



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

TESIS DE GRADO

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADOS EN
CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA**

TEMA

**OFERTA ACADÉMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR RELACIONADA CON LA
EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS EN EL PERÍODO 2010-2012 EN
LA PROVINCIA BOLÍVAR.**

AUTORES

Castillo Trujillo Cristian Rodrigo
Cayambe Gómez Flor María

DIRECTORA DE TESIS

Lic. Cecilia Villavicencio

Guaranda, 2014

I. Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a Dios por darme la fuerza, fe y valor de seguir hacia adelante con el apoyo y esfuerzo de mis padres quienes con sacrificio y ternura supieron guiarme con amor y sabios consejos por el sendero del bien y de la superación.

Cristian Castillo

Este trabajo se lo dedico con todo mi amor y cariño, a Dios porque me ha dado la oportunidad de vivir. A Mi Madre, que me han dado la oportunidad de seguir adelante con mis estudios y ha estado conmigo en todo momento y brindándome su apoyo y amor por lo tanto se lo dedico con todo corazón.

Flor Cayambe

II. Agradecimiento

Nuestro sincero agradecimiento a la Universidad Estatal de Bolívar, a la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano, a la Escuela de Enfermería, a nuestra Directora de Trabajo de Tesis Lic. Cecilia Villavicencio quien con su paciencia y optimismo nos supo guiar en nuestra investigación.

A todos los licenciados de la Escuela de Enfermería quienes nos han transmitido sus conocimientos, y así poder adquirir un mejor aprendizaje.

Cristian y Flor

III. CERTIFICADO DEL DIRECTOR DE TESIS

Que la tesis previa la obtención del título de Licenciadas en Ciencias de Enfermería cuyo tema es **OFERTA ACADEMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERIA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR RELACIONADA CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS EN EL PERÍODO 2010-2012 EN LA PROVINCIA BOLÍVAR.**, Elaborado por: Castillo Trujillo Cristian Rodrigo y Cayambe Gómez Flor María, ha sido debidamente revisada y está en condiciones de ser entregada para continuar con los procesos legales que así lo dispone la Universidad Estatal de Bolívar.

Lic. Cecilia Villavicencio

Directora de Tesis

INDICE

PORTADA.....	I
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
CERTIFICADO DEL DIRECTOR DE TESIS.....	IV
INDICE.....	V
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2
JUSTIFICACIÓN.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECIFICOS.....	6
HIPÓTESIS.....	7
VARIABLES.....	8
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	9

CAPITULO I

MARCO REFERENCIAL

1.1. FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO.	16
1.2. Misión y Visión de la Facultad de Ciencias de la Salud	16
1.3. ESCUELA DE ENFERMERÍA.....	17
1.4. Misión y Visión de la Escuela de Enfermería.....	18
1.5. Estructura Física.....	18

1.6. Recursos Humanos.....	19
1.7. Perfil Profesional	21
1.8. Título que Oferta:	21
1.9. Duración.	21
1.10. Modalidad De Estudio	21
1.11. Campo Ocupacional de la Licenciada de Enfermería	21
1.12. Competencias de los egresados de la carrera	22
1.13. Malla curricular Carrera de Enfermería.....	23

MARCO TEORICO

1.12. OFERTA ACADÉMICA	24
1.13. La flexibilización de la oferta académica mejora la calidad del aprendizaje.....	24
1.14. Flexibilización de la oferta académica	25
1.15. PLAN DE ESTUDIOS.....	27
1.16. Practicas pre profesional.....	28
1.17. Calidad de docencia	28
1.18. EMPLEABILIDAD	29
1.19. Apoyo a los compañeros	29
1.20. Autodirección basada en el valor.	29
1.21. Responsabilidad personal	30
1.22. Innovación del conocimiento	30
1.23. Profesionales inteligentes	30
1.24. Conocimiento inteligente	30
1.25. Competencias Conductuales	31

1.26. EL MERCADO	31
1.26.1. Estudio de me.....	32
1.26.2. Antecedentes del estudio de mercados.....	32
1.27. Nivel de empleo	33
1.28. Pobreza	33
1.29. LA EMPLEABILIDAD UNA COMPETENCIA PERSONAL.....	34
1.30. La competencia para la empleabilidad, una responsabilidad social...37	
1.31. ENFERMERÍA COMO PROFESIÓN.....	38
1.31.1Funciones de la enfermera	38
1.32. Valores De La Profesional De Enfermería:	40
1.32.1. Respeto.....	40
1.32.2. Paciencia.....	41
1.32.3. Empatía.....	41
1.32.4. Honestidad.....	41
1.32.5. Responsabilidad.....	41
1.33. Relación Enfermera – Paciente.....	42
1.34. MARCO LEGAL.....	43

CAPITULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Tipo de Estudio.....	45
2.1.1. Investigación Explorativa.....	45
2.1.2. Investigación Descriptiva.....	45
2.1.3. Investigación Explicativa.....	45

2.1.4.	Investigación de Campo.....	46
2.2.	Universo y Muestra.....	46
2.3.	Técnicas de la Recolección de Datos.....	47
2.3.1.	Entrevista.....	47
2.3.2.	Encuesta.-.....	47
2.4.	Técnica de procedimientos, análisis y presentación de resultados ...	48

CAPITULO III

3.1.	ANALISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	49
3.2.	CONCLUSIONES	62
3.3.	RECOMENDACIONES	63

CAPITULO IV

4.	PROPUESTA	64
1.	Presentación	64
2.	Justificación.....	65
3.	Objetivos	66
4.	Plan de Accioón.....	67
5.	Beneficiarios	69
6.	Resultados	69
4.1.	BIBLIOGRAFÍA:	70
4.2.	ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA.....	71
4.3.	ANEXOS.....	74

**TEMA: OFERTA ACADEMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERIA DE LA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR RELACIONADA CON LA
EMPLEABILIDAD DE LOS/LAS GRADUADOS/AS EN EL PERÍODO 2010-
2012 EN LA PROVINCIA BOLÍVAR.**

INTRODUCCION

La educación es un derecho fundamental de la humanidad; es una exigencia y un propósito de todos los gobiernos para ofrecer un producto académico de calidad como un servicio obligatorio al entorno social. Es por eso que la oferta académica competitiva y con calidad, exige buscar nuevas alternativas y estrategias para el fortalecimiento de la autoridad académica y el mejor resultado del aprendizaje.

La inserción laboral de los egresados está internacionalmente reconocida como uno de los indicadores fundamentales para el estudio de la calidad de un programa formativo

El mercado laboral es un entorno altamente competitivo donde cada profesional debe diferenciarse del resto destacando aspectos como el conocimiento científico, el manejo de herramientas tecnológicas, habilidades y destrezas, flexibilidad, creatividad, iniciativa, motivación y liderazgo. Cuando se asiste a una entrevista de trabajo cada profesional debe ser capaz de adaptar su currículum a las necesidades del puesto de trabajo ofertado, de esta forma las posibilidades de éxito son mayores.

Existen claves para mejorar la empleabilidad. Una de ellas es conocer las motivaciones profesionales para poder sacar partido de ellas. Además es muy aconsejable descubrir las habilidades y fortalezas para poder resaltarlas durante una entrevista y tener claro lo que se espera de la profesión en un futuro próximo.

JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo investigativo tiene el firme propósito de demostrar que la oferta académica de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar tiene relación con la Empleabilidad de los/las Graduados/as, que actualmente se encuentran laborando en la diferentes unidades de salud de la Provincia Bolívar.

El mercado laboral en la actualidad está alterado sensiblemente ante los cambios que se vienen produciendo en el mundo: la globalización, el aumento de la competencia, las mejoras tecnológicas que se evidencian cada vez con mayor velocidad, la intensificación del capital humano calificado por mejorar la calidad de vida; exigen repensar en las cualidades pretendidas de los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

En función de estas transformaciones se ha ido modificando el perfil de empleados solicitados por las diferentes entidades de salud sean estos públicos como privados. Se requiere trabajadores con bases muy sólidas en su formación científico-tecnológica y con capacidad de adquirir nuevos conocimientos en manera constante: las exigencias del mercado laboral han aumentado.

A su vez, el contrato adquirido ha cambiado por lo que el "empleo para toda la vida", deja paso a una movilidad laboral permanente, por esta razón, nuestra tesis pretende concientizar a las autoridades, y graduados/as de la Escuela de Enfermería.

En este escenario de incertidumbre y cambios rápidos los trabajadores necesitan tener ciertas características que los hagan capaces de adquirir un empleo. El empleo de toda la vida es algo del pasado. Hoy en la actualidad en nuestro país los trabajos son inseguros.

La novedad de esta investigación es la implementación de la unidad de inserción laboral, dentro del Sistema de Seguimiento a Graduados, acorde a los criterios de evaluación del CEAASES que sugiere la pertinencia de la enseñanza universitaria a través de la relación con sus egresados por medio de un seguimiento periódico y

sistemático del desempeño de sus egresados como profesionales y ciudadanos; es el mecanismo más idóneo para que una institución de educación superior pueda ajustar continuamente los perfiles de las carreras, las mallas curriculares y en general su desarrollo institucional a las cambiantes demandas de su entorno social.

Es de vital importancia plasmar en este documento la nómina de los/as graduados/as en el año 2010-2012 de la Escuela de Enfermería, que actualmente se encuentran laborando en las diferentes Unidades de Salud de la Provincia Bolívar.

(Anexo 1)

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cómo incide la oferta académica de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en la Empleabilidad de los graduados/as en el Periodo 2010-2012 en la Provincia Bolívar?

SUBPROBLEMAS

- ¿Las/os graduados de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar cumplen con los requisitos para acceder a un cargo de enfermería del primer, segundo y tercer nivel de atención?
- ¿La escuela de enfermería cumple con la oferta académica?
- ¿Los empleadores están satisfechos con el desempeño de las/los enfermeros en los establecimientos de salud?

OBJETIVOS

General

Determinar la incidencia de la Empleabilidad de los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en relación a la oferta académica en la Provincia Bolívar.

Específicos

- 1.- Realizar un diagnóstico situacional de la empleabilidad de los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2010-2012 en la Provincia Bolívar.
- 2.- Analizar si la oferta académica de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar se sujeta a la demanda laboral.
- 3.- Proponer la creación de una unidad de inserción laboral dentro del sistema de seguimiento a graduados en la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

HIPÓTESIS

La oferta académica de los/as graduadas en la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar están acorde con la empleabilidad y demanda laboral de las instituciones de salud en la Provincia Bolívar.

VARIABLES

Independiente

Oferta Académica

Dependiente

Empleabilidad

		Prácticas pre profesionales	¿Las prácticas pre profesionales se cumplieron de acuerdo a la oferta?	SI NO
		Calidad de docentes	¿Los docentes estuvieron a la altura de las asignaturas?	SI NO A VECES
		Título que oferta	¿La carrera de enfermería oferta título de Licenciatura en Ciencias de la Enfermería?	SI NO

		Duración de la carrera	¿La carrera cumple con el tiempo de formación ofertado?	SI NO
		Instalaciones	¿La carrera dispone de una infraestructura adecuada?	SI NO
			¿La carrera dispone de laboratorios equipados y actualizados?	SI NO

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA
Empleabilidad	La empleabilidad se refiere a las competencias que tiene una persona para el ingreso, desarrollo y mantención de un puesto en el mercado laboral. Entre los factores que entran en juego se encuentra la formación, la experiencia y las cualidades y actitudes personales.	Formas de selección	<p>Concurso de merecimientos</p> <p>Concurso de merecimiento y oposición</p> <p>Contrato directo.</p>	<p>SIEMPRE CASI SIEMPRE NUNCA</p> <p>SIEMPRE CASI SIEMPRE NUNCA</p> <p>SIEMPRE CASI SIEMPRE NUNCA</p>

			Nombramiento directo	SIEMPRE CASI SIEMPRE NUNCA
		Requisitos	¿Años de experiencia profesional?	1 a 2 años 2-5 años 5 años y mas
			¿Título que posee?	Tercer nivel Cuarto nivel
			¿Remuneración?	500 a 1000 1000 a 1500 MAS

		Habilidades y Cualidades	<p>¿Su desempeño está acorde con los conocimientos científicos adquiridos?</p> <p>¿Actúa con empatía en la relación enfermera - paciente?</p> <p>¿Desarrolla iniciativa, habilidades y destrezas en el cumplimiento de su trabajo?</p>	<p>SIEMPRE CASI SIEMPRE NUNCA</p> <p>SIEMPRE CASI SIEMPRE NUNCA</p> <p>SIEMPRE CASI SIEMPRE NUNCA</p>
--	--	---------------------------------	--	---

			¿Trabaja con responsabilidad, honestidad y ética?	SIEMPRE CASI SIEMPRE NUNCA
		Ofertas de plazas de trabajo	Centros y unidades de salud públicas y privados.	SI NO
			Unidades de atención especializados	SI NO
			Centros educativos, industriales, empresariales, comerciales, sociales.	SI NO
			Consultorios privados y atención domiciliaria.	SI NO

CAPITULO I

1. MARCO REFERENCIAL

1.1.FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO.

La Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano forma parte de la Universidad Estatal de Bolívar, entidad autónoma con personería jurídica de derecho público de Educación Superior. Su matriz es la ciudad de Guaranda Provincia de Bolívar, creada mediante la ley número 32 publicada en el registro oficial numero 225 el 4 de julio de 1989.

La Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano, forman profesionales de Enfermería y Gestión del Riesgo, dando respuesta a los requerimientos de salud de la población y contribuyendo que la comunidad adopte acciones y estrategias orientadas a la promoción, prevención y rehabilitación del individuo familia y comunidad.

La Facultad cuenta con una planta docente de cuarto nivel responsable, que garantiza la formación del talento humano y con un reconocido prestigio del desempeño de los profesionales egresados local, nacional e internacionalmente. (ITIC, 2014)

1.2.Misión y Visión de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano

Misión

Formar talentos humanos en Enfermería, Atención Primaria en Salud y Gestión del Riesgo, con calidad académica, científica e investigación vinculándose con sectores de la sociedad y con valores (ITIC, 2014).

Visión

La Facultad de Ciencias de la Salud y de Ser Humano se propone formar profesionales en Salud, integrando los saberes alopáticos y tradicionales, en Administración para Desastres y Gestión del Riesgo, a nivel del pregrado y post grado, con modalidad presencial y virtual, con bases científicas, técnicas, de investigación, con valores que contribuyan a la solución de problemas y al desarrollo integral de la provincia, región y el país. (ITIC, 2014)

1.3. ESCUELA DE ENFERMERÍA

La Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, inicio su labor académica el 11 de julio de 1988, como un paralelo de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Guayaquil, con un diseño curricular establecido por la Escuela de Enfermería de Guayaquil, actuando como coordinadora en Guayaquil, la Licenciada Teodora Molina y en Guaranda la Licenciada Ilma Paredes.

Posteriormente a la consecución de la autonomía y creación de la Universidad Estatal de Bolívar, inicia el funcionamiento de la Escuela de Enfermería, gracias a las gestiones constantes de las autoridades de la recién creada Universidad.

Es entonces que se inicia un proceso de estudio, análisis, revisión curricular y evaluación del Pensum de Estudios que se aplicaba como extensión, con la finalidad de elaborar del Primer Plan Curricular de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.¹

Pese al incremento de Escuelas de Enfermería en la región, la carrera en mención de la Universidad Estatal de Bolívar ha mantenido su prestigio y

¹ <http://www.biblioteca.ueb.edu.ec/handle/15001/1419>

demanda de estudiantes, dado que el campo ocupacional para la profesional es muy alto.

1.4.Misión y Visión de la Escuela de Enfermería

Misión

Formar Licenciados/as en Ciencias de la Enfermería, humanistas, éticos, con competencias para brindar cuidado integral al individuo familia y comunidad.

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.

1.5.Estructura Física

Cuenta con:

- 12 aulas cada una de ellas debidamente equipadas con:
 - Infocuz
 - 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
- 3 laboratorios de enfermería

- 2 laboratorios de computación.
- Salón auditorio
- Oficina de secretaria de la Escuela de enfermería
- Sala de consejo directivo
- Oficina Dirección de la escuela de enfermería
- Oficina de docentes tiempo completo cada uno con su cubículo
- Oficina de conducción académica
- Bar
- Ascensor

1.6.Recursos Humanos

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. Ing. López Bravo Oswaldo Ernesto
8. Lic. López Paredes Silvana
9. Dr. Lombeida Dávila Guillermo Vinicio
10. Lic. Mosso Ortiz Mary Consuelo
11. Lic. Muñoz Naranjo Maura Del Roció
12. Lic. Naranjo Chávez Gladys Magdalena
13. Dr. Nuñez Jiménez Víctor Hugo
14. Gavilánez Sánchez Milton
15. Dr. Tapia Verdezoto Washington Marcelo
16. Lic. Valdivieso Arroyo Elena Mercedes
17. Lic. Villacis Villegas Vilma Elizabeth
18. Lic. Villavicencio Real Enma Cecilia

19. Lic. Remache Agualongo Morayma

Docentes a Contrato

1. Lic. Caiza Poma Carmita Del Roció
2. Lic. Rosero Orozco Valeria Del Carmen
3. Lic. Mite Cárdenas Gladys Vanesa
4. Lic. Miguez Quincha María De Lourdes
5. Lic. Salazar García Mónica Cecilia
6. Lic. Guamán Angulo Johan
7. Lic. Sánchez Jenny
8. Lic. María Martínez
9. Lic. Anita García
10. Lic. Patricia guerra
11. Lic. Jaime Calvache
12. Lic Cumanda Cuvi

Número actual de Estudiantes de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar:

CURSO Y PARALELO	NÚMERO DE ESTUDIANTES
1 "A"	31
1 "B"	32
2 "A"	29
2 "B"	29
2 "C"	28
3 "A"	26
3 "B"	22
4 "A"	24
4 "B"	19
5 "A"	22
5 "B"	15
6 "A"	20
6 "B"	19
7 y 8	86
TOTAL	402

ELABORADO POR. IRE Flor Cayambe, Cristian Castillo

1.7.Perfil Profesional

Es el resultado de un proceso de formación; científico, humanista, axiológico, técnico, centrado al cuidado integral del ser humano, familia y comunidad, con competencias en educación, investigación y gestión en salud, contribuyendo con el sistema nacional de salud en el mejoramiento de la calidad de vida y buen vivir. (ITIC, 2014)

1.8.Título que Oferta:

Licenciada en Ciencias de la Enfermería.

1.9.Duración.- 8 semestres

1.10. Modalidad De Estudio

1.11. Presencial: Matriz Guaranda

1.12. Campo Ocupacional de la Licenciada en Ciencias de la Enfermería

- 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.

1.13. Competencias de los egresados de la carrera

- Cuidado directo al paciente, familia y comunidad
- Educación en Salud y Desarrollo Comunitario
- Gerencia y Gestión en Enfermería
- Investigación en Salud y Enfermería

MALLA CURRICULAR CARRERA DE ENFERMERIA							
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 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 e Institucionalidad	Farmacología	Medicina Alternativa	Antropología Medica		
Herramientas Informáticas	Ciencias de la Conducta	Metodología de la Investigación	Metodología de la Investigación		Epidemiología y Bioestadística		
Fundamento de la Investigación científica	Bioética y Legislación Ecosistemas	Realidad Nacional			Didáctica		

MARCO TEÓRICO

1.14. OFERTA ACADÉMICA

La Oferta académica está trazado con materias estableciendo una relación horizontal y vertical, con la finalidad de lograr objetivos, perfil de ingreso y egreso, y dar respuesta al mercado laboral.

En tanto que en sus estudios universitarios vivirá rodeado por individuos comprometidos con la experiencia de la enfermería: sus catedráticos, quienes poseen una extensa experiencia en las diferentes áreas que comprenden a la disciplina y relatan las ideas más actuales en materia de cuidado de la salud.

El campo laboral de enfermería es muy extenso, esto se debe a la gran demanda nacional que existe de contar con profesionales competentes de responder a las necesidades en el área de la salud. Es así que poseerá la ocasión de desempeñarte en hospitales, en ámbitos de investigación y docencia.

Las ideas y destrezas adquiridas durante los estudios universitarios se notarán en su vida profesional, como en el caso de algunos graduados, quienes han incidido en diferentes ámbitos laborales y han puesto en alto el nombre de la Universidad Estatal de Bolívar.

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

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

1.16. 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, 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 adicionales 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.

1.17. PLAN DE ESTUDIOS

Se denomina plan de estudios a un diseño curricular en el que se detalla el conjunto de enseñanzas que han de aprobarse para cumplir un ciclo de estudios determinado o para obtener un título.

El plan de estudios ofrecerá directrices en la educación; en el cual los docentes se encargan de instruir los contenidos contemplados dentro del plan, mientras que los alumnos tendrán el deber de aprender los contenidos.²

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:

- 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.

² <http://definicion.de/plan-de-estudio>

1.18. Practicas pre profesional

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

1.19. Calidad de docencia

Un docente de calidad es aquel que proporciona oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y ayuda mediante su formación, a construir una sociedad con conocimientos.

El propósito fundamental de contar con docentes de calidad es para fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes adquieran los perfiles de egreso o aprendizajes declarados en el plan de estudios; además que se establezcan las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

1.20. EMPLEABILIDAD

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

“Su significado hace relato al potencial que tiene una persona de ser necesitado por una organización para trabajar en ella. Cada individuo, además de la formación, posee capacidades y destrezas establecidas y debe instruirse a beneficiar toda la información profesional para ser favorecido en un proceso de escogimiento laboral”. (Universia, 2014)

La empleabilidad es la capacidad que un individuo tiene para tener un empleo que integre sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida. (Fundipe, 2000)

1.21. Apoyo a los compañeros

Alles, Martha. (2008). “Hace relato al contenido de confiar en los demás como procedimientos de apoyo informales. Estas relaciones están fundamentadas en el compañerismo mutuo y el respeto, mediante los cuales los profesionales reciben feedback informal de sus resultados.

1.22. Autodirección basada en el valor.

Establecer una autodirección con el soporte de otras personas, en la que la organización admite constantemente que los profesionales del conocimiento encomienden entre sí en un sistema inconstante de apoyo.

1.23. Responsabilidad personal

Para Alles, Martha (2008). La responsabilidad personal “Es la capacidad de situar el compromiso basado en objetivos convenidos recíprocamente. Ampliar los efectos positivos de los profesionales que están motivados por el nivel de contribución y control que pueden contribuir particularmente a la compañía”.

1.24. Innovación del conocimiento

Hace relato al transcurso de crear comprensión mediante la innovación, la experiencia, la creatividad y el acercamiento directo. El resultado es la clave de conocimiento que está emparentado con una persona o un equipo. *Ibidem*.

1.25. Profesionales inteligentes

“Hace referencia a los contenidos individuales de las personas, evaluadas ya por sí mismas, que trabajan en unidad para cimentar, compartir y obtener ayudas del conocimiento”. *Ibidem*

1.26. Conocimiento inteligente

“Es la noción que aumenta valor real a la compañía en razón de la gestión del conocimiento; de esta manera, esta noción anda entre las diferentes unidades de la organización o de la empresa o del servicio, para beneficio de todos. Su potencia conserva unida a una compañía y incrementa los resultados de todos”. *Ibidem*.

1.27. Competencias Conductuales

“Las competencias conductuales son prácticas y habilidades metodológicas y sociales que precisan el carácter de desempeño requerido y permiten discrepar un desempeño de mayor evaluación; es señalar el “cómo hacer bien el trabajo”.

1.28. EL MERCADO

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

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

Se pueden identificar y especificar los mercados en función de los segmentos que los conforman esto es, los grupos determinados mezclados por entes con particulares semejantes. El mercado está en todas partes donde quiera que las personas cambien asistencias o prestaciones por dinero. En un sentido mercantil general, mercado es un grupo de clientes y vendedores que están en un acercamiento lo adecuadamente cercano para las actividades comerciales entre cualquier de ellos, afecte las condiciones de compra o de venta de los demás.

Stanley Jevons afirma que "los negociantes logran estar dispersos por toda la ciudad o una región, sin embargo establecer un mercado, si se hallan en estrecha comunicación los unos con los otros, gracias a ferias, reuniones, listas de precios, el correo, u otros medios".

1.28.1. Estudio de mercado.

Es la ocupación que vincula a compradores, clientes y público con el mercadólogo a través de la información, la cual se trae para equilibrar y definir las ocasiones y dificultades de mercado; para formar, refinar y evaluar las medidas de mercadeo y para optimizar la comprensión del proceso del mismo.

Dicho de otra manera el estudio de mercado es un instrumento de mercadeo que permite y proporciona la obtención de datos, consecuencias que de una u otra forma serán estudiados, procesados mediante instrumentos estadísticas y así obtener como consecuencias la aprobación o no y sus obstáculos de un producto dentro del mercado. (Darwin, 2009)

1.28.2. Antecedentes del estudio de mercados

El estudio de mercado surge como un problema del marketing y que no podemos resolver por medio de otro método. Al realizar un estudio de éste tipo resulta caro, muchas veces complejos de realizar y siempre requiere de disposición de tiempo y dedicación de muchas personas.

Para tener una mejor perspectiva sobre la medida a tomar para la resolución de los problemas de comercialización se manipulan una eficaz herramienta de ayuda como lo son los estudios de mercado, que ayudan a restringir el compromiso que toda disposición lleva consigo, pues admiten conocer mejor las noticias del inconveniente

El estudio de mercado es pues, un soporte para la dirección superior, no obstante, éste no garantiza una solución buena en todos los casos, más bien es una guía que sirve simplemente de orientación para proveer la conducta en las acciones y que a la vez alternan de dominar al pequeño margen de error posible.

1.29. Nivel de empleo

Para (Samuelson, 2010) “El alto empleo es una dificultad tanto económico como social.

El empleo es un inconveniente de capital por plasmar el sobrante en un recurso valioso. Así mismo, es un gran inconveniente general por que causa una ansiedad enorme cuando los trabajadores desempleados colisionan por perdurar con sus reducidos ingresos”.

“Grado de manejo de los recursos productivos de una economía. Cuando el grado de utilización de dichos recursos es del 100 por 100 se dice que la situación es de pleno empleo. En general, cuando se conversa de nivel de ocupación de una economía se suele hacer detalle únicamente al grado de ocupación del factor trabajo

“Suceso que otorga a un individuo la situación de ocupado, en virtud de una correlación laboral que mantiene con una petición superior, sea ésta una persona o un cuerpo colegiado, lo que le permite ocupar una plaza o puesto de trabajo. Los individuos con empleo forman un caso definido de personas que realizan una ocupación”.

1.30. Pobreza

Según (Samuelson, 2010) “Los discípulos de funciones administrativos fuertes reflexionan que la pobreza es resultado de condiciones sociales y económicas sobre las cuales los pobres tienen poco control. Ellos recalcan la extenuación, las malas escuelas, las rupturas familiares, la discriminación, la falta de ocasiones de trabajo y un ambiente difícil como expresos centrales de la suerte de los pobres.

1.31. LA EMPLEABILIDAD UNA COMPETENCIA PERSONAL

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

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.

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. 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.

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.

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. Es posible diseñar competencias, pero no diseñar habilidades.

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.

Como han señalado algunos investigadores (García, 2006) y (Rodríguez M. , 2006) el término competencia para la empleabilidad constituye un concepto amplio y difícil de definir y de evaluar.

En este sentido podemos afirmar que, siguiendo a (Riveira V. , 2004) y a, la (Rodríguez S. , 2010) competencia para la empleabilidad incluye dos grandes ámbitos o apartados: competencia para la empleabilidad relativa al diseño de la carrera y el acceso al empleo; y habilidades para conservar el empleo y mejorar en él. Este segundo grupo podría incluir la competencia para integrar adecuadamente la experiencia profesional al finalizar la vida laboral.

Hemos de resaltar varias cuestiones respecto a ambos grupos de competencias para la empleabilidad:

- a) En primer lugar, ambos grupos de competencias son necesarias para ambas fases de la carrera profesional, aunque sean más importantes para la fase en la que se presentan.

Veamos a continuación los dos grupos de competencias para la empleabilidad:

Competencias para desarrollo de la carrera profesional y para conseguir el empleo.

Las competencias que se presentan a continuación integran aspectos vinculados al saber, al saber hacer y al saber ser y estar. Algunas de estas competencias del primer grupo que integran la competencia para la empleabilidad se adquieren en el sistema educativo, o están integradas en otras competencias más generales, pero otras deberán adquirirse o desarrollarse a propósito. Como ocurre con todas las competencias, integran aspectos relativos al saber, al saber hacer y al saber ser y estar. De este modo, el aprendizaje de competencias profesionales deberá favorecer la empleabilidad (Martínez J. A., 2010).

No es posible presentar en este trabajo todas las competencias que el sistema educativo contempla, y que en gran medida están asociadas a la empleabilidad por tratarse de competencias imprescindibles para desarrollar la profesión. Se trata de una combinación dinámica de aspectos vinculados al saber, al saber hacer y al saber ser-estar.

Las competencias presentadas son útiles para la empleabilidad, para el propio aprendizaje en la Universidad y para el desarrollo del proyecto vital del sujeto, y su “etiquetado” puede incluir a otras competencias no mencionadas que pudieran ser de gran importancia (Martínez J. A., 2010). Aunque estas competencias genéricas y específicas que siguen son especialmente útiles para la

empleabilidad una vez que se ha diseñado la carrera profesional y ya se ha conseguido un empleo, no es menos cierto que se podrían evaluar en un proceso de selección de personal, es decir, en la primera fase de la carrera profesional en la que antes mencionamos la importancia de otras competencias. La empleabilidad: una competencia personal.

1.32. LA COMPETENCIA PARA LA EMPLEABILIDAD, UNA RESPONSABILIDAD SOCIAL

En el ámbito de la Educación Superior ya desde los inicios estuvieron siempre presentes los objetivos, valores y principios vinculados al aprendizaje de competencias para la empleabilidad (Martínez A. , 2011). (Riveira V. y., 2005) Afirman que el sistema universitario se situaría en el centro de un proceso cuya primera fase estaría constituida por la socialización primaria (previa al sistema educativo) y la socialización secundaria (realizada en el sistema educativo). Esta primera fase es esencial para el desarrollo de actitudes, habilidades, valores y otras cuestiones que constituyen el sustrato de las competencias genéricas y específicas, así como de las competencias necesarias para acceder al mercado de trabajo. Tanto es así que muchas universidades e institutos que asumen su responsabilidad social frente a la empleabilidad están desarrollando programas y acciones encaminadas a potenciar la empleabilidad, tal y como se demuestra en sus portales de Internet: orientación profesional, talleres, actividades extra-curriculares, prácticas externas, observatorio de la empleabilidad de los titulados, etc.

En segundo lugar, la Administración Pública y los gobernantes tienen la responsabilidad de garantizar, en el ámbito de sus respectivas “competencias”, que los procesos conducentes al desarrollo de las competencias para la empleabilidad, incluidos los procesos educativos naturalmente, se llevan a cabo adecuadamente. En tercer lugar, las empresas y todas las organizaciones integradas en el sistema productivo, bien sean de oferta o de demanda, también

son responsables y parte interesada en el fomento y el desarrollo de la competencia para la empleabilidad (Weinberg, 2004).

No debemos olvidar que el sistema de competencias en general y el vinculado a la empleabilidad en particular integra competencias que benefician al propio sujeto y también a la gestión y los resultados económicos de las empresas. Los resultados obtenidos muestran que los factores de conocimiento y competencias de los titulados que son mejor valorados por parte de las empresas son la capacidad de aprendizaje, la honestidad, la motivación y los conocimientos teóricos de su campo, mientras que los de menor valoración son los de conocimientos de idiomas, la capacidad de liderazgo y los conocimientos prácticos de su campo.

1.33. ENFERMERÍA COMO PROFESIÓN

La enfermería como profesión se fue perfilando a través de los años.

La enfermería es la ciencia del cuidado de la salud del ser humano; esto incluye los cuidados autónomos, que se prestan a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, estén enfermos o sanos, incluyendo todos los contextos, la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y los cuidados de los enfermos, discapacitados, y personas desahuciadas.

1.33.1. Funciones de la enfermera

Funciones delegadas: son todas aquellas que la enfermera ejecuta por asignación; en cooperación con los miembros del equipo.

Funciones independientes: son las funciones que la enfermera cumple, en forma autónoma, con responsabilidad y ética profesional.

Cuidado Directo.- se caracteriza esencialmente por la prestación de cuidados integrales directos al paciente, cliente, familia o comunidad; orientada a apoyar al individuo en la promoción, prevención y rehabilitación de la salud.

Según Donahue, Patricia, 1985:

“Los cuidados se basan en la naturaleza de las necesidades de la persona considerada como un ser integral, por lo tanto, no existen dos personas que reaccionen de la misma forma en diferentes ocasiones.”

Esto explica que la atención al paciente debe ser individualizada en un enfoque integral.

Los cuidados a ofrecer deberán ser organizados y planificados a través de un “Proceso de Atención de Enfermería” (PAE) y para su ejecución serán de mucha utilidad las técnicas y procedimientos de enfermería.

Administración.- corresponde a la organización del trabajo donde se vinculan los elementos tanto: físicos, ambientales, humanos, conocimientos e insumos. Las etapas del proceso administrativo, (planificación, organización, dirección y control) requieren de una serie de acciones para su aplicación, de tal modo que la fusión de la enfermera genera un desempeño armónico y estable hacia el logro del objetivo que es asegurar el cuidado de enfermería de calidad, con calidez.³ La enfermera cuando cumple esta función se plantea objetivos alcanzables y toma en cuenta, los recursos que dispone, las actividades que debe realizar, el personal profesional y no profesional, la ubicación, horarios de trabajo, equipamiento, coordinación con otros servicios y cumplimiento de normas.

Docencia.- Siendo la enfermera quien ejerce su trabajo con preparación, conocimiento científico y académico, abaliza su relación con otros seres humanos, pues está en capacidad de privilegiar los valores inherentes a la condición de persona. Sus conocimientos los compartirá y pondrá en práctica con diferentes personas, núcleos sociales y comunitarios; así contribuirá en:

³ <http://enferlic.blogspot.com/2012/02/funciones-y-actividades-de-la-enfermera.html>

- La formación académica en instituciones educativas a nuevas generaciones como auxiliares de enfermería, enfermeras, licenciadas, especialistas
- La educación continua acorde con el avance científico al personal del servicio
- La educación permanente a la persona, familia y comunidad en su sitio de trabajo

La educación, para que sea efectiva, requiere de la comunicación en la vida de las personas y de cualquier institución, por tanto mantener una comunicación fluida permite la coordinación de procesos en forma oportuna

Investigación.- le permite a la enfermera identificar problemas de salud que afecten al individuo, familia y comunidad y buscar estrategias de trabajo para solucionar esos problemas. Posibilitando así el mejoramiento de la salud.

Cada realidad necesita un abordaje particular ya que es cambiante, heterogénea, requiere de compromiso y creatividad. La enfermera a través del proceso de investigación logra un mejoramiento continuo de su trabajo al que la actualiza y perfecciona.

Adquiere compromiso con la persona, familia y comunidad, así como con la institución donde trabaja, estableciendo una real conexión entre la teoría y la práctica.

La conciencia y responsabilidad social se evidencia con la participación activa en la construcción de conocimientos nuevos y propios de acuerdo con los procesos seguidos.

1.34. VALORES DE LA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA:

1.34.1. Respeto

La enfermera/o reconoce que la libertad y la igualdad en dignidad y derecho son valores compartidos por todos los seres humanos.

Por ello la enfermera/o está obligado a tratar con el mismo respeto a todos sin distinción de raza, sexo, religión, nacionalidad, opinión política, condición social o estado de salud

1.34.2. Paciencia

La paciencia y la dedicación son dos cualidades que una enfermera/o debe poseer. La enfermería requiere tratar con pacientes enfermos y ayudarlos en la recuperación; los pacientes pueden atacar física y verbalmente, y a veces incluso agredir a los que les rodea. Los pacientes, que no pueden entender por qué están enfermos, pueden ser más propensos a actuar de esta manera. Las enfermeras/os deben tener la paciencia para trabajar con pacientes ancianos o niños y guiarlos en su recuperación. Las/os enfermeras/os pueden ser obligadas a trabajar largas jornadas de trabajo y se espera que trabajen duro en cada momento de sus turnos. La importancia del trabajo también requiere de una dedicación a la excelencia.

1.34.3. Empatía

La empatía es definida operacionalmente como: un elemento fundamental del cuidado de Enfermería, es la capacidad de la enfermera (o), en situación de atención, para establecer en una relación con el paciente, la toma de perspectiva en relación a lo que el paciente dice y siente, lo atiende con compasión y se ponga en su lugar.

1.34.4. Honestidad

Se define como una característica humana que establece al enfermero/a conducirse en sinceridad y justicia, expresar respeto por uno mismo así como sus acciones y respetar a los demás.

1.34.5. Responsabilidad

En el caso del Profesional de Enfermería, se refiere al deber jurídico que supone reconocer una acción u omisión dentro de su profesión para asumir las consecuencias jurídicas que esto puede ocasionarle.

La enfermera/o tiene responsabilidad legal por las acciones, decisiones y criterios que se aplican en la atención de Enfermería directa o de apoyo,

considerando que enfermería es una profesión independiente, que contribuye con otros profesionales a fines de proporcionar los cuidados de salud necesarios

1.35. Relación Enfermera – Paciente

La relación enfermera-persona enferma o sana es un vínculo que se establece entre:

La enfermera y el enfermo o persona sana, que intenta colocar su problema de salud y su humanidad bajo el cuidado del profesional de la salud, en busca de mejores soluciones y alivio de su malestar, que espera ser escuchado, comprendido u orientado.

1.36. MARCO LEGAL

Considerando que:

El artículo 350 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “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 del desarrollo”

El artículo 351 de la Carta Fundamental, dispone: “El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de Educación y al plan nacional de desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del dialogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global

El artículo 118 de la LOES, dispone: “Los niveles de formación que imparten las instituciones del sistema de educación superior son: de la educación superior son:

- a) Nivel Técnico o Tecnológico Superior, orientado al desarrollo de las habilidades y destrezas que permitan al estudiante potenciar el saber hacer.

Corresponden a este los títulos profesionales de técnico o tecnólogo superior, que otorguen los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores. Las instituciones de educación superior no podrán ofertar títulos profesionales intermedios que sean de carácter acumulativo.

- b) Tercer nivel de grado, orientado a la formación básica en una disciplina o a la capacitación para el ejercicio de una profesión. Corresponden a este nivel los grados académicos de licenciados/as y los títulos profesionales universitarios o politécnicos y sus equivalentes. Solo podrán expedir

títulos profesionales de tercer nivel las universidades y escuelas politécnicas

- c) Cuarto nivel, de postgrado, está orientado al entrenamiento profesional avanzado o a la especialización científica y de investigación.

Corresponde al cuarto nivel el título profesional de especialista: y los grados académicos de maestría. PhD o su equivalente.

Para la acceder a la formación del cuarto nivel, se requiere tener título profesional de tercer nivel otorgado por una universidad o escuela politécnica, conforme a lo establecido a esta ley.

El artículo 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

REGLAMENTO DE REGIMEN ACADEMICO

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL APRENDIZAJE

Artículo 10.- Organización del aprendizaje.- La organización del aprendizaje consiste en la planificación del proceso formativo del estudiante, a través de actividades de aprendizaje con docencia, de aplicación práctica y de trabajo autónomo, que garantizan los resultados pedagógicos correspondientes a los distintos niveles de formación y sus modalidades.

CAPITULO II

2. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1.TIPO DE ESTUDIO

2.1.1. 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 de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2010 – 2012 en la provincia de Bolívar el mismo que nos permitió formular la hipótesis de trabajo.

2.1.2. Investigación Descriptiva

Con esta investigación se describió el problema y las circunstancias temporo espaciales es decir se detallaron cómo son y cómo se manifestaron las características fundamentales del problema de estudio.

2.1.3. Investigación Explicativa

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

2.1.4. Investigación de Campo

La investigación fue de campo permitió la recopilación de información en el lugar de los acontecimientos como son los diferentes puestos de trabajo que ejercen los/as graduados/as en el periodo 2010 – 2012.

En lo que se refiere al trabajo de campo se elaboró una encuesta dirigida a las/los graduadas/os de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar y una entrevista a las autoridades, tomando como referencia el problema y los objetivos del estudio.

Dentro de este tipo de investigación, la encuesta así como la entrevista, son las técnicas más apropiadas para recolectar la información del grupo social donde se ubica el universo de estudio.

2.2.Universo y Muestra

El universo de trabajo constituye 21 Enfermeras/os graduadas/os en la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar período 2010-2012, las mismas que se distribuyen según el cuadro:

UNIDADES DE SALUD	NUMERO DE LICENCIADOS/AS EN ENFERMERIA
Nivel I	14
Nivel II	2
Universidad Estatal de Bolívar	5
TOTAL	21

ELABORADO POR: IRE Flor Cayambe – Cristian Castillo

Se ha tomado en cuenta además a 5 directores administrativos y gerentes de las instituciones donde laboran actualmente los/as graduados/as.

Por considerarse pequeño el universo se trabajó con el 100% de los involucrados

2.3. Técnicas de la Recolección de Datos

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

2.3.1. Entrevista.

Las entrevistas se utilizaron para recabar información en forma verbal, a través de preguntas que proponemos los investigadores con el fin de obtener información oral, relevante y significativa, la misma que se aplicó a los directores administrativos y gerentes de las instituciones donde laboran actualmente los/as graduados/as.

2.3.2. Encuesta.

Este es un instrumento cuantitativo de investigación social, mediante el cual consultamos a los graduados de forma estadística, realizada con ayuda de un cuestionario la misma que estuvo estructurado por preguntas cerradas y de elección múltiple.

La finalidad fue obtener de manera sistemática información de la población investigada sobre las variables de interés y el objeto de estudio sobre: oferta académica de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar relacionada con la empleabilidad de los/as graduados/as en el período 2010-2012 en la Provincia Bolívar.

2.4. Técnica de procedimientos, análisis y presentación de resultados

Una vez realizada las encuestas, se procedió a la tabulación de pregunta por pregunta, obteniendo datos estadísticos los cuales serán representados en gráficos como circulares y columnas con la ayuda de una hoja de cálculo como es Microsoft Excel, para luego ser interpretados cada uno de los resultados que nos sirvió para la verificación de la hipótesis.

El mismo que contiene los siguientes elementos: Categoría, Frecuencia, Redondeado

3. CAPITULO III

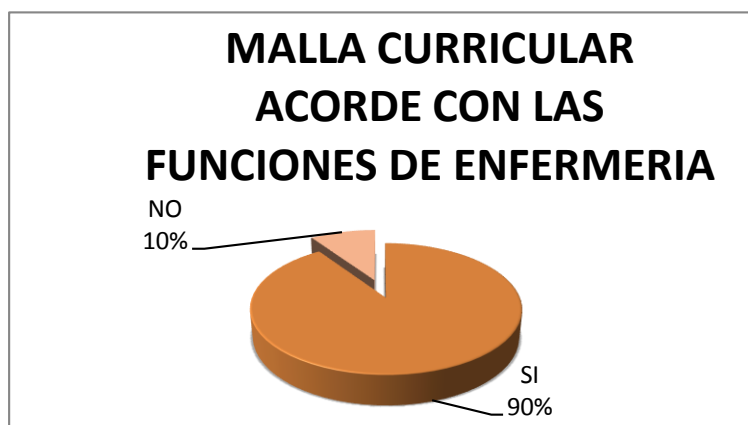
3.1. ANALISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

ANALISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS/AS GRADUADOS/AS EN EL PERIODO 2010-2012 DE LA ESCUELA DE ENFERMERIA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

CUADRO Y GRAFICO N° 1

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

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	90%
NO	2	10%
TOTAL	21	100%



FUENTE. Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de Enfermería

ELABORADO POR. IRE Flor Cayambe, Cristian Castillo.

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

La encuesta permite determinar que la malla curricular de la Escuela de Enfermería si se encuentra acorde con las funciones que desempeñan actualmente los/as profesionales en enfermería.

CUADRO Y GRAFICO N°2

¿Los horarios estuvieron relacionados con la oferta académica de la Escuela de Enfermería?

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	18	86%
NO	3	14%
TOTAL	21	100%



FUENTE. Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de Enfermería

ELABORADO POR. IRE Flor Cayambe, Cristian Castillo.

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Se puede apreciar que la mayoría de las/os Licenciadas/os encuestadas 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 en un plazo de ocho períodos académicos ordinarios.

CUADRO Y GRAFICO N° 3

¿Las practicas pre profesionales se cumplieron de acuerdo a la oferta?

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	38%
NO	13	62%
TOTAL	21	100%



FUENTE. Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de Enfermería

ELABORADO POR. IRE Flor Cayambe, Cristian Castillo.

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Del 100% de las/os graduadas/os encuestados/as, se puede apreciar que mayoritariamente responden que las practicas no se cumplen de acuerdo a la oferta académica ofrecida en la Escuela de Enfermería; ya que no existe la coordinación adecuada dentro de las unidades de salud y el tiempo destinado para la realización de las pasantías es muy corto; ya no se logra la aplicación de lo aprendido teóricamente.

CUADRO Y GRAFICO N°4

¿Los docentes estuvieron a la altura de las asignaturas?

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	48%
NO	11	52%
TOTAL	21	100%



FUENTE. Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de Enfermería

ELABORADO POR. IRE Flor Cayambe, Cristian Castillo.

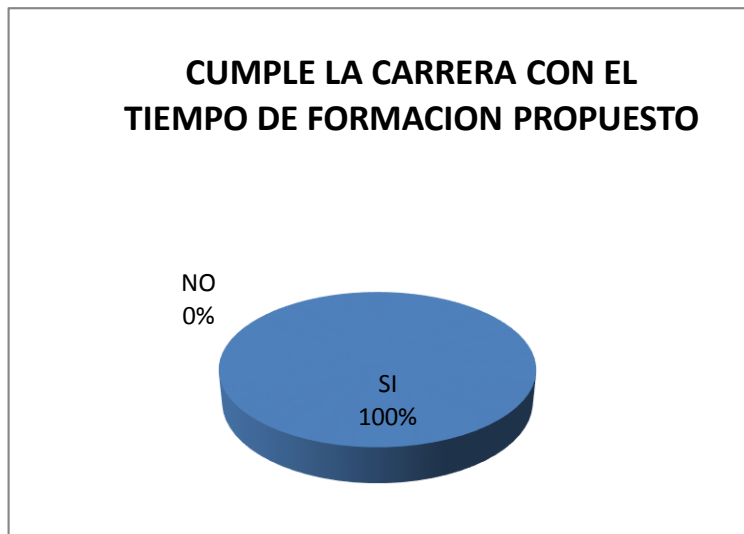
ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Los resultados demuestran que existe una relación cercana en lo afín con la correspondencia de los conocimientos elocuentes con las asignaturas, demuestra que es importante la actualización de conocimientos y capacitación continua.

CUADRO Y GRAFICO N°5

¿La carrera cumple con el tiempo de formación propuesto?

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	21	100%
NO	0	0%
TOTAL	21	100%



FUENTE. Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de Enfermería

ELABORADO POR. IRE Flor Cayambe, Cristian Castillo.

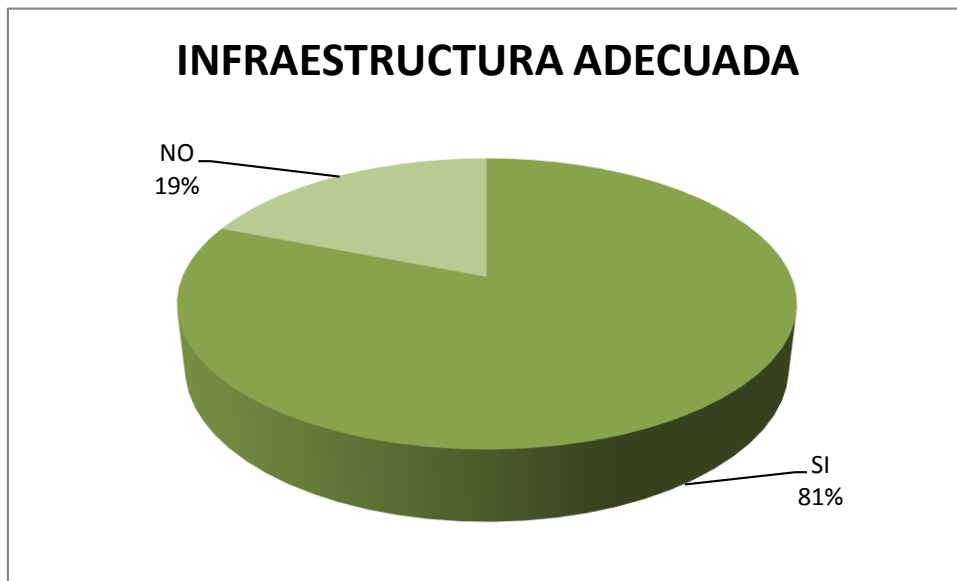
ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Mediante la encuesta realizada los/as graduados/as manifestaron que la carrera de Enfermería efectivamente si cumple con el tiempo de formación ofertado y de acuerdo a la Ley de Educación Superior y Reglamento de Régimen Académico.

CUADRO Y GRAFICO N°6

¿La carrera dispone de una infraestructura adecuada?

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	81%
NO	4	19%
TOTAL	21	100%



FUENTE. Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de Enfermería

ELABORADO POR. IRE Flor Cayambe, Cristian Castillo.

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados de la gráfica se puede apreciar que la Escuela de Enfermería en su mayor parte dispone de una infraestructura adecuada en relación a aulas, laboratorios, espacios de estudio que favorecieron su formación.

CUADRO Y GRAFICO N°7

¿La carrera dispone de laboratorios equipados y actualizados?

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	5%
NO	20	95%
TOTAL	21	100%



FUENTE. Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de Enfermería

ELABORADO POR. IRE Flor Cayambe, Cristian Castillo.

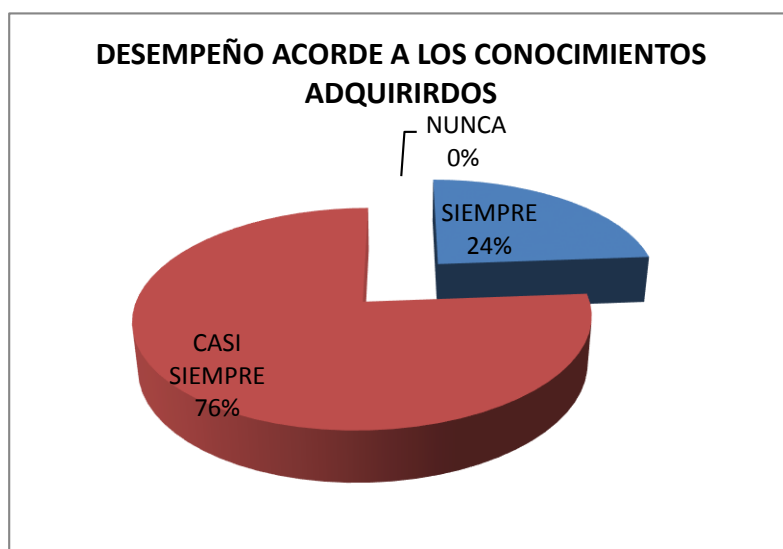
ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Del número total de encuestados la mayor parte manifiestan que la escuela de enfermería no dispone de laboratorios equipados y actualizados lo que no le permitió al estudiante simular situaciones prácticas similares a la realidad de tal manera que no se pudo evidenciar como si estuviera presente en un área de salud; limitando así que al estudiante desarrolle las habilidades y destrezas, que necesita para desempeñarse de manera competitiva en las diferentes áreas de salud.

CUADRO Y GRAFICO N°8

¿Su desempeño está acorde con los conocimientos adquiridos?

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	5	24%
CASI SIEMPRE	16	76%
NUNCA	0	0%
TOTAL	21	100%



FUENTE. Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de Enfermería

ELABORADO POR. IRE Flor Cayambe, Cristian Castillo.

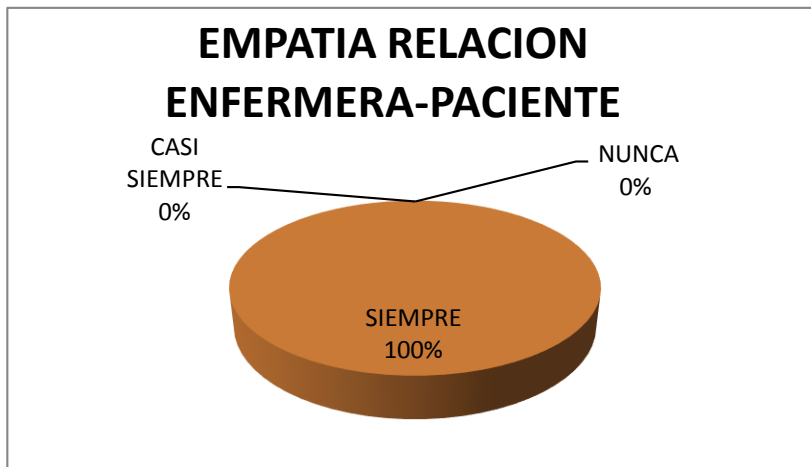
ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

En la gráfica se observa que los conocimientos adquiridos durante la formación de los graduados casi siempre tienen relación con el desempeño en su trabajo; lo que se puede deducir que la Escuela de Enfermería brinda conocimientos acordes con el desempeño de los/as graduados/as en las instituciones en las que laboran.

CUADRO Y GRAFICO N°9

¿Actúa con empatía en la relación enfermera - paciente?

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	21	100%
CASI SIEMPRE	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	21	100%



FUENTE. Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de Enfermería

ELABORADO POR. IRE Flor Cayambe, Cristian Castillo.

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Se puede apreciar que todas las/os Enfermeras/os graduadas/os en la Escuela de Enfermería mantienen una relación enfermera-paciente activa; por lo que la atención es más efectiva, se establece confianza y seguridad en los cuidados y atención de enfermería en los servicios hospitalarios.

CUADRO Y GRAFICO N°10

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

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	21	100%
CASI SIEMPRE	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	21	100%



FUENTE. Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de Enfermería

ELABORADO POR. IRE Flor Cayambe, Cristian Castillo.

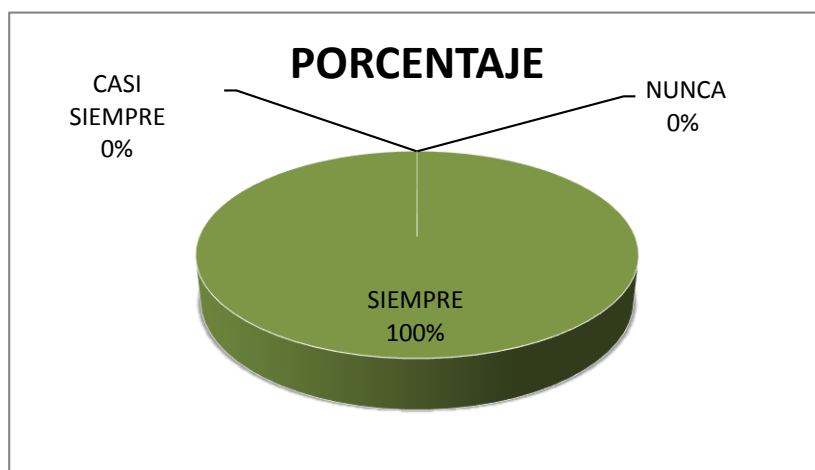
ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

A través de los datos obtenidos se puede apreciar que las/os graduadas/os están desarrollando habilidades, destrezas e iniciativa en el cumplimiento de su trabajo lo que se refleja en la satisfacción de los usuarios; del mismo modo en la evolución favorable de cada patología atendida en los servicios.

CUADRO Y GRAFICO N°11

¿Trabaja con responsabilidad, honestidad y ética?

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	21	100%
CASI SIEMPRE	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	21	100%



FUENTE. Encuestas aplicadas a las/os graduadas/os de la Escuela de Enfermería

ELABORADO POR. IRE Flor Cayambe, Cristian Castillo.

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

El grafico revela que todos los/as graduados/as encuestados siempre toman en cuenta valores en su desempeño lo que da seguridad al cuidado y confianza en las instituciones donde se encuentra trabajando.

**ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA REALIZADA A LOS DIRECTORES ADMINISTRATIVOS Y GERENTES DE LAS INSTITUCIONES DONDE LABORAN ACTUALMENTE LOS/AS GRADUADOS/AS DEL PERIODO 2010-2012 DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR EN LA PROVINCIA BOLÍVAR:
(EMPLEADORES)**

1. Que formas de selección se aplicó a los/as graduados/as de la escuela de Enfermería de la UEB para que actualmente se encuentren laborando.

- Concurso de merecimientos
- Concurso de merecimientos y oposición.
- Contrato directo.
- Nombramiento directo

Análisis:

En la entrevista los directivos señalaron que los/as graduados/as entraron a trabajar por concurso de merecimientos, tanto para nombramiento como para contrato.

2. Cuantos años de experiencia tiene los /as Enfermeras/os que trabajan en la institución

- 1 a 2 años
- 2-5 años
- 5 años y mas

Análisis:

Los empleadores dicen que la experiencia profesional, es de 2 a 5 años de labores.

3. Las enfermeras que laboran en esta institución demuestran tener conocimientos en su desempeño.

Análisis:

Según la entrevista realizada a las líderes de enfermería donde laboran las/os graduadas/os expresan que si demuestran tener conocimientos científicos, habilidades y destrezas en su desempeño, demostrando que su formación académica está acorde a los competencias profesionales.

4. ¿A su criterio, cuál es el principal obstáculo para la inserción laboral del graduado/a en Enfermería?

Análisis:

Responde que hoy en día entrar al mercado laboral se ha vuelto dificultoso por la creación de nuevas Escuelas de Enfermería que forman cada día profesionales competentes para laborar; la disponibilidad de recursos humanos existe pero muchas veces se dificulta por haber una competencia de conocimientos.

También se puede decir que es de gran influencia el renombre de la Escuela de Enfermería donde han recibido su formación.

3.2.CONCLUSIONES

De los resultados de la investigación, se obtiene las siguientes conclusiones:

- Los/as graduados/as consideran que los contenidos de la malla curricular corresponden a las funciones que desempeñan en las instituciones donde se encuentran laborando
- En lo que corresponde a las prácticas pre-profesionales los/as graduados /as de la Escuela de Enfermería indican que no se cumplen de acuerdo a la oferta académica ofrecida; ya que no existe la coordinación adecuada dentro de las unidades de salud y el tiempo destinado para la realización de las pasantías es muy corto; y no se logra la aplicación de lo aprendido teóricamente.
- La carrera y el tiempo de la misma desde la óptica de los encuestados si está en relación con la formación que necesitan para el desempeño profesional y cumple con lo que se establece en el Reglamento del Régimen Académico vigente
- La atención que brindan las/os profesionales graduados de la Escuela de Enfermería está en relación con la oferta académica; ya que toman al paciente como un ser bio-psicosocial que requiere una atención integrada, ayudando así a mejorar las condiciones de salud.

3.3.RECOMENDACIONES

- Aplicar la propuesta y crear la unidad de inserción laboral dentro del sistema de seguimiento a los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar
- Que los estudiantes que se encuentran en un periodo de formación tengan la oportunidad de realizar prácticas pre profesionales en instituciones de salud de alta complejidad; así como también se extienda el tiempo de realización de las mismas ya que de esta manera se puede adquirir habilidades y destrezas que serán fundamentales para su desempeño laboral.
- Tratar en lo posible de mantener actualizados los laboratorios con equipos de última tecnología y así a los estudiantes se les facilite el trabajo practico.
- Hay la necesidad de capacitar y actualizar los conocimientos en algunos docentes, para que puedan estar a la altura de la asignatura que imparten.

CAPITULO IV:
4. PROPUESTA

**UNIDAD DE INSERCIÓN LABORAL DENTRO DEL SISTEMA DE
SEGUIMIENTO A LOS/AS GRADUADOS/AS DE LA ESCUELA DE
ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR.**

1. Presentación.

Como resultado de trabajo de investigación se propone sugerir la creación y organización de una unidad de inserción laboral.

La inserción laboral es una cuestión fundamental para cualquier graduado que quiera incorporarse en el mercado laboral; puesto que considera que un trabajo le permite acceder al esfera económica de la sociedad, lo que le facilita el acceso a otro tipo de esferas así como social, política y cultural.

La unidad de inserción laboral se encargara de mantener la promoción de ofertas laborales y una comunicación continua con los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar; para lo cual la institución deberá establecer convenios con los diferentes sectores que les representen beneficios, para mantener una actualización permanente de sus conocimientos; mediante el desarrollo de cursos y seminarios, de esta manera poder crear espacios de participación y medir el nivel de calidad de profesionales que egresan de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

2. **Justificación**

En cumplimiento a la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) que en su artículo 142 establece que “Todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para conocimiento del consejo de evaluación, acreditación y aseguramiento de la calidad de educación superior” (CEAASES).

En base a este artículo y en relación a lo propuesto en el tercer objetivo específico del presente trabajo, se encuentra la necesidad de crear la unidad de inserción laboral; que permita mantener una estrecha relación entre los graduados, la Escuela de Enfermería, las instituciones de la red de salud pública y la Universidad Estatal de Bolívar, para el reclutamiento de selección de profesionales de enfermería.

Esta unidad permitirá tener una perspectiva más amplia sobre la calidad del proceso de formación profesional que oferta la escuela de enfermería; partiendo del conocimiento y análisis de los criterios de los graduados y de los empleadores.

El diseño de la propuesta está estrechamente relacionado con lo que dispone el Consejo de Educación Superior para la elaboración de proyectos de oferta académica.

3. Objetivos

General:

Establecer relaciones interinstitucionales que permitan a los/as graduados/as de la Escuela de Enfermería al acceso a la empleabilidad de acuerdo a las necesidades del profesional en enfermería en la región y país.

Específicos:

- Posibilitar la inserción laboral a través de la oferta académica de la Escuela de Enfermería.
- Vincular a los/as graduados/as a la Escuela de Enfermería, a través de su participación en actividades formativas como exponentes o receptores en programas de capacitación, emprendimiento.
- Elevar el grado de empleabilidad, de los/as graduados/as mediante el desarrollo de competencias exigidas en el mercado laboral.
- Entregar a las autoridades de la Escuela de Enfermería el formato respectivo para su análisis, consideración y aplicación.

4. Plan de Acción.

DATOS INSTITUCIONALES

Datos personales del rector o rectora:

- Número de identificación.
- Apellidos.
- Nombres.
- Email.
- Número de teléfono de contactos fijo y celular.

Datos de la institución

- Nombre completo.
- Siglas.
- Misión.
- Visión.

DATOS GENERALES DE LA CARRERA

En esta sección:

Revisar:

Los artículos 7,8,9,17,18,30,39,42,43,44,97,98 y 100 del Reglamento de Régimen Académico.

El artículo 118 de la LOES

Documento de la UNESCO. Clasificación Internacional Normalizada de la Educación- CINE- 2013.

Nombre completo de la carrera

Tipo de trámite. (Nueva| Rediseño)

Tipo de formación. (Licenciaturas | Ciencias básicas | Ingenierías | Arquitectura | Odontología | Medicina | Veterinaria | Medicina Humana).

Campo amplio

Campo específico

Campo detallado

Título que otorga.

Modalidad de aprendizaje. (Presencial | Semipresencial | Dual | En línea | A distancia).

Número de períodos

Número de horas por período académico.

Número de semanas por período académico

Total de horas de la carrera.

Número de paralelos.

Número de máximo de estudiantes por paralelos.

Proyección de la matrícula por años de duración de la carrera

AÑOS I	PERIODOS	
	P-I	P-II
...		
...		

Conveníos.

Se mantendrá convenios con las instituciones que representen beneficios así como las de la red de salud pública

Componente de Vinculación con la comunidad

Describe el componente de vinculación con la sociedad.

INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO

Equipamiento por sedes o extensiones donde se impartirá la carrera

Laboratorios y/o talleres			
Nombre	Equipamiento	Metros cuadrados	Puestos de trabajo

Bibliotecas específicas por sedes o extensiones donde se impartirá la carrera

Desglose por cantidad	Número	Descripción general
Títulos		
Volúmenes		
Bases de datos en línea		
Suscripciones a revistas especializadas		

Aulas por sedes o extensiones donde se impartirá la carrera

Número de aulas	Proyectos	Punto de red de datos	Computadoras	Otros

PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO
--

Estructura del equipo coordinador y académico

Documento de identidad	Apellidos y nombres	Número de teléfono	Correo electrónico	Denominación título de tercer nivel	Máximo título de cuarto nivel	Denominación del título de máximo nivel	Cargo/función	Horas dedicación a la semana	Tipo relación de dependencia

5. Beneficiarios

- Graduados de la Escuela de Enfermería.
- Empresas públicas y privadas con las que se logró realizar el convenio.
- La Escuela de Enfermería al momento de la Acreditación de Carreras.

6. Resultados

- Los/as Graduados/as de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar tendrán una ayuda para acceso gratuito a la plataforma de selección de personal.
- Proceso de búsqueda de empleo fácil, rápido y seguro.
- Se crea vínculos entre graduados/as-universidad y empresas.

4.1.BIBLIOGRAFÍA:

- <http://www.unex.es/organizacion/serviciosuniversitarios/unidades/utec/funciones/insercion-laboral>
- http://www.educastur.princast.es/fp/hola/orienta_empleo/autoanalisis.php
- <http://www.corten.org/earteju/index.php/eaj/metodologia-estado-delarte/consideraciones-acerca-de-e-a-en-a-l.html?id=22:politicaprogramas-y-proyectos-de-insercion-laboral-para-lajuventud-del-ecuador>
- <http://www.definicionabc.com/?s=Inserci%C3%B3n>
- http://www.madrimasd.org/empleo/ServicioEstrategiaProfesional/ManualOrientacionProfesional/tema2_1.asp
- <http://enfermeriajw.trabajando.com/noticia.cfm?noticiaID=12271>
- http://empleandotuempleabilidad.blogspot.com/2009/09/definicion_7314.html
- <http://desarrollo-profesional.universia.es/mercado-laboral/empleabilidad/>
- <http://www.monografias.com/trabajos98/estudio-mercado-evaluacion-proyectos/estudio-mercado-evaluacion-proyectos.shtml>
- <http://www.promonegocios.net/mercado/estudios-mercados.html>
- <http://www.snaa.gob.ec/IntegracionWeb/>
- Reglamento del Régimen Académico.

4.2.ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

RECURSOS Y PRESUPUESTO

- **Recursos Humanos:**

IRE. Cristian Castillo

IRE. Flor Cayambe

Licenciadas/os graduadas/os de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2010-2012.

Directora de Trabajo de Tesis

Lic. Cecilia Villavicencio.

- **Recursos materiales:**

Hojas de papel Boom







Anillados






Computadora

- **Recursos Económicos:**

RUBRO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	TOTAL
Transporte dentro de la Provincia Bolívar.	40 viajes	10,00	400
Alimentación	10	3,50	35,00
Copias de las encuestas	25	0,03	0,75
Impresiones	700	0,10	70,00
Internet	100 horas	0,60	60,00
VALOR TOTAL			\$ 565,75

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

ACTIVIDADES	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	RESPONSABLES
Denuncia del Tema de Investigación y Aprobación por el CIE													Cristian Castillo Flor Cayambe CIE
Designación de Directores (as) de tesis													CIE
Primera tutoría por parte de la Directora de tesis.													Cristian Castillo Flor Cayambe Lic. Cecilia Villavicencio – Directora de Tesis
Recolección de la información													Cristian Castillo Flor Cayambe
Desarrollo del proyecto primera parte Tema, objetivos, justificación, problema, hipótesis, variables Operacionalización de las variables													Cristian Castillo Flor Cayambe Lic. Cecilia Villavicencio – Directora de Tesis
Desarrollo del proyecto segunda parte diseño metodológico													Cristian Castillo Flor Cayambe

y aplicación de instrumentos de recolección de datos													Lic. Cecilia Villavicencio – Directora de Tesis
Análisis e interpretación de la información													Cristian Castillo Flor Cayambe Lic. Cecilia Villavicencio – Directora de Tesis
Presentación primer borrador del proyecto al directora de tesis													Cristian Castillo Flor Cayambe
Entrega del trabajo en borrador con la certificación de la directora al CIE para la calificación de los pares													Cristian Castillo Flor Cayambe Lic. Cecilia Villavicencio – Directora de Tesis
Devolución de los trabajos para correcciones de los grupos													Cristian Castillo Flor Cayambe
Defensa de Tesis													Cristian Castillo Flor Cayambe

4.3.ANEXOS

Anexo 1.

NÓMINA DE LOS/AS GRADUADOS/AS EN EL AÑO 2010-2012 DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	UNIDAD DE SALUD	DE	DISTRITO	AÑO DE GRADUACION
1	DIANA FERNANDA ROMERO AGUIAR	CENTRO DE SALUD ECHEANDIA	DE	02D04 ECHEANDIA LAS NAVES, CALUMA	2010
2	NANCY AMANGANDI SINCHIPA	CENTRO DE SALUD ECHEANDIA	DE	02D04 ECHEANDIA LAS NAVES, CALUMA	2010
3	MARIANA DE JESÚS GONZALES MORETA	CENTRO DE SALUD ECHEANDIA	DE	02D04 ECHEANDIA LAS NAVES, CALUMA	2010
4	GUAMAN SALAZAR DIANA KAROLINA	SUBCENTRO DE SALUD CAMARON	DE	02D04 ECHEANDIA LAS NAVES, CALUMA	2010
5	TORO BOSQUEZ SANDRA YESSENIA	PUESTO DE SALUD LAS MERCEDES	DE	02D04 ECHEANDIA LAS NAVES, CALUMA	2010
6	GUEVARA GUAMAN GEOVANA MARILU	DISTRITO CALUMA, ECHEANDIA, LAS NAVES		02D04 ECHEANDIA LAS NAVES, CALUMA	2010
7	MONAR LOPEZ JAKELINE ALEXANDRA	SUBCENTRO DE SALUD SANTA ROSA DE AGUA CLARA	DE	02D02 CHILLANES	2010
8	ORTIZ UVIDIA GEOVANNA JACQUELINE	CHILLANES		02D02 CHILLANES	2011
9	COLOMA COLOMA EDISON DARIO	CENTRO DE SALUD CHIMBO	DE	02D03 SAN MIGUEL CHIMBO	2010

10	IZA LOPEZ VERONICA ARACELY	DISTRITO CHIMBO – SAN MIGUEL	02D03 SAN MIGUEL CHIMBO	2012
11	LLANOS ARTEAGA DANIELA DE LOURDES	DISTRITO CHIMBO – SAN MIGUEL	02D03 SAN MIGUEL CHIMBO	2010
12	ALDAZ BARRAGAN DARIO JOSE	HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO	02D01 GUARANDA	2012
13	PAZ POMA WILSON DAVID	HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO	02D01 GUARANDA	2012
14	ALLICO CALUÑA SILVIA PIEDAD	SUBCENTRO DE SALUD SIMIATUG	02D01 GUARANDA	2010
15	CAIZA POMA CARMITA DEL ROCIO	UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR	GUARANDA	2010
16	ROSERO OROZCO VALERIA DEL CARMEN	UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR	GUARANDA	2010
17	MITE CARDENAS GLADYS VANESA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR	GUARANDA	2010
18	MIGUEZ QUINCHA MARIA DE LOURDES	UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR	GUARANDA	2010
19	SALAZAR GARCIA MONICA CECILIA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR	GUARANDA	2010
20	BAEZ MENDO TANIA GEOCON	SUBCENTRO DE SALUD SAN JUAN DE LLULLUNDONGO	02D01 GUARANDA	2010
21	AGUALONGO ARIAS VANESSA NATALY	SUBCENTRO DE SALUD SALINAS	02D01 GUARANDA	2011

INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN



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

OBJETIVO: Determinar la incidencia de la Empleabilidad de los/as graduados/as de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar en relación a la oferta académica.

Instructivo:

- Lea detenidamente cada pregunta antes de contestar
- Marque con una X solamente una de las opciones

DATOS GENERALES:

UNIDAD DE SALUD.....

FUNCION QUE DESEMPEÑA.....AÑO DE GRADUACION.....

TIEMPO DE EXPERIENCIA.....CONTRATO.....NOMBRAMIENTO.....

Cuestionario

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

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

2. ¿Los horarios estuvieron relacionados con la oferta académica de la Escuela de Enfermería?

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

3. ¿Las practicas pre profesionales se cumplieron de acuerdo a la oferta?

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

- 4. ¿Los docentes estuvieron acorde a la altura de las asignaturas?**
a) SI
b) NO
- 5. ¿La carrera cumple con el tiempo de formación propuesto?**
a) SI
b) NO
- 6. ¿La carrera dispone de una infraestructura adecuada?**
a) SI
b) NO
- 7. ¿La carrera dispone de laboratorios equipados y actualizados?**
a) SI
b) NO
- 8. ¿Su desempeño está acorde con los conocimientos científicos adquiridos?**
a) SIEMPRE
b) CASI SIEMPRE
c) NUNCA
- 9. ¿Actúa con empatía en la relación enfermera-paciente?**
a) SIEMPRE
b) CASI SIEMPRE
c) NUNCA
- 10. ¿Desarrolla iniciativa, habilidades y destrezas en el cumplimiento de su trabajo?**
a) SIEMPRE
b) CASI SIEMPRE
c) NUNCA
- 11. ¿Trabaja con responsabilidad, honestidad y ética?**
a) SIEMPRE
b) CASI SIEMPRE
c) NUNCA

GRACIAS POR SU COLABORACION



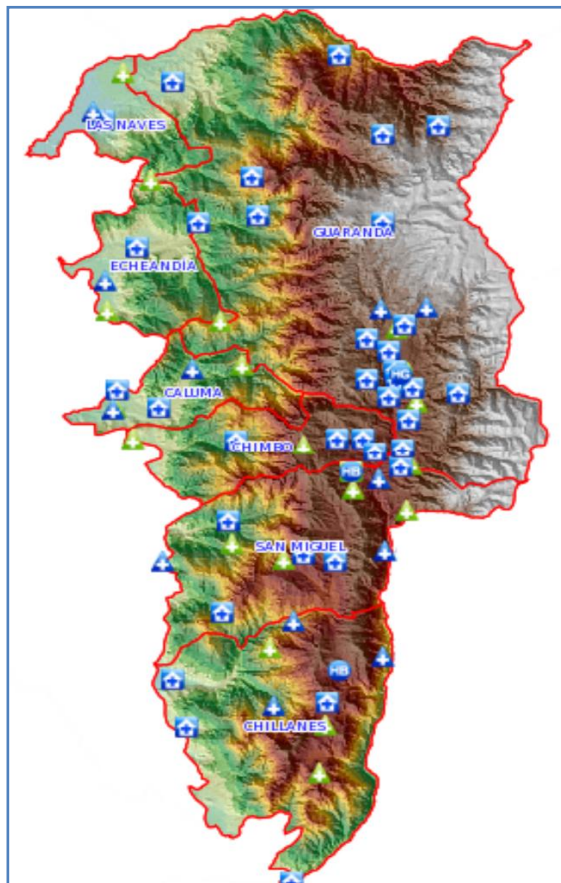
**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO
ESCUELA DE ENFERMERÍA**

OBJETIVO: Determinar la incidencia de la Empleabilidad de los/as graduados/as de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar en relación a la oferta académica.

ENTREVISTA A LOS DIFERENTES DIRECTORES ADMINISTRATIVOS Y GERENTES DE LAS INSTITUCIONES DONDE LABORAN ACTUALMENTE LOS GRADUADOS DEL PERIODO 2010-2012 DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR EN LA PROVINCIA BOLÍVAR.

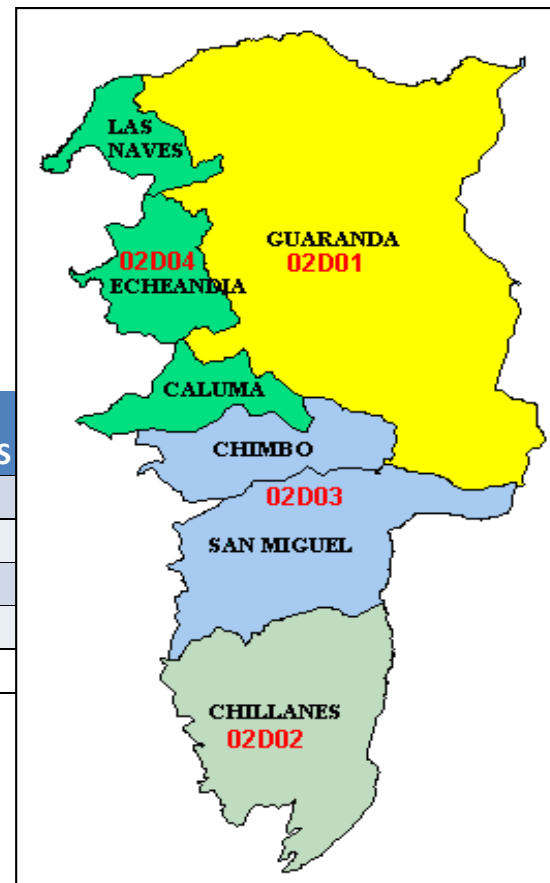
- 1. Que formas de selección se aplicó a los/as graduados/as de la escuela de Enfermería de la UEB para que actualmente se encuentren laborando.**
 - Concurso de merecimientos
 - Concurso de merecimientos y oposición.
 - Contrato directo.
 - Nombramiento directo
- 2. Cuantos años de experiencia tiene los /as Enfermeras/os que trabajan en la institución**
 - 1 a 2 años
 - 2-5 años
 - 5 años y mas
- 3. Las enfermeras que laboran en esta institución demuestran tener conocimientos en su desempeño.**
- 4. ¿A su criterio, cuál es el principal obstáculo para la inserción laboral del graduado/a en Enfermería.**

MAPAS



71 Unidades de Salud de la Red Pública del Primer Nivel
 51 Unidades de Salud MSP
 18 Unidades de Salud del SSC
 1 Unidad de Salud del IESS
 1 Unidad de Salud del ISSPOL
 4 Unidades de Salud de la Red Pública del Segundo Nivel
 2 Unidades del MSP
 1 Unidad del IESS

DISTRITO	N° CIRCUITOS	POBLACION	N° PARROQUIAS
02D01	11	86433	9
02D02	2	44854	2
02D03	7	20597	12
02D04	3	33975	3
Total	23	185859	26



RED PÚBLICA
 INTEGRAL
 DE SALUD

FOTOGRAFIAS

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR



FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

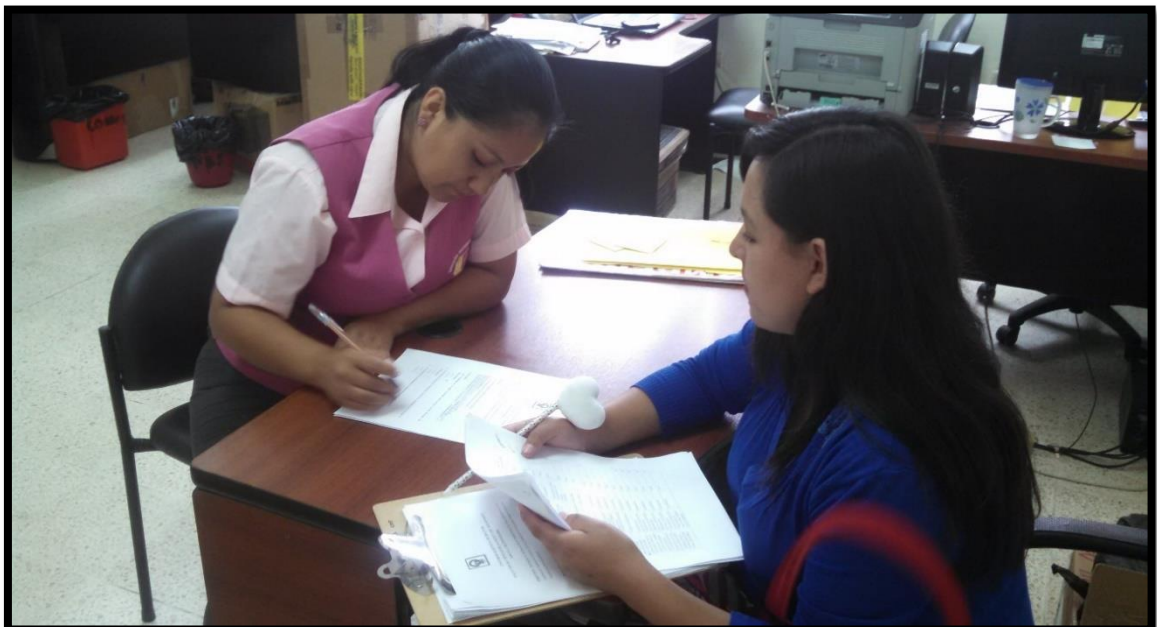
ESCUELA DE ENFERMERIA



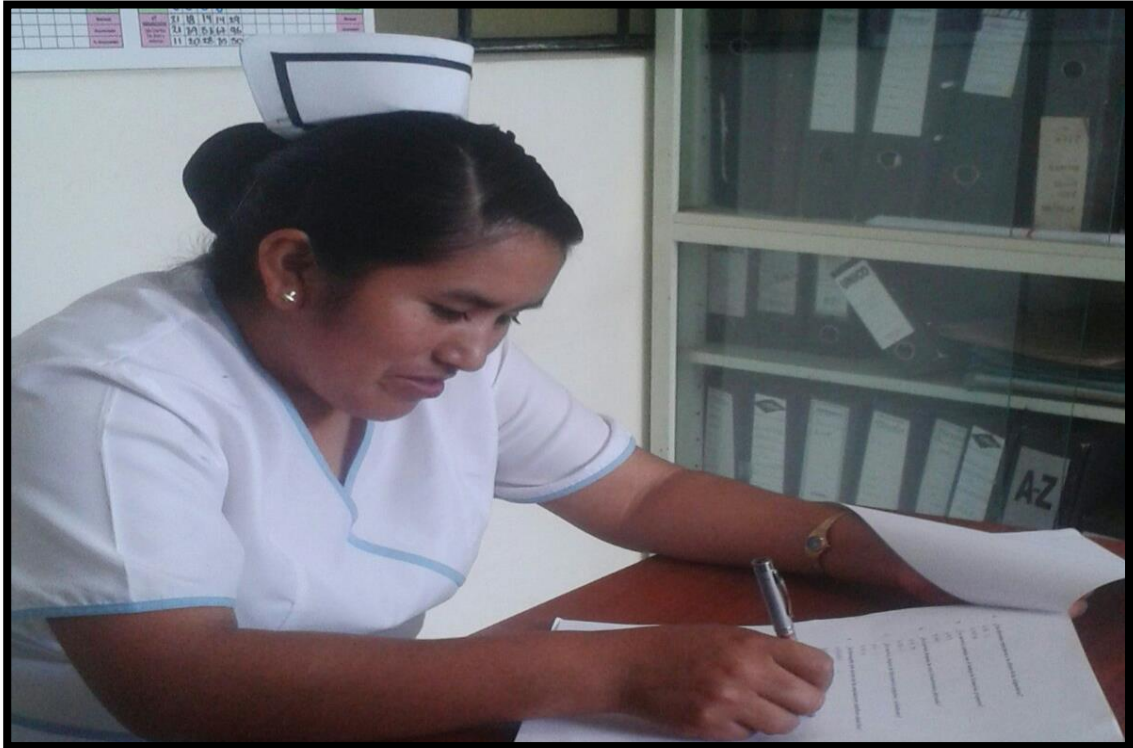
**ENTREVISTAS REALIZADAS A LAS/OS GRADUADAS/OS DE LA
ESCUELA DE ENFERMERIA**



**Encuesta realizada a la Licenciada Gonzales Moreta Mariana de Jesús en el
Centro de Salud Echeandia**



**Encuesta realizada a la Licenciada Guevara Guamán Giovanna Marilú en el
Distrito Caluma- Echeandia – Las Naves**



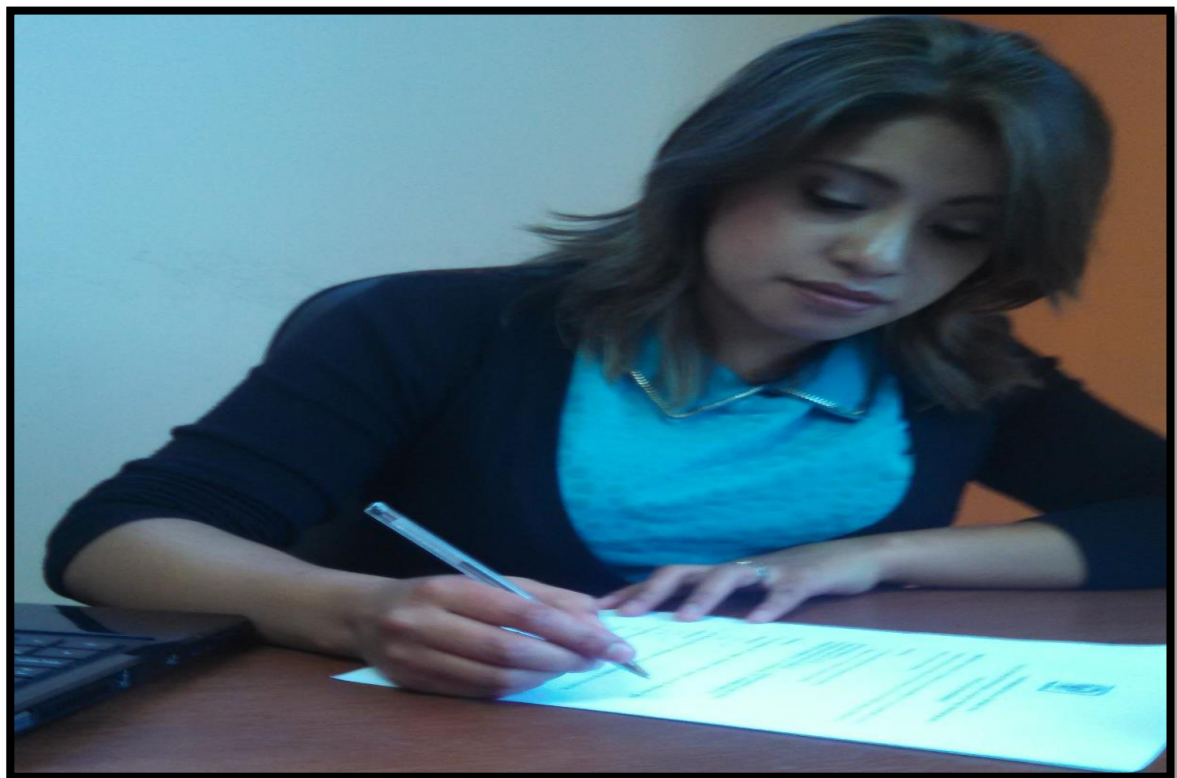
Encuesta realizada a la Licenciada Amangandi Sinchipa Nancy encargada del área de vacunas del Centro de Salud Echeandia



Encuesta realizada a la Licenciada Rosero Orozco Valeria del Carmen Docente de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar



Sub-centro de Salud Camarón



Encuesta realizada a la Licenciada Caiza Poma Carmita del Rocio Docente de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar



Encuesta realizada a la Licenciada Salazar García Mónica Cecilia Docente de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar



Encuesta realizada a la Licenciada Miguez Quincha María de Lourdes Docente de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar