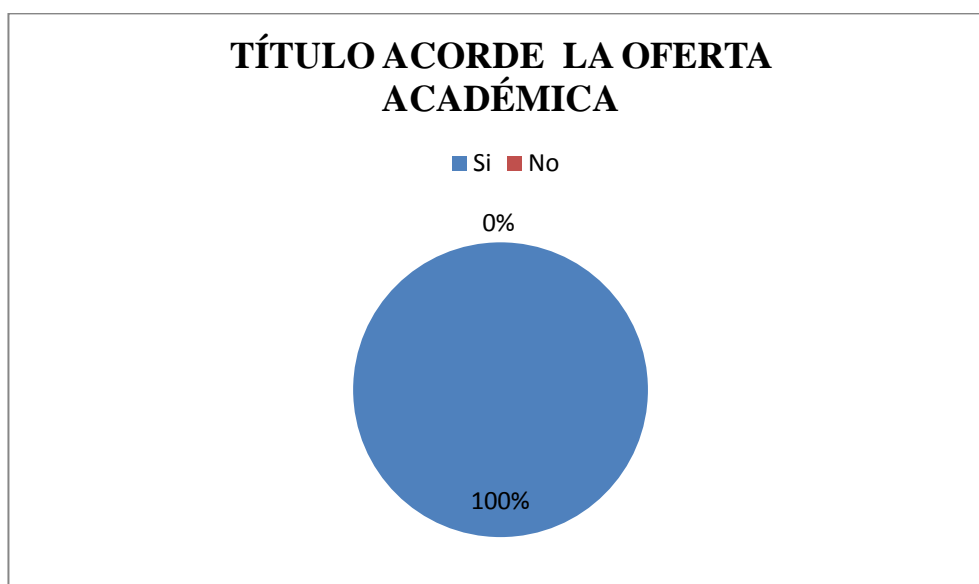


Fuente. Encuestas aplicadas a los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería
ELABORADO POR. IRE Peña Nathaly, Vega Zulay.

El gráfico demuestra que el 90% de docentes estuvieron acordes a las asignaturas lo que permitió a los graduados/as adquirir bases de conocimientos teóricos sólidos de acuerdo a lo ofertado en la Escuela de Enfermería y tan solo el 10% de graduados/as manifestaron estar parcialmente de acuerdo con la preparación de los docentes en cada asignatura, indican que es importante la actualización de conocimientos y la capacitación continua.

GRAFICO N° 5

¿Su título está de acuerdo con la Oferta Académica de la Escuela de Enfermería?

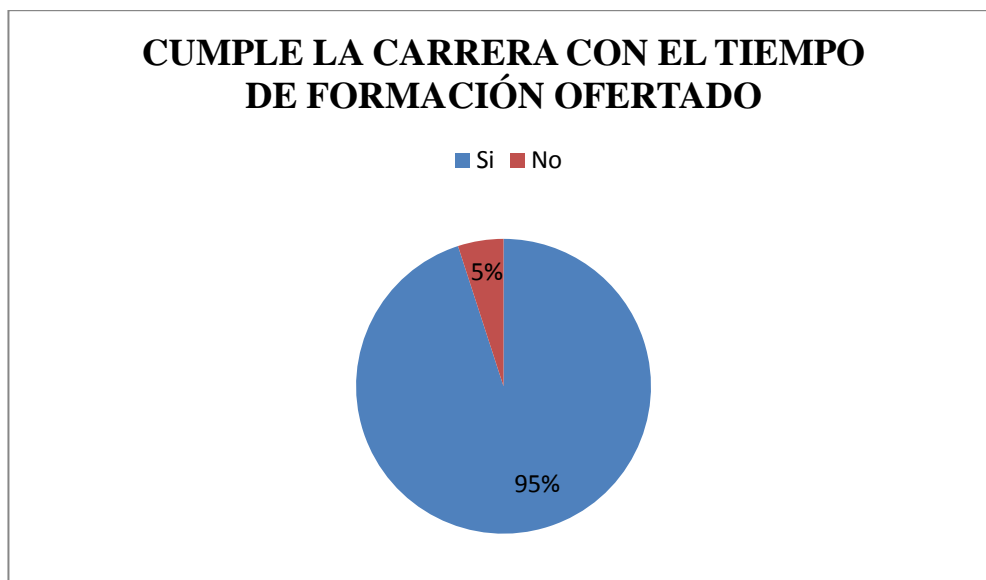


Fuente. Encuestas aplicadas a los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería
ELABORADO POR. IRE Peña Nathaly, Vega Zulay.

El gráfico demuestra que el 100% de los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería sí están de acuerdo con el Título ofertado, destacándose el vínculo entre la formación recibida y las exigencias que el mercado laboral demanda. Permitiéndole al graduado/a insertarse en el campo laboral y cumplir con el compromiso establecido en el proyecto de carrera.

GRAFICO N° 6

¿La carrera de Enfermería cumplió con el tiempo de formación ofertado?

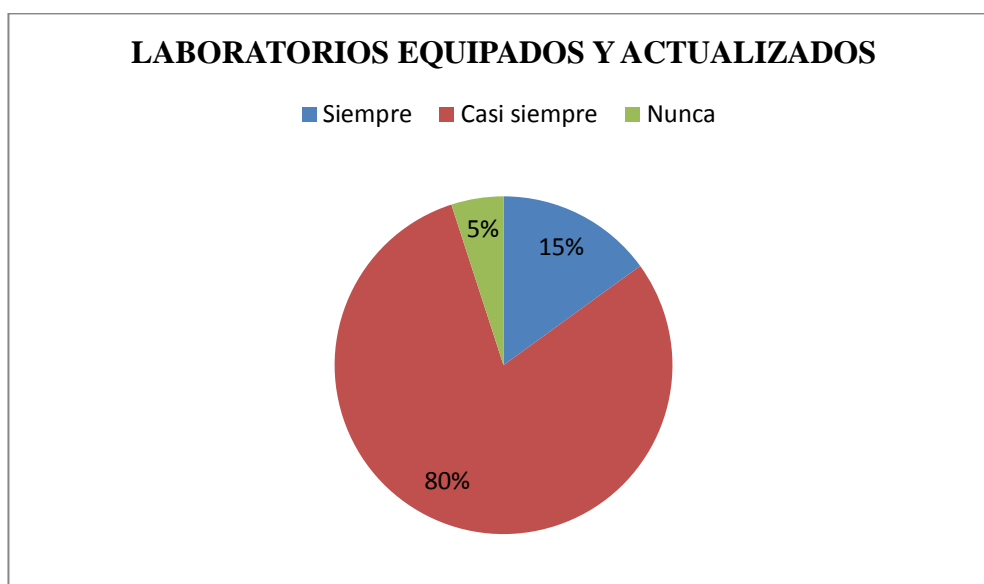


Fuente. Encuestas aplicadas a los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería
ELABORADO POR. IRE Peña Nathaly, Vega Zulay.

El gráfico demuestra que la mayoría de los/las graduados/as/as manifestaron que la carrera de Enfermería efectivamente cumple con el tiempo de formación ofertado de acuerdo a la Ley de Educación Superior y Reglamento de Régimen Académico, permitiéndoles a los graduados poder insertarse rápidamente en el campo laboral y por lo tanto adquirir más experiencia.

GRAFICO N° 7

¿La Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar disponía de Laboratorios equipados y actualizados?

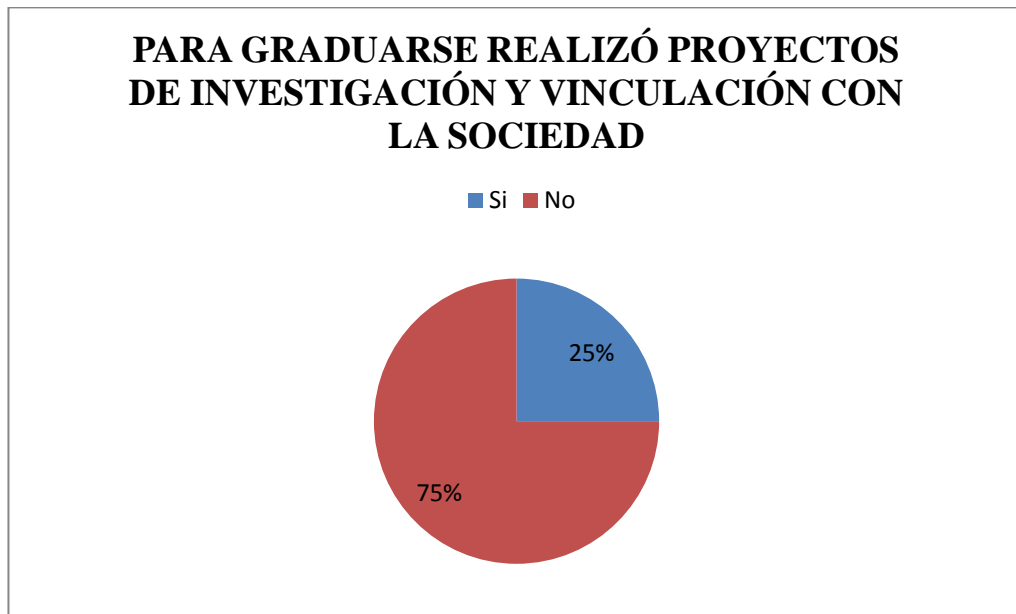


Fuente. Encuestas aplicadas a los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería
ELABORADO POR. IRE Peña Nathaly, Vega Zulay.

Del número total de encuestados/as, la mayor parte manifiestan que la Escuela de Enfermería casi siempre disponían de laboratorios equipados y actualizado, lo que le permitió al estudiante simular situaciones prácticas similares a la realidad, de tal manera que se pudo evidenciar como si estuviera presente en un área de salud; permitiendo así que el alumno desarrolle las habilidades y destrezas que necesita para desempeñarse de manera competitiva en las diferentes áreas de salud.

GRAFICO N° 8

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



Fuente. Encuestas aplicadas a los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería
ELABORADO POR. IRE Peña Nathaly, Vega Zulay.

El gráfico demuestra que el 75% de los/las encuestados/as refieren que en ese periodo no era requisito de graduación realizar proyectos de investigación y vinculación, sin embargo realizaron actividades programadas de vinculación, lo que permitió desempeñarse sin problemas en relación paciente, familia y comunidad, mediante estos proyectos se pudo brindar ayuda o beneficios a la sociedad. Pero también podemos apreciar que un pequeño porcentaje de los encuestados si realizaron dichos proyectos.

GRAFICO N° 9

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

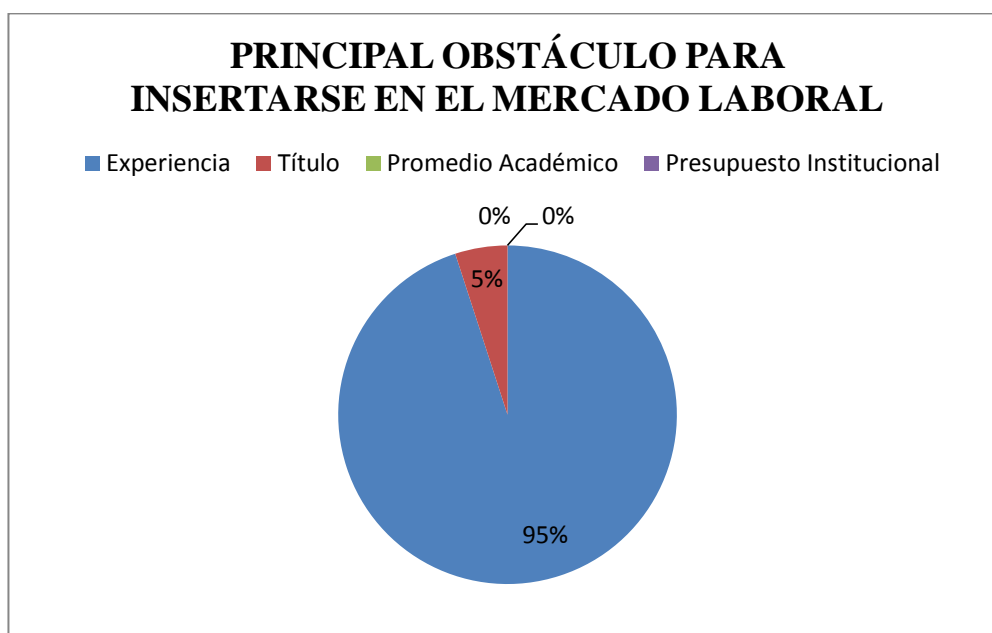


Fuente. Encuestas aplicadas a los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería
ELABORADO POR. IRE Peña Nathaly, Vega Zulay.

El gráfico demuestra que el 100% de las/os graduados/as en la carrera de Enfermería respondieron que el tiempo que les llevo ubicarse en un puesto de trabajo fue de 1 a 3 meses, facilitando así la inserción en el campo laboral y disminuyendo el desempleo de los/as graduados/as ya que cumplieron con las demandas que exigieron las instituciones de la Red Pública de Salud donde laboran.

GRAFICO N° 10

¿Qué considera usted que fue el principal obstáculo para insertarse en el mercado laboral?

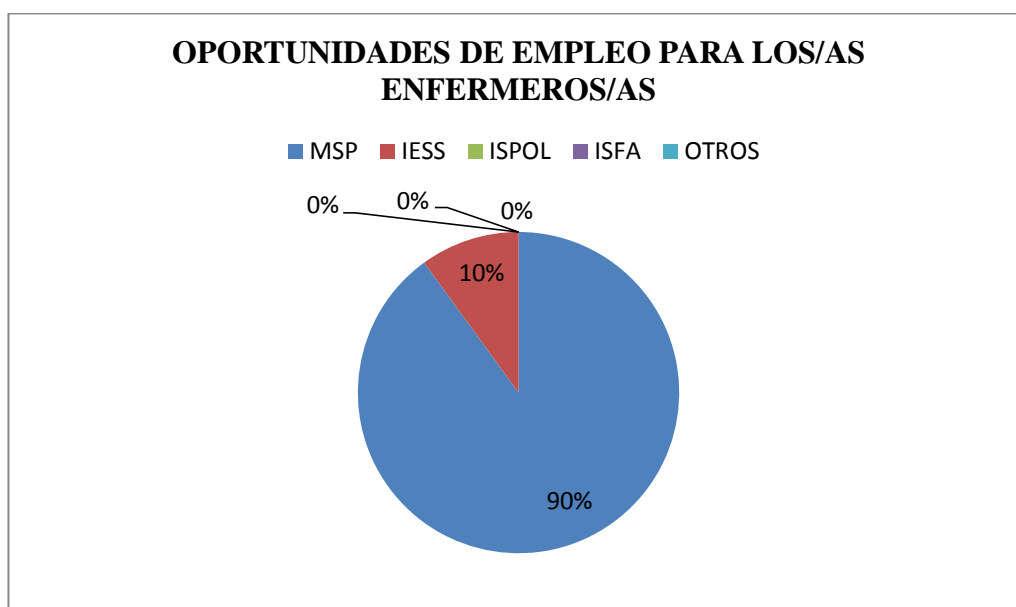


Fuente. Encuestas aplicadas a los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería
ELABORADO POR. IRE Peña Nathaly, Vega Zulay.

El gráfico demuestra que la mayoría de los/as graduados/as refieren que el principal obstáculo para insertarse en el mercado laboral fue la experiencia ya que en varias instituciones uno de los requisitos indispensables es tener un mínimo de 2 años de práctica profesional, por lo cual a muchos no les facilito la inserción laboral. Pues la experiencia adquirida permite un mejor desempeño en las actividades y brinda seguridad al realizarlas.

GRAFICO N° 11

¿Las oportunidades de empleo para las enfermeras se dan mayoritariamente en?



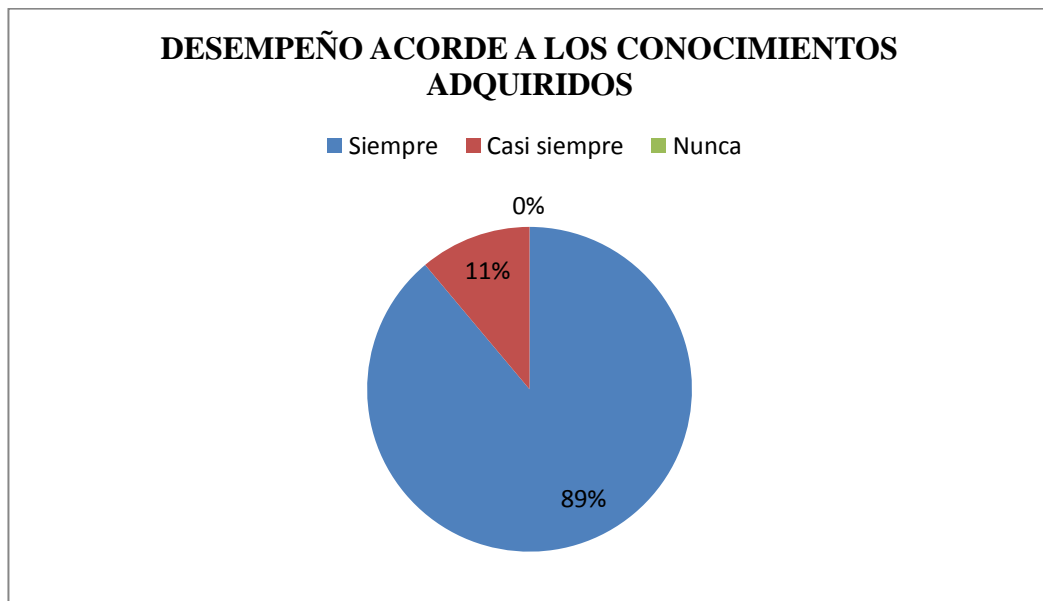
Fuente. Encuestas aplicadas a los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería
ELABORADO POR. IRE Peña Nathaly, Vega Zulay.

El gráfico demuestra que la mayoría de encuestados/as manifiestan que las oportunidades de empleo se dieron mayoritariamente en el Ministerio de Salud Pública, en un 10% las oportunidades de empleo se da en el IESS y en una mínima cantidad indicaron que se dan en clínicas particulares e ISFA. Por lo que hay más oportunidades de trabajo en el Ministerio de Salud Pública.

**TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS
APLICADAS A LAS JEFES DE ENFERMERÍA DE LAS
INSTITUCIONES EN DONDE LABORAN LOS/AS GRADUADOS EN
EL PERIODO 2010-2013 DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

GRAFICO N° 1

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



Fuente. Encuestas aplicadas a las Jefes de Enfermería de las instituciones donde laboran los/as graduados/as.

ELABORADO POR. IRE Peña Nathaly, Vega Zulay.

El grafico demuestra que la mayoría de los encuestados/as están de acuerdo en que, el desempeño de la enfermera está acorde con los conocimientos teórico-prácticos aprendidos en la escuela de enfermería, ya que la formación académica impartida en las aulas es de vital importancia para el desenvolvimiento practico y profesional.

GRAFICO N° 2

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



Fuente. Encuestas aplicadas a las Jefes de Enfermería de las instituciones donde laboran los/as graduados/as.

ELABORADO POR. IRE Peña Nathaly, Vega Zulay.

El gráfico demuestra que el 100% de los/las encuestados/as están de acuerdo en que, los graduados siempre desarrollan actividades de gestión y gerencia del cuidado al paciente familia y comunidad, a través del cumplimiento de las competencias generales y específicas de los/as profesionales en beneficio de los grupos antes mencionados. Indicaron que lo realizan mediante la aplicación del plan de cuidados de enfermería.

GRAFICO N° 3

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



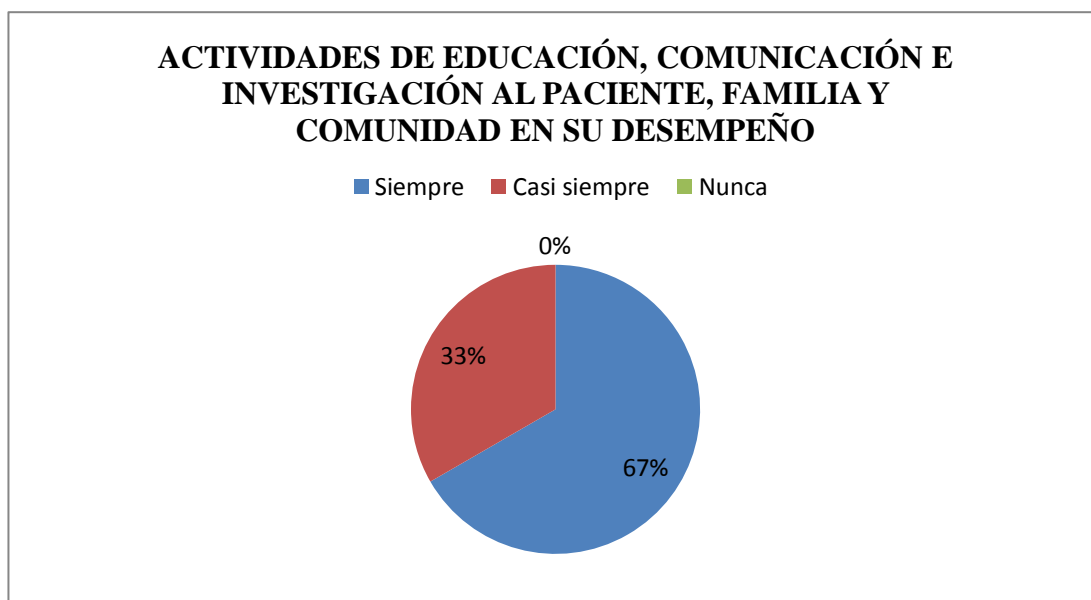
Fuente. Encuestas aplicadas a las Jefes de Enfermería de las instituciones donde laboran los/as graduados/as.

ELABORADO POR. IRE Peña Nathaly, Vega Zulay.

El gráfico demuestra que el 100% de los encuestados están conformes con los graduados ya que siempre desarrollan iniciativas, habilidades y destrezas en el cumplimiento de su trabajo. El conocimiento teórico-práctico les permite adquirir habilidades y destrezas propias de la profesión, las cuales le dan seguridad e iniciativa al graduado.

GRAFICO N° 4

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



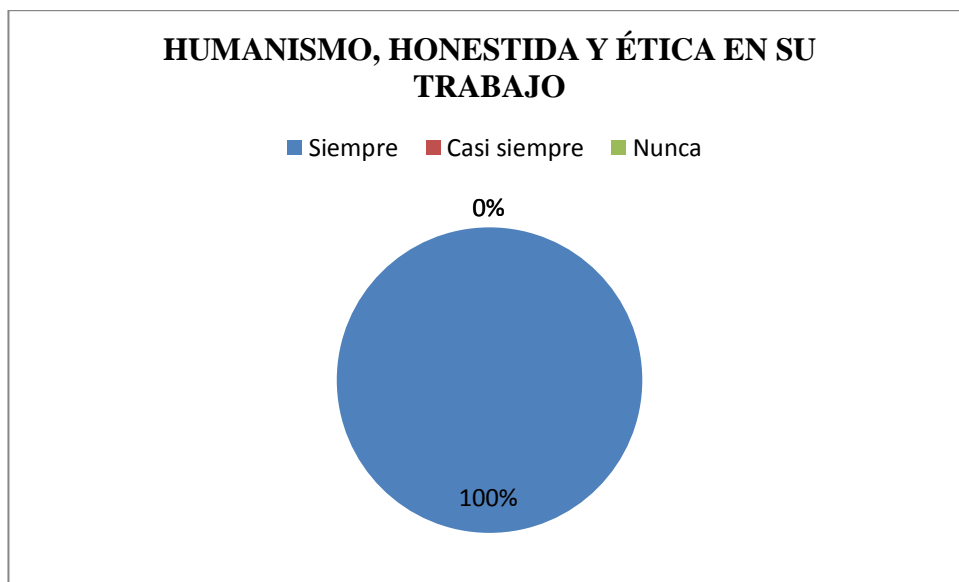
Fuente. Encuestas aplicadas a las Jefes de Enfermería de las instituciones donde laboran los/as graduados/as.

ELABORADO POR. IRE Peña Nathaly, Vega Zulay.

El grafico demuestra que la mayoría de los/las encuestados/as están conformes en cuanto a las actividades de educación, comunicación e investigación al paciente, familia y comunidad. Actividades que realzan el desempeño del profesional, catalogándolos/las como recursos positivos, y a la Universidad como la entidad formativa del graduado.

GRAFICO N° 5

¿Trabaja con humanismo, responsabilidad, honestidad y ética?



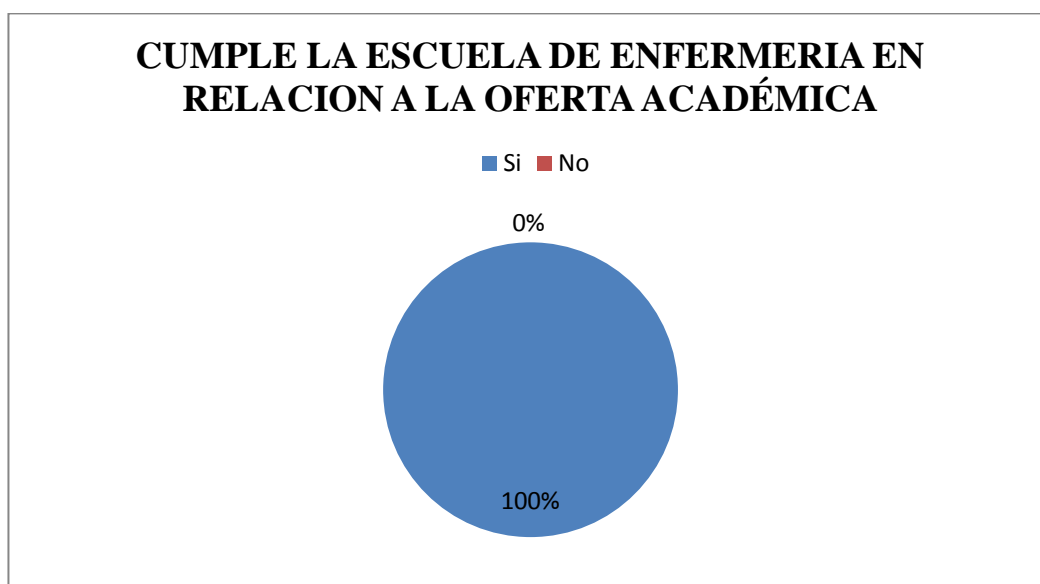
Fuente. Encuestas aplicadas a las Jefes de Enfermería de las instituciones donde laboran los/as graduados/as.

ELABORADO POR. IRE Peña Nathaly, Vega Zulay.

El gráfico demuestra que el 100% de los/las encuestados/as están conformes, en cuanto al trabajo humanista, responsable, honesto y ético del graduado de la Universidad estatal de Bolívar en las diferentes áreas de salud. Cumpliendo así con la Misión de la Escuela de Enfermería...”Garantizar la formación de licenciados/as en ciencias de la enfermería, humanistas, éticos, competentes y con valores.....

GRAFICO N° 6

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



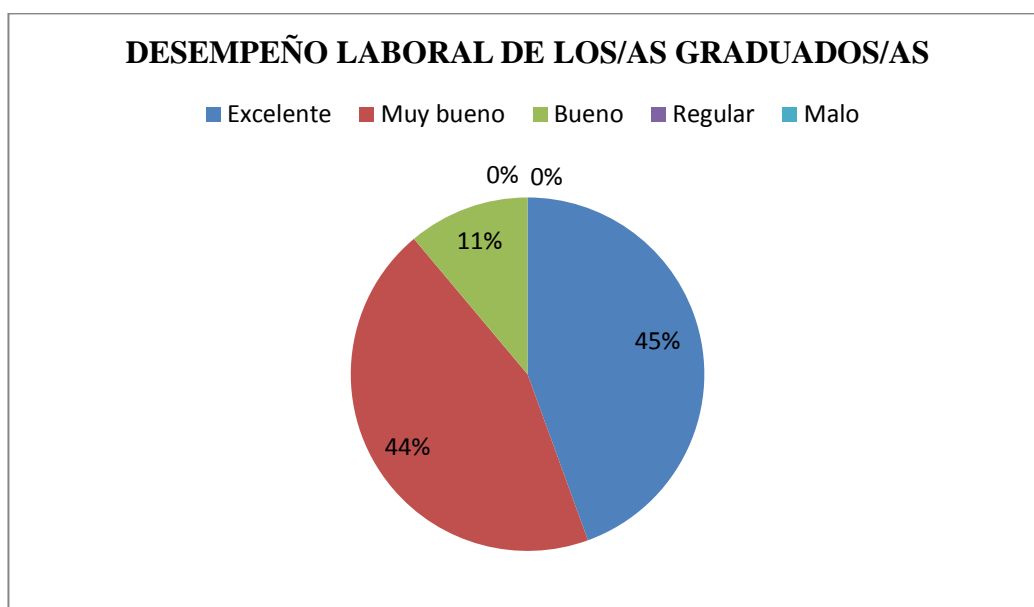
Fuente. Encuestas aplicadas a las Jefes de Enfermería de las instituciones donde laboran los/as graduados/as.

ELABORADO POR. IRE Peña Nathaly, Vega Zulay.

El gráfico demuestra que el 100% de los/las encuestados/as si están de acuerdo que la Escuela de Enfermería ha cumplido con la oferta académica propuesta. Formando profesionales de calidad y calidez preparados para desempeñar funciones y cargos en las diferentes áreas.

GRAFICO N° 7

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



Fuente. Encuestas aplicadas a las Jefes de Enfermería de las instituciones donde laboran los/as graduados/as.

ELABORADO POR. IRE Peña Nathaly, Vega Zulay.

El grafico demuestra que de un 45% los/las encuestados/as califica como excelentes y en un 44% como muy Buenos a los/las graduados/as de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar. Colocándolos en un muy alto nivel como profesionales y sirviendo como referencia para poder insertarse en diversas áreas a los profesionales salientes.

**ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA REALIZADA A LOS JEFES DE
TALENTO HUMANO DE LAS INSTITUCIONES DONDE LABORAN
ACTUALMENTE LOS/AS GRADUADOS/AS DEL PERIODO 2010-2013
DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD
ESTATAL DE BOLÍVAR EN LA CIUDAD DE QUITO.**

HOSPITAL FUERZAS ARMADAS N°1	TALENTO HUMANO: Ramiro Javier Suarez Venegas.
<p>1. Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de enfermeras.</p> <p>a) Radio ()</p> <p>b) Prensa ()</p> <p>c) Internet (X)</p> <p>d) Otros.....</p>	En la entrevista realizada señala que el medio que se utiliza para el reclutamiento del personal de enfermería es el Internet.
<p>2. Las enfermeras que ingresan a esta unidad de salud, lo hacen a través de:</p> <p>2.1 Concursos de merecimientos</p> <p>a) SIEMPRE ()</p> <p>b) CASI SIEMPRE (X)</p> <p>c) NUNCA ()</p>	En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud casi siempre lo hacen a través de concurso de merecimientos.
<p>2.2 Concurso de méritos y oposición</p> <p>a) SIEMPRE ()</p> <p>b) CASI SIEMPRE (X)</p> <p>c) NUNCA ()</p>	En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud casi siempre lo hacen a través de contratos, concursos de méritos y oposición.
<p>2.3 Contrato</p> <p>a) SIEMPRE (X)</p> <p>b) CASI SIEMPRE ()</p> <p>c) NUNCA ()</p>	En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud siempre lo hacen a través de contrato.
<p>2.4 Nombramiento directo</p> <p>a) SIEMPRE ()</p> <p>b) CASI SIEMPRE ()</p>	En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud nunca realizan a través de

<p>c) NUNCA (X)</p> <p>3. ¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de las/os graduadas de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?</p> <p>a) EXCELENTE (X)</p> <p>b) MUY BUENO ()</p> <p>c) REGULAR ()</p> <p>d) MALO ()</p>	<p>nombramiento directo.</p> <p>En la entrevista señala que su desempeño es excelente ya que les evalúan su desempeño profesional.</p>
<p>4. ¿El perfil de la Enfermera graduada en la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional?</p> <p>a) SI (X)</p> <p>b) NO ()</p> <p>.....</p>	<p>En la entrevista realizada señala que el perfil de la enfermera si está acorde al requerimiento institucional.</p>

HOSPITAL EUGENIO ESPEJO	TALENTO HUMANO: Lic. Paola Romero
<p>1. Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de enfermeras.</p> <p>a) Radio ()</p> <p>b) Prensa ()</p> <p>c) Internet (X)</p> <p>d) OtroRED SOCIO EMPLEO</p>	En la entrevista realizada señala que el medio que se utiliza para el reclutamiento del personal de enfermería es el Internet; a través de una página denominada Red Socio Empleo.
<p>2. Las enfermeras que ingresan a esta unidad de salud, lo hacen a través de:</p> <p>2.1 Concursos de merecimientos</p> <p>a) SIEMPRE ()</p> <p>b) CASI SIEMPRE (X)</p> <p>c) NUNCA ()</p>	En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud casi siempre lo hacen a través de concurso de merecimientos.
<p>2.2 Concurso de méritos y oposición</p> <p>a) SIEMPRE ()</p> <p>b) CASI SIEMPRE (X)</p> <p>c) NUNCA</p>	En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud casi siempre lo hacen a través de concursos de méritos y oposición.
<p>2.3 Contrato</p> <p>a) SIEMPRE (X)</p> <p>b) CASI SIEMPRE ()</p> <p>c) NUNCA ()</p>	En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud siempre lo hacen a través de contrato.
<p>2.4 Nombramiento directo</p> <p>a) SIEMPRE ()</p> <p>b) CASI SIEMPRE ()</p> <p>c) NUNCA (X)</p>	En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud nunca realizan a través de nombramiento directo.

<p>3. ¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de las/os graduadas de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?</p> <p>a) EXCELENTE () b) MUY BUENO (X) c) REGULAR () d) MALO ()</p>	<p>En la entrevista señala que su desempeño es muy bueno ya que les evalúan su desempeño profesional.</p>
<p>4. ¿El perfil de la Enfermera graduada en la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional?</p> <p>a) SI (X) b) NO () </p>	<p>En la entrevista realizada señala que el perfil de la enfermera si está acorde al requerimiento institucional.</p>

HOSPITAL DE NIÑOS BACA ORTIZ	TALENTO HUMANO: Yadira Lissett Valencia Salazar
<p>1. Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de enfermeras.</p> <p>c) Radio () d) Prensa () e) Internet (X) f) Otros.....RED SOCIO EMPLEO</p>	<p>En la entrevista realizada señala que el medio que se utiliza para el reclutamiento del personal de enfermería es el Internet; a través de una página denominada Red Socio Empleo.</p>
<p>2. Las enfermeras que ingresan a esta unidad de salud, lo hacen a través de:</p> <p>2.1 Concursos de merecimientos</p> <p>a) SIEMPRE () b) CASI SIEMPRE (X) c) NUNCA ()</p>	<p>En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud casi siempre lo hacen a través de concurso de merecimientos.</p>
<p>2.2 Concurso de méritos y oposición</p> <p>a) SIEMPRE () b) CASI SIEMPRE (X) c) NUNCA ()</p>	<p>En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud casi siempre lo hacen a través de concursos de méritos y oposición.</p>
<p>2.3 Contrato</p> <p>a) SIEMPRE (X) b) CASI SIEMPRE () c) NUNCA ()</p>	<p>En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud siempre lo hacen a través de contrato.</p>
<p>2.4 Nombramiento directo</p> <p>a) SIEMPRE () b) CASI SIEMPRE () c) NUNCA (X)</p>	<p>En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud nunca realizan a través de nombramiento directo.</p>
<p>3. ¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de las/os graduadas de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?</p>	<p>En la entrevista señala que su desempeño es muy bueno ya que les evalúan su desempeño profesional.</p>

<p>a) EXCELENTE ()</p> <p>b) MUY BUENO (X)</p> <p>c) REGULAR ()</p> <p>d) MALO ()</p>	
<p>4. ¿El perfil de la Enfermera graduada en la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional?</p> <p>5. SI (X)</p> <p>6. NO</p> <p>.....</p>	<p>En la entrevista realizada señala que el perfil de la enfermera si está acorde al requerimiento institucional.</p>

PATRONATO SAN JOSÉ DEL SUR	TALENTO HUMANO: Lic. Rocío Proaño.
<p>1. Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de enfermeras.</p> <p>a) Radio ()</p> <p>b) Prensa ()</p> <p>c) Internet (X)</p> <p>d) Otros.....</p>	<p>En la entrevista realizada señala que el medio que se utiliza para el reclutamiento del personal de enfermería es el Internet.</p>
<p>2. Las enfermeras que ingresan a esta unidad de salud, lo hacen a través de:</p> <p>2.1 Concursos de merecimientos</p> <p>a) SIEMPRE ()</p> <p>b) CASI SIEMPRE (X)</p> <p>c) NUNCA ()</p>	<p>En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud casi siempre lo hacen a través de concurso de merecimientos.</p>
<p>2.2 Concurso de méritos y oposición</p> <p>a) SIEMPRE ()</p> <p>b) CASI SIEMPRE (X)</p> <p>c) NUNCA ()</p>	<p>En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud casi siempre lo hacen a través de concursos de méritos y oposición.</p>
<p>2.3 Contrato</p> <p>a) SIEMPRE (X)</p> <p>b) CASI SIEMPRE ()</p> <p>c) NUNCA ()</p>	<p>En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud siempre lo hacen a través de contrato.</p>
<p>2.4 Nombramiento directo</p> <p>a) SIEMPRE ()</p> <p>b) CASI SIEMPRE ()</p> <p>c) NUNCA (X)</p>	<p>En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud nunca realizan a través de nombramiento directo.</p>

<p>3. ¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de las/os graduadas de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?</p> <p>a) EXCELENTE (X)</p> <p>b) MUY BUENO ()</p> <p>c) REGULAR ()</p> <p>d) MALO</p>	<p>En la entrevista señala que su desempeño es excelente ya que les evalúan su desempeño profesional.</p>
<p>4. ¿El perfil de la Enfermera graduada en la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional?</p> <p>a) SI (X)</p> <p>b) NO ()</p> <p>.....</p>	<p>En la entrevista realizada señala que el perfil de la enfermera si está acorde al requerimiento institucional.</p>

HOSPITAL CARLOS ANDRADE MARÍN	TALENTO HUMANO: Psc. Hugo Jaramillo
<p>1. Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de enfermeras.</p> <p>a) Radio <input type="checkbox"/></p> <p>c) Prensa <input type="checkbox"/></p> <p>d) Internet <input type="checkbox"/></p> <p>e) Otros...RED SOCIO EMPLEO.....</p>	<p>En la entrevista realizada señala que el medio que se utiliza para el reclutamiento del personal de enfermería es el Internet; a través de una página denominada Red Socio Empleo.</p>
<p>2. Las enfermeras que ingresan a esta unidad de salud, lo hacen a través de:</p> <p>2.1 Concursos de merecimientos</p> <p>a) SIEMPRE <input type="checkbox"/></p> <p>b) CASI SIEMPRE <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>c) NUNCA <input type="checkbox"/></p>	<p>En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud casi siempre lo hacen a través de concurso de merecimientos.</p>
<p>2.2 Concurso de méritos y oposición</p> <p>a) SIEMPRE <input type="checkbox"/></p> <p>b) CASI SIEMPRE <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud casi siempre lo hacen a través de concursos de méritos y oposición.</p>
<p>2.3 Contrato</p> <p>a) SIEMPRE <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>b) CASI SIEMPRE <input type="checkbox"/></p> <p>c) NUNCA <input type="checkbox"/></p>	<p>En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud siempre lo hacen a través de contrato.</p>
<p>2.4 Nombramiento directo</p> <p>a) SIEMPRE <input type="checkbox"/></p> <p>b) CASI SIEMPRE <input type="checkbox"/></p> <p>c) NUNCA <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud nunca realizan a través de nombramiento directo.</p>
<p>3. ¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de las/os graduadas de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?</p> <p>a) EXCELENTE <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>b) MUY BUENO <input type="checkbox"/></p>	<p>En la entrevista señala que su desempeño es muy bueno ya que les evalúan su desempeño profesional.</p>

<p>c) REGULAR ()</p> <p>d) MALO ()</p>	
<p>4. ¿El perfil de la Enfermera graduada en la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional?</p> <p>a) SI (X)</p> <p>b) NO ()</p> <p>.....</p>	<p>En la entrevista realizada señala que el perfil de la enfermera si está acorde al requerimiento institucional.</p>

HOSPITAL ENRIQUE GARCÉS	TALENTO HUMANO: Dr. Galo Saenz Castillo
<p>1. Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de enfermeras.</p> <p>a) Radio ()</p> <p>c) Prensa ()</p> <p>d) Internet ()</p> <p>e) Otros.....RED SOCIO EMPLEO.....</p>	<p>En la entrevista realizada señala que el medio que se utiliza para el reclutamiento del personal de enfermería es el Internet; a través de una página denominada Red Socio Empleo.</p>
<p>2. Las enfermeras que ingresan a esta unidad de salud, lo hacen a través de:</p> <p>2.1 Concursos de merecimientos</p> <p>a) SIEMPRE ()</p> <p>b) CASI SIEMPRE (X)</p> <p>c) NUNCA ()</p>	<p>En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud casi siempre lo hacen a través de concurso de merecimientos.</p>
<p>2.2 Concurso de méritos y oposición</p> <p>a) SIEMPRE ()</p> <p>b) CASI SIEMPRE (X)</p> <p>c) NUNCA ()</p>	<p>En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud casi siempre lo hacen a través de concursos de méritos y oposición.</p>
<p>2.3 Contrato</p> <p>a) SIEMPRE (X)</p> <p>b) CASI SIEMPRE ()</p> <p>c) NUNCA ()</p>	<p>En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud siempre lo hacen a través de contrato.</p>
<p>2.4 Nombramiento directo</p> <p>a) SIEMPRE ()</p> <p>b) CASI SIEMPRE ()</p> <p>c) NUNCA (X)</p>	<p>En la entrevista realizada señala que para ingresar a esta unidad de salud nunca realizan a través de nombramiento directo.</p>

<p>3. ¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de las/os graduadas de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?</p> <p>a) EXCELENTE ()</p> <p>b) MUY BUENO (X)</p> <p>c) REGULAR ()</p> <p>d) MALO</p>	<p>En la entrevista señala que su desempeño es muy bueno ya que les evalúan su desempeño profesional.</p>
<p>e) ¿El perfil de la Enfermera graduada en la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional?</p> <p>f) SI (X)</p> <p>g) NO ()</p> <p>.....</p>	<p>En la entrevista realizada señala que el perfil de la enfermera si está acorde al requerimiento institucional.</p>

ANÁLISIS GENERAL

<p>1.- Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de enfermeras.</p>	<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 y mediante una red llamada Red Socio Empleo.</p>
<p>2. Las enfermeras que ingresan a esta unidad de salud, lo hacen a través de:</p> <p>2.1.Concursos de merecimientos</p> <p>2.2.Concurso de méritos y oposición</p> <p>2.3.Contrato</p> <p>2.4.Nombramiento directo</p>	<p>Según el instrumento de investigación la mayoría de los empleadores indicaron que los/as graduados/as ingresaron a las diferentes instituciones mediante concurso de merecimientos.</p>
<p>3. ¿Cómo calificaría usted el desempeño laboral de las/os graduadas de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?</p>	<p>Las entrevistas calificaron de muy bueno en su mayoría en el desempeño de los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar seguido de excelente enunciaron calificativos positivos y recalcan que los/as graduados/as en estudio se caracterizan por ser profesionales altamente responsables en todos sus ámbitos de trabajo.</p>
<p>4. ¿El perfil de la Enfermera graduada en la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional?</p>	<p>Los empleadores entrevistados mayoritariamente dicen que el perfil del/a enfermero/a graduado/a de la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional.</p>

**CAPITULO 4: RESULTADOS O LOGROS ALCANZADOS SEGÚN
LOS OBJETIVOS PLANTEADOS**

OBJETIVOS	RESULTADOS
<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Establecer la relación entre la Oferta Académica de la Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar y la empleabilidad de los/as graduados/as en el periodo 2010-2013 ciudad de Quito.</p>	<p>A través de la investigación realizada con resultados se obtuvo que la Oferta Académica esta en relación con la empleabilidad.</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p>	
<p>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 2010-2013 ciudad de Quito.</p>	<p>El diagnóstico situacional permitió conocer el entorno laboral de los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería que se da en el Hospital Enrique Garcés, Hospital Eugenio Espejo, Hospital Pediátrico Baca Ortiz, Hospital Fuerzas Armadas N°1, Patronato San José y Hospital Carlos Andrade Marín, 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 y de los empleadores relacionado con el reclutamiento y selección de los/as profesionales en enfermería.</p>

<p>2. Analizar las oportunidades laborales de los/as graduados/as en la Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar.</p>	<p>Se cumplió a través de la aplicación de una entrevista 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 además conocer la forma de reclutamiento y selección de los/as profesionales en enfermería.</p>
<p>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 relación con la empleabilidad de los encuestados.</p>
<p>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/as graduados/as para insertarse en el campo laboral.</p>

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Graduados:

Con los resultados de las encuestas realizadas a los/as graduados/as, líderes de enfermería y empleadores permitió saber la opinión de ciertos aspectos importantes para el desarrollo y mejoramiento de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

- En cuando a la aplicación teórico practica de los/las graduados/as, argumentaron que el tiempo de desarrollo de sus prácticas en algunas ocasiones fue muy corto para desarrollar todo lo aprendido en las aulas.
- En relación a la disponibilidad de los laboratorios y otros ambientes de aprendizaje se obtuvo como resultado que la mayor parte de graduados/as manifestaron que casi siempre la Escuela de Enfermería disponían de laboratorios equipados y actualizados, lo que les permitió simular situaciones prácticas similares a la realidad.
- Los enfermeros/as refieren que el tiempo que les llevo insertase en el campo laboral fue de 1-3 meses.
- Los graduados indicaron que las prácticas pre-profesionales se cumplieron parcialmente de acuerdo a la Oferta Académica.
- Que los docentes están a la altura de las cátedras dictadas y que los horarios de clases estuvieron relacionados con la oferta académica de la Escuela de Enfermería dando cumplimiento al número de horas planificadas.
- Que la oferta académica de la Escuela de Enfermería está en relación con la empleabilidad.

Líderes de Enfermería:

- Los líderes de enfermería califican a los graduados como excelentes y muy buenos en cuanto al desempeño laboral, además refieren que este está acorde con los conocimientos teóricos-prácticos aprendidos en la escuela de Enfermería.
- Los líderes indican que los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos en la formación están relacionados con los escogidos en el campo laboral además manifiestan que los/as graduados/as trabajan con humanismo, responsabilidad, honestidad y ética.

Empleadores:

- La entrevista realizada a los empleadores permitió conocer que el medio de selección del personal de Enfermería más utilizado es el concurso de méritos y oposición.
- En relación a los medios de reclutamiento del personal de Enfermería, los empleadores refieren que el más utilizados es el Internet a través de la página socio empleo.
- Indican que el perfil de egreso de los/as profesionales graduados/as en la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar está en relación con las necesidades institucionales.

5.2. Recomendaciones

- ✓ Mantener actualizado el sistema de registro de Datos de los profesionales graduados en la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar para tener una línea de base que oriente investigaciones posteriores.
- ✓ Tener actualizada la bolsa de empleo de la página web de la Universidad Estatal de Bolívar.
- ✓ Ampliar convenios con instituciones tanto públicas como privadas para que los estudiantes realicen sus prácticas pre-profesionales asegurando el tiempo suficiente para el desarrollo de las mismas.
- ✓ Que la Universidad Estatal de Bolívar viabilice la implementación de docentes a tiempo completo y acordes al perfil de las asignaturas que se dictan en cumplimiento a lo que dispone el Reglamento de Régimen Académico de las IES.
- ✓ Implementar laboratorios de simulación con tecnología actual, especializada y en número acorde con la población estudiantil.
- ✓ Que los horarios de clase en la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar sean elaborados en función a los estudiantes y no de los docentes.

BIBLIOGRAFÍA

- *Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación*. (27 de Septiembre de 2003). Recuperado el 09 de Febrero de 2016
- *genesis.uag.mx*. (2010). Recuperado el 08 de Febrero de 2016, de genesis.uag.mx/edmedia/material/RH/selpersonal.pdf
- *Ley Organica del Servidor Público*. (06 de Octubre de 2010). Recuperado el 15 de Febrero de 2016, de www.finanzas.gob.ec/.../REGLAMENTO_LEY_SERVICIO_PUBLICO.p...
- *Los Fantásticos del Talento Humano*. (05 de Septiembre de 2010). Recuperado el 15 de Febrero de 2016, de <http://fantasticosth.blogspot.com/2010/09/definicion-de-mercado-laboral-y-sus.html>
- *Monografías*. (2012). Recuperado el 09 de Febrero de 2016, de <http://www.monografias.com/trabajos80/reclutamiento-personal/reclutamiento-personal.shtml>
- *Perfil Profesional*. (2013). Recuperado el 03 de Febrero de 2016, de www.ara.mil.ar/archivos/Docs/Perfil%20Profesional.pdf
- *Consejo de Educacion Superior*. (17 de Diciembre de 2014). Recuperado el 09 de Febrero de 2016, de www.utpl.edu.ec/sites/.../reglamento-de-regimen-academico-2015.pdf
- *Caja de Herramientas Comunitarias*. (2015). Obtenido de <http://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/ideas-y-liderazgo/liderazgo-de-servicio/principal>
- *Mifuturo*. (2015). Recuperado el 06 de 02 de 2016, de <http://www.mifuturo.cl/index.php/proyeccion/ingreso-y-empleabilidad>
- *Ministerio de Defensa Nacional*. (2015). Obtenido de <http://www.defensa.gob.ec/hospital-militar-no-1-reinaugura-edificio-de-consulta-externa/>
- *Universia*. (2015). Recuperado el 06 de 02 de 2016, de Empleabilidad: <http://graduados.universia.ad/mercado-laboral/empleabilidad/>
- *Universidad Del Rosario*. (2015). Recuperado el 09 de Febrero de 2016, de <http://www.urosario.edu.co/calendario-academico/2015-I/Estudiantes/>

- *Universidad Estatal de Bolívar.* (2015). Recuperado el 15 de Febrero de 2016, de <http://www.ueb.edu.ec/index.php/enfermeria>
- *Wikipedia.* (2015 de Noviembre de 2015). Recuperado el 15 de Febrero de 2016, de https://es.wikipedia.org/wiki/Calidad_educativa
- *Definicion ABC.* (2016). Recuperado el 09 de Febrero de 2016, de <http://www.definicionabc.com/general/asignatura.php>
- *Ministerio de Salud Pública .* (03 de Febrero de 2016). Recuperado el 09 de Febrero de 2016, de <http://hee.gob.ec/historia/>
- *Wikipedia.* (04 de Febrero de 2016). Recuperado el 09 de Febrero de 2016, de https://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_%28aprendizaje%29
- *WordReference.com.* (2016). Recuperado el 07 de Febrero de 2016, de <http://www.wordreference.com/definicion/graduado>
- Alonso, L., Fernandez, J., & Nysse, J. (2009). *El debate sobre las competencias.* Madrid.
- Altamirano, P. (2014). *Analisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de psicologia del trabajo de la Univerdad Poletecnica Salesiana Sede Cuenca desde Julio 2003 a Abril 2014.* Cuenca: Universidad Politecnica 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 Politecnica 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>
- Cabero, J., & Salinas, J. (2005). "¿Qué se entiende por una institución de educación superior flexible?". Sevilla, España: Kronos,.
- Campos, G. (2003). *Implicancias economicas del concepto de empleabilidad.* Revista de la Facultad de Economia.
- Candeloro. (2000).
- 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.

- Chancay, M., & Ana, E. (JUNIO de 2012). *CONOCIMIENTOS DE LAS ENFERMERAS SOBRE BIOÉTICA Y SU APLICACIÓN EN EL CUIDADO A PACIENTES DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL GENERAL ENRIQUE GARCÉS, ENERO-JUNIO 2012.* Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/4749/1/T-UCE-0006-96.pdf>
- Climent, J. B. (2010). *Reflexiones sobre la Educacion basada en competencias.* Revista complutense de educacion .
- Competencias. (4 de Abril de 2013). <https://www.google.com.ec/>. Obtenido de <https://www.google.com.ec/>: http://www.th.usm.cl/wp-content/files_flutter/1253215645rrhh.pdf
- 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
- Diaz, T. (s.f.). La flexibilización de la oferta académica. *Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)*, 7.
- Espinoza. (1995).
- Garcia, M. R. (2006). *Las competencias de los alumnos universitarios.* Revista Inter Universitaria de la Formacion del Profesorado.
- Gonzalez, M. (2003). *Oferta y Demanda de Licenciados en Idiomas Modernos.* Maracaibo: Universidad de Zulia.
- HERMAN, M. (2002). *Nuevas carreras para optimizar la calidad de vida en Paraguana.* Maracaibo: Universidad del Zulia.
- Hortal, P. (2011). Recuperado el 06 de 02 de 2016, de <http://pauhortal.net/blog/que-es-la-empleabilidad/>
- Juan, C. (Noviembre de 2011). *Eumed.* Recuperado el 06 de 02 de 2015, de <http://www.eumed.net/rev/cccss/15/jamg.html>

- LEITE, A. E.-C. (2010). Representaciones sobre el éxito y fracaso académico en alumnos universitarios. Buenos Aires, Argentina.
- 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>
- Maria Cañizares Garcia Patricia. (11 de enero de 2016). Empleabilidad. *La empleabilidad* . Guaranda, Bolivar, Ecuador .
- Martinez, A. (2008). *repositorio.espe.ec*. Recuperado el 08 de Febrero de 2016, de <https://www.google.com.ec/#q=rese%C3%B1a+historica+hospital+PATRONATO+SAN+JOSE+QUITO+>
- 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.
- Montoro, M. y. (2005). “Estilos de atribución causal de éxito o fracaso de alumnos de matemática de primer año de la universidad. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 77-90.
- Murillo, H. (s.f.). *CURRICULUM, PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIOS*. Recuperado el 08 de Febrero de 2016, de <https://web.oas.org/.../Recursos%20%20Estudios%20e%20Investigacione..>
- Nathaly, P., & Zulay, V. (2016). Quito.
- Nieto, L. (2002). La flexibilidad curricular en la educación superior: algunas perspectivas para su análisis. México, México Distrito Federal.
- Nieto, L. (2002). *La flexibilidad curricular en la educacion superior; algunas perspectivas para su analisis* . Mexico.
- Niño Diez, J. (1996). Plan Decenal de Educación. Medellin, Colombia.
- Ortega. (2001). *Estudio de necesidades de formacion de profesionales universitarios en la Peninsula de Paraguana* . Maracaibo: Universidad Rafael Bellosó Chacín .
- Paz, F., Batanzos, N., & Uribe, N. (2014). *Expectativas Laborales y Empleabilidad en enfermeria y psicologia*. Mexico: Universidad Autonoma del estado de Morelos.

- Peña, N., & Vega, Z. (13 de Enero de 2016). Poblacion y Muestra. Quito.
- 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 .
- REINA, E., & EDWIN, V. (AGOSTO de 2009). *ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO PARA EL CENTRO DE ENERGIA DEL HCAM*. Recuperado el 07 de FEBRERO de 2016, de <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/1798/1/CD-2400.pdf>
- Renteria, E., & Andrade, V. (2007). *Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad*. Caribe.
- Rosario, R., Bethania, R., & Henry, B. (2013). *Omnia*. Recuperado el 10 de Febrero de 2016
- Salinas, J. (2000). *¿Que se entiende por institucion de educacion superior flexible?* Sevilla: Las nuevas tecnologias para la mejora educativa.
- SALINAS, J. (2005). “Enseñanza flexible, aprendizaje abierto. Las redes como herramientas para la formación”. Medellin, Colombia: Edutec.
- Samuelson, P. (2010). *Economía 19ed con aplicaciones a Latinoamérica, Impacto del Empleo*. Mexico, Distrito Federal: McGRAW-WILL INTERAMERICANA.
- *Traducciones y Origen de palabras y más definiciones*. (s.f.). Obtenido de <https://www.google.com.ec/#q=titulacion++definicion>
- *tuugo.ec*. (s.f.). Recuperado el 05 de FEBRERO de 2016, de <http://www.tuugo.ec/Companies/hospital-pediatico-baca-ort%C3%ADz/12600011943#!>
- UNESCO. (5-9 de Octubre de 1998). Conferencia Mundial sobre Educación Superior. Paris.
- 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.
- Villavicencio, C., & Velasco, M. d. (2014). *Politica Nacional de Educacion de Enfermeria 2013-2021*. En M. d. Cecilia Villavicencio, *Politica Nacional de Educacion de Enfermeria 2013-2021*. Quito.
- WIKIPEDIA. (13 de ENERO de 2016). *WIKIPEDIA*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Distrito_Metropolitano_de_Quito
- WordPress. (2015). *Definicion-de*. Obtenido de <http://definicion.de/plan-de-estudio/>
- Yturalde, E. (2013). *Pearltrees*. Recuperado el 09 de Febrero de 2016, de <http://www.mallacurricular.com/>
- Zulay, V., & Nathaly, P. (13 de Enero de 2016). *Poblacion y Muestra*. Quito, Pichincha.

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN



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

ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS/LAS GRADUADOS/AS PERÍODO
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 período 2010-2013 ciudad de Quito.

Instructivo:

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

DATOS GENERALES:

NOMBRES Y APELLIDOS.....

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

FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA.....

AÑO DE GRADUACIÓN.....

TIEMPO DE EXPERIENCIA.....

FECHA.....

OFERTA ACADÉMICA

- 1. ¿Los contenidos de las asignaturas de la malla curricular están acordes con las funciones que desempeña?**
 - a) EN SU TOTALIDAD ()
 - b) PARCIALMENTE ()
 - c) NADA ()

- 2. ¿Estuvo de acuerdo con los horarios planificados por la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?**
 - a) EN SU TOTALIDAD ()
 - b) PARCIALMENTE ()
 - c) NADA ()

- 3. ¿Las practicas pre profesionales realizadas se cumplierón de acuerdo a la Oferta Académica?**
 - a) EN SU TOTALIDAD ()
 - b) PARCIALMENTE ()
 - c) NADA ()

- 4. ¿Los docentes estuvieron acordes a la altura de las asignaturas?**
 - a) EN SU TOTALIDAD ()
 - b) PARCIALMENTE ()
 - c) NADA ()

- 5. ¿Su título está de acuerdo con la Oferta Académica de la escuela de Enfermería?**
 - a) SI ()
 - b) NO ()

- 6. ¿La carrera de enfermería cumplió con el tiempo de formación ofertado?**
 - a) SI ()
 - b) NO ()

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

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

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

- a) SI
- b) NO

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

- a) 1 A 3 MESES
- b) 4 A 6 MESES
- c) 7 A 12 MESES

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

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

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

- a) MSP
- b) IESS
- c) ISPOL
- d) ISFA
- e) OTROS.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



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

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADORES

OBJETIVO: Establecer la relación entre la Oferta Académica de la Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar y la empleabilidad de los/as graduados/as en el periodo 2010-2013 ciudad de Quito.

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.....

AÑO DE GRADUACIÓN.....

TIEMPO DE EXPERIENCIA.....

FECHA.....

EMPLEABILIDAD

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

e) Radio ()

f) Prensa ()

g) Internet ()

h) Otros.....

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

2.5 Concursos de merecimientos

- d) SIEMPRE
- e) CASI SIEMPRE
- f) NUNCA

2.6 Concurso de méritos y oposición

- d) SIEMPRE
- e) CASI SIEMPRE

2.7 Contrato

- d) NUNCA
- e) SIEMPRE
- f) CASI SIEMPRE

2.8 Nombramiento directo

- d) NUNCA
- e) SIEMPRE
- f) CASI SIEMPRE

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

- e) EXCELENTE
- f) MUY BUENO
- g) REGULAR MALO

8. ¿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 ENFERMERÍA
DE LAS UNIDADES DONDE LABORAN

OBJETIVO: Establecer la relación entre la Oferta Académica de la Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar y la empleabilidad de los/as graduados/as en el periodo 2010-2013 ciudad de Quito.

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 EL QUE LABORAN.....

FECHA.....

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

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

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

- a) SIEMPRE ()

b) CASI SIEMPRE ()

c) NUNCA ()

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

a) SIEMPRE ()

b) CASI SIEMPRE ()

c) NUNCA ()

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

a) SIEMPRE ()

b) CASI SIEMPRE ()

c) NUNCA ()

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

a) SIEMPRE ()

b) CASI SIEMPRE ()

c) NUNCA ()

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

a) SI ()

b) NO ()

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

a) EXCELENTE

b) MUY BUENO

c) BUENO

d) REGULAR

e) MALO

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FOTOGRAFÍAS

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

ESCUELA DE ENFERMERIA



ENCUESTAS REALIZADAS A LA/OS GRADUADOS/AS DE LA ESCUELA DE ENFERMERIA



Encuesta realizada al Licenciado Isaac Rodrigo Benavides Núñez en el Patronato San José del Sur.



Encuesta realizada a la Licenciada Magali Del Rocío Guachi Quintuña en el Patronato San José del Sur.



Encuesta realizada a la Licenciada Irene Villamarín Hernández Jefe de Enfermería de Sala de Labor del Patronato San José del Sur.



Hospital de Niños Baca Ortiz



Encuesta realizada a la Licenciada Marcia Rocío Caicedo Beltrán Jefe de Enfermería de Emergencia del Hospital de Niños Baca Ortiz.



Encuesta realizada a Yadira Lissett Valencia Salazar Analista de Talento Humano del Hospital de Niños Baca Ortiz.



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

Guaranda, 22 de Diciembre del 2015


Doctor
FRANKLIN RUALES
Gerente Hospital Enrique Garcés
Quito

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 Vega Zulay y Peña Nathaly; solicito comedidamente la colaboración y autorización necesarias para que la indicadas estudiantes puedan aplicar los instrumentos de recolección de datos (encuesta y entrevista) a los/las Enfermeras que se graduaron en la Escuela de Enfermería en ese período y que laboran el hospital.

Por su amable atención, anticipo mi agradecimiento

Atentamente


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





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

Guaranda, 22 de Diciembre del 2015

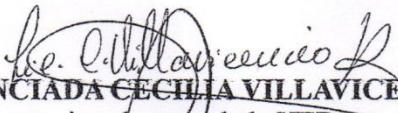
Doctor
CARLOS JARAMILLO
Director del Hospital Eugenio Espejo
Quito

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 Vega Zulay y Peña Náthaly; solicito comedidamente la colaboración y autorización necesarias par que la indicadas estudiantes puedan aplicar los instrumentos de recolección de datos (encuesta y entrevista) a los/las Enfermeras que se graduaron en la Escuela de Enfermería en ese período y que laboran el hospital.

Por su amable atención, anticipo mi agradecimiento

Atentamente


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

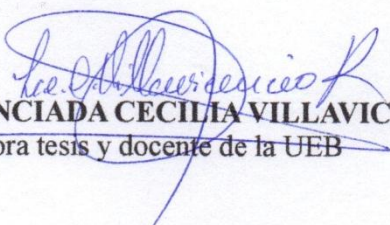
Doctor
DIRECTOR DEL HOSPITAL CARLOS ANDRADE MARÍN
Quito

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 Vega Zulay y Peña Nathaly; solicito comedidamente la colaboración y autorización necesarias par que la indicadas estudiantes puedan aplicar los instrumentos de recolección de datos (encuesta y entrevista) a los/las Enfermeras que se graduaron en la Escuela de Enfermería en ese período y que laboran el hospital.

Por su amable atención, anticipo mi agradecimiento

Atentamente


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





29 DICIEMBRE
11/11/15
WASAF
7

*Excmo. Dr. Valverde favor de
responder*
W
29 Dic 2015

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

Guaranda, 22 de Diciembre del 2015

m p	Ministerio de Salud Pública Hospital Pediátrico "Baca Ortiz"
GESTIÓN DE ENFERMERÍA	
FECHA:	30-12-2015 HORA: 11/51
No. DE TRÁMITE:	
RESPONSABLE:	<i>[Signature]</i>

Doctora
CATALINA VASQUEZ HAHN
Director del Hospital Baca Ortiz
Quito

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 Vega Zulay y Peña Nathaly; solicito comedidamente la colaboración y autorización necesarias par que la indicadas estudiantes puedan aplicar los instrumentos de recolección de datos (encuesta y entrevista) a los/las Enfermeras que se graduaron en la Escuela de Enfermería en ese periodo y que laboran el hospital.

Por su amable atención, anticipo mi agradecimiento

Atentamente

[Signature]
LICENCIADA CECILIA VILLAVICENCIO R. MSc
Directora tesis y docente de la UEB

Ministerio de Salud Pública Hospital Pediátrico "Baca Ortiz"
COORDINACIÓN DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
<i>[Signature]</i>



Ministerio de Salud Pública Hospital Pediátrico "Baca Ortiz"
GERENCIA
FECHA: 28/12/15 HORA: 16:59
No. DE TRÁMITE: 10348
RESPONSABLE: <i>[Signature]</i>

Cd. 0939392084

[Signature]
29/12/2015

28-12-15



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

Guaranda, 22 de Diciembre del 2015

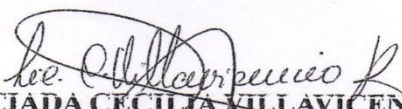
Doctora
CATALINA VASQUEZ HAHN
Director del Hospital Baca Ortiz
Quito

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 Vega Zulay y Peña Nathaly; solicito comedidamente la colaboración y autorización necesarias par que la indicadas estudiantes puedan aplicar los instrumentos de recolección de datos (encuesta y entrevista) a los/las Enfermeras que se graduaron en la Escuela de Enfermería en ese período y que laboran el hospital.

Por su amable atención, anticipo mi agradecimiento

Atentamente


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



Ministerio
de Salud Pública
Hospital Provincial "Baca Ortiz"

28/12/15

FECHA: _____ HORA: 16:59

No. DE TRÁMITE: 10348

RESPONSABLE: 

DIRECCION GENERAL
[Signature]



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

Guaranda, 22 de Diciembre del 2015

Coronel
MARCO ALVAREZ LASCANO
Director del Hospital Fuerzas Armadas # 1
Quito

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 Vega Zulay y Peña Nathaly; solicito comedidamente la colaboración y autorización necesarias par que la indicadas estudiantes puedan aplicar los instrumentos de recolección de datos (encuesta y entrevista) a los/las Enfermeras que se graduaron en la Escuela de Enfermería en ese período y que laboran el hospital.

Por su amable atención, anticipo mi agradecimiento

Atentamente

[Signature]
LICENCIADA CECILIA VILLAVICENCIO R. MSc
Directora tesis y docente de la UEB



HOSPITAL DE ESPECIALIDADES FFAA. N.º 1
SECRETARÍA GENERAL

29 DIC 2015 5147

NOMBRE: *[Signature]* TRÁMITE: 10/29
FECHA: *[Signature]* HORA: *[Signature]*
FIRMA: *[Signature]*



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 2010-2014 ciudad de Guayaquil. - *Quito*

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..... *CRISTINA BELTRAN MIREIS ROELO*
SERVICIO EN LA QUE LABORAN..... *EMERGENCIAS HP BARRA OTRA*
FECHA..... *2016-01-06*

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

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

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

- a) SIEMPRE

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) SI
- b) NO ()

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



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

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADORES

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

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.....*Valencia Salazar Yodina Lisett*.....
UNIDAD DE SALUD.....*Talento Humano Baca Ortiz*.....
FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA.....*Analista de Talento Humano*.....
FECHA.....*06-01-2015*.....

EMPLEABILIDAD

1. Qué medios utiliza la institución para el reclutamiento del personal de enfermeras.
 - a) Radio ()
 - b) Prensa ()
 - c) Internet (X)
 - d) Otros.....*Red Socio Empleo*.....

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

4. El perfil de la Enfermera graduada en la Universidad Estatal de Bolívar está acorde con el requerimiento institucional.

- a) SI
- b) NO

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 GRADUADOS PERIODO 2010-2014

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

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... *Isaac Rodrigo Benavides Núñez*
UNIDAD DE SALUD EN LA QUE TRABAJA... *Unidad Metropolitana de Salud Sur*
FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA... *Jefe de Servicio Sala de Labor*
AÑO DE GRADUACIÓN... *2012*
TIEMPO DE EXPERIENCIA... *4 años*
FECHA... *28/12/2015*

OFERTA ACADÉMICA

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

a) EN SU TOTALIDAD



- b) PARCIALMENTE ()
- c) NADA ()

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

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

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

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

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

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

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

- a) SI
- b) NO ()

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

- a) SI ()
- b) NO

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

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

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

- a) SI ()
- b) NO

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

- a) 1 A 3 MESES
- b) 4 A 6 MESES ()
- c) 7 A 12 MESES ()

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

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

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

- MSP
- b) IESS
- c) ISPOL
- d) ISFA
- e) OTROS... *Sector Privado*

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

QUITO
SECRETARÍA DE SALUD
UNIDAD METROPOLITANA DE SALUD
Lic. Isaac Benavides N:
ENFERMERO



Factura: 001-002-00002064



20160201004P00444

NOTARIO(A) GINA LUCIA CLAVIJO CARRION
NOTARÍA CUARTA DEL CANTON GUARANDA
EXTRACTO

Escritura N°:	20160201004P00444						
ACTO O CONTRATO:							
DECLARACIÓN JURAMENTADA PERSONA NATURAL							
FECHA DE OTORGAMIENTO:	13 DE ABRIL DEL 2016, (18:15)						
OTORGANTES							
OTORGADO POR							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo interviniente	Documento de identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que le representa
Natural	PENA GAIBOR CARINA NATHALY	POR SUS PROPIOS DERECHOS	CÉDULA	0202185799	ECUATORIANA	COMPARECIENTE	
Natural	VEGA MELENDEZ ZULAY ESTEFANYA	POR SUS PROPIOS DERECHOS	CÉDULA	0202479044	ECUATORIANA	COMPARECIENTE	
A FAVOR DE							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo interviniente	Documento de identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que representa
UBICACIÓN							
Provincia		Cantón		Parroquia			
BOLIVAR		GUARANDA		GABRIEL I VEINTIMILLA			
DESCRIPCIÓN DOCUMENTO:							
OBJETO/OBSERVACIONES:							
CUANTIA DEL ACTO O CONTRATO:	INDETERMINADA						

Gina Lucía Clavijo Carrion

NOTARIO(A) GINA LUCIA CLAVIJO CARRION
NOTARÍA CUARTA DEL CANTÓN GUARANDA





DRA. MSc. GINA CLAVIJO CARRION
Notaria Cuarta del Cantón Guaranda.



DECLARACIÓN JURAMENTADA

OTORGADA POR:

ZULAY ESTEFANYA VEGA MELÉNDEZ Y
CARINA NATHALY PEÑA GAIBOR.

CUANTÍA:

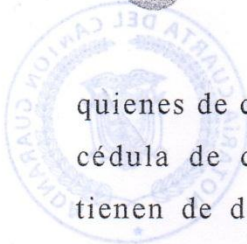
INDETERMINADA

Di 2 COPIA

En el Cantón Guaranda, Provincia de Bolívar, República del Ecuador, a los trece días del mes de abril del año dos mil dieciséis, ante mí Dra. MSc. Gina Lucia Clavijo Carrión, **NOTARIA CUARTA DEL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA DE BOLÍVAR**, nombrada mediante resolución número ciento doce guion dos mil quince, del dieciocho de mayo del dos mil quince, con acción de personal número ocho ocho cinco cero guion DNTH guion dos mil quince guion SC; comparecen las señoritas: **ZULAY ESTEFANYA VEGA MELÉNDEZ Y CARINA NATHALY PEÑA GAIBOR**, de estado civil solteras, portadoras de las cédulas de ciudadanía números: cero dos cero dos cuatro siete nueve cero cuatro guion cuatro y cero dos cero dos uno ocho cinco siete nueve guion nueve; por sus propios y personales derechos.- Las comparecientes son de nacionalidad ecuatorianas, mayores de edad, legalmente capaces y hábiles para contratar y obligarse, domiciliadas la primera en este cantón y la segunda en el cantón San Miguel de Bolívar, a



DRA. MSc. GINA CLAVIJO CARRION
Notaria Cuarta del Cantón Guaranda.



quienes de conocerles doy fe, en virtud de haberme presentado su cédula de ciudadanía; instruidas por mí de la obligación que tienen de decir la verdad con claridad y exactitud y advertida sobre la gravedad del juramento y de las penas del perjurio, en forma juramentada declara: Nosotros, **ZULAY ESTEFANYA VEGA MELÉNDEZ Y CARINA NATHALY PEÑA GAIBOR**, AUTORIZAMOS SUBIR Y PUBLICAR NUESTRA TESIS EN EL REPOSITORIO DIGITAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR.- Es todo cuanto podemos declarar en honor a la verdad.- Para su otorgamiento se observaron los preceptos de ley y leída que le fue a la compareciente, íntegramente, por mí la Notaria, que ratifica en todas sus partes y firma conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe.-----

Zulay Vega

SRTA. ZULAY ESTEFANYA VEGA MELÉNDEZ
C.C. 020247904-4

Carina Peña

SRTA. CARINA NATHALY PEÑA GAIBOR.
C.C. 0202185799

Gina Clavijo
MSc. Gina Clavijo Carrion
NOTARIA CUARTA
DEL CANTÓN GUARANDA



REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA
No. 020247904-4

APellidos y Nombres: **VEGA MELENDEZ ZULAY ESTEFANYA**
Lugar de Nacimiento: **BOLIVAR GUARANDA GABRIEL I VEINTIMILLA**
Fecha de Nacimiento: **1994-01-15**
Nacionalidad: **ECUATORIANA**
Sexo: **F**
Estado Civil: **SOLTERA**




INSTRUCCIÓN: **BACHILLERATO** PROFESIÓN / OCUPACIÓN: **ESTUDIANTE** V414413222

APellidos y Nombres del Padre: **VEGA ARBOLEDA ERNESTO**
APellidos y Nombres de la Madre: **MELENDEZ B MERCEDES MAGDALENA**
Lugar y Fecha de Expedición: **GUARANDA 2012-07-06**
Fecha de Expiración: **2022-07-06**

DIRECTOR GENERAL:  FIRMA DEL CEDULADO: 




REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN


CÉDULA DE CIUDADANÍA
No. 020218579-9



APellidos y Nombres: **PEÑA GAIBOR CARINA NATHALY**
Lugar de Nacimiento: **BOLIVAR SAN MIGUEL SAN MIGUEL**
Fecha de Nacimiento: **1994-05-16**
Nacionalidad: **ECUATORIANA**
Sexo: **F**
Estado Civil: **SOLTERA**




INSTRUCCIÓN: **SUPERIOR** PROFESIÓN / OCUPACIÓN: **ESTUDIANTE** V4443V3242

APellidos y Nombres del Padre: **PEÑA ALBAN ANGEL XAVIER**
APellidos y Nombres de la Madre: **GAIBOR PEÑA LETY AIDEE**
Lugar y Fecha de Expedición: **GUARANDA 2012-11-09**
Fecha de Expiración: **2022-11-09**

DIRECTOR GENERAL:  FIRMA DEL CEDULADO: 

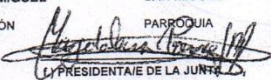
REPÚBLICA DEL ECUADOR
CONSEJO NACIONAL ELECTORAL


CERTIFICADO DE VOTACIÓN
ELECCIONES SECCIONALES 23-FEB-2014

015 0202185799

NÚMERO DE CERTIFICADO: **015 - 0187** CÉDULA: **0202185799**
NOMBRE: **PEÑA GAIBOR CARINA NATHALY**

BOLIVAR CIRCUNSCRIPCIÓN: **0**
PROVINCIA SAN MIGUEL
SAN MIGUEL PARROQUIA: **1**
CANTÓN ZONA: **1**

 PRESIDENTE DE LA JUNTA




REPÚBLICA DEL ECUADOR
CONSEJO NACIONAL ELECTORAL

CERTIFICADO DE VOTACIÓN
ELECCIONES SECCIONALES 23-FEB-2014

019 0202479044

NÚMERO DE CERTIFICADO: **019 - 0046** CÉDULA: **0202479044**
NOMBRE: **VEGA MELENDEZ ZULAY ESTEFANYA**

BOLIVAR CIRCUNSCRIPCIÓN: **0**
PROVINCIA ANGEL POLIVIO
GUARANDA CHAVEZ
CANTÓN PARROQUIA: **0**
CANTÓN ZONA: **0**

 PRESIDENTE DE LA JUNTA





DRA. MSc. GINA CLAVIJO CARRION
Notaria Cuarta del Cantón Guaranda.

HASTA AQUÍ LOS DOCUMENTOS HABILITANTES.....

Se otorgó ante mí la **NOTARIA CUARTA DEL CANTÓN GUARANDA**, en fe de ello confiero esta **PRIMERA COPIA DE DECLARACIÓN JURAMENTADA**, debidamente firmada y sellada en Guaranda a los trece días del mes de abril del año dos mil dieciséis.



Gina Clavijo Carrion
Dra. MSc. Gina Clavijo Carrion
NOTARIA CUARTA
DEL CANTÓN GUARANDA

