



# **UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

## **FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO**

### **ESCUELA DE ENFERMERÍA**

#### **TEMA:**

**EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA  
CARRERA DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD ESTATAL  
DE BOLÍVAR. PERIODOS 2015-2017.**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
LICENCIADAS DE CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA**

#### **AUTOR(AS)**

**PILAMUNGA GUAMÁN MIREYA PATRICIA  
SALTOS ZAPATA LEYLA AMARILLIS**

#### **TUTOR:**

**Dr. CALLES LLANOS EDUARDO VINICIO**

**GUARANDA – ECUADOR**

**AGOSTO2018 – ABRIL 2019**

**TEMA:**

EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA  
DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR.  
PERIODOS 2015-2017

## **DEDICATORIA**

Con inmenso amor dedico este trabajo a Dios Todo Poderoso que me permitió continuar con mis estudios superiores, a mis padres que me dieron la vida y supieron agotar todo su esfuerzo hasta ver cristalizadas sus aspiraciones; a mi abuelita por su amor, comprensión y sacrificio durante mi niñez; este es el producto de años de esfuerzo y constancia.

**MIREYA**

Con el más grande amor dedico el presente trabajo a mi familia por estar siempre a mi lado con su apoyo incondicional, a mi querido esposo por ser un pilar fundamental en mi carrera profesional, y de manera especial a mis amadas hijas fuentes de inspiración y lucha constante.

**LEYLA**

## **AGRADECIMIENTO**

Un honor poder expresar nuestro sincero agradecimiento a la Universidad Estatal de Bolívar y en ella al claustro docente que con elevado profesionalismo nos entregaron sus ilustradas y sabias enseñanzas.

Nuestra gratitud a todas aquellas personas que de una u otra manera nos brindaron su invalorable ayuda y apoyo moral.

Nuestra responsabilidad y ética profesional para mantener en alto el nombre de la Universidad buscando la superación académica constante y convertirnos en profesionales altamente competitivos.

**MIREYA y LEYLA**



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



**CERTIFICADO DEL TUTOR DEL PROYECTO DE  
INVESTIGACION**

El suscrito Dr. EDUARDO VINICIO CALLES LLANOS Tutor del proyecto de Investigación,  
como modalidad de Titulación

**CERTIFICA:**

Que el Proyecto de Investigación como requisito para la Titulación de grado, con el tema:  
“EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERIA,  
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR. PERIODO 2015 – 2017”, realizado por las  
estudiantes: **PILAMUNGA GUAMAN MIREYA PATRICIA** con C.I. 020251813-0 y  
**SALTOS ZAPATA LEYLA AMARILLIS** con C.I 020248452-3; 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.

DR. EDUARDO VINICIO CALLES LLANOS  
**TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACION**



## ÍNDICE

TEMA:.....	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	V
RESUMEN EJECUTIVO.....	VIII
SUMMARY.....	X
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	12
1.1 Planteamiento del Problema.....	12
1.2 Formulación del Problema.....	14
1.3 OBJETIVOS.....	15
1.3.1 Objetivo General.....	15
1.3.2 Objetivo Específicos.....	15
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.5 LIMITACIONES.....	18
2. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	19
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	19
2.2 Fundamentación Legal.....	24
2.3 Bases Teóricas.....	33
2.4 Antecedentes de la Carrera de Enfermería.....	51
2.5 Definición de Términos.....	54
3. CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	56
3.1 Nivel de Investigación.....	56
3.2 Diseño De La Investigación.....	56
3.3 Tamaño del universo para el estudio.....	56
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	57
3.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	58
3.5.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE INFORMACIÓN.....	58
4. CAPITULO IV: RESULTADOS ALCANZADOS SEGÚN OBJETIVOS PLANTEADOS.....	78
5. CAPITULO V: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	79
5.1. RECURSOS NECESARIOS.....	79
5.1.1 Talento Humano.....	79
5.1.2 Presupuesto.....	79

5.2 Cronograma.....	80
6. CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	84
6.1 Conclusiones.....	84
6.2 Recomendaciones.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	86
ANEXOS.....	92
8.1 Anexo Listado de Graduados año 2015.....	92
8.2 Anexo Listado de Graduados del Año 2016.....	95
8.3 Anexo Listado de Estudiantes 2017.....	98
8.4. Formato de la Encuesta.....	102
8.5 Formato de la Encuesta Virtual.....	105
8.6. Anexo Instituciones Donde Laboran Los Graduados De La Carrera De Enfermería De La Universidad Estatal De Bolívar. Periodos 2015 – 2017.....	109

## **RESUMEN EJECUTIVO**

El presente estudio investigativo tiene el objetivo de determinar la empleabilidad de graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar de los periodos 2015, 2016 y 2017, el mismo que se efectuó en base a los requerimientos de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano pues no existe una base de datos actual, peor aún el seguimiento a graduados a nivel de la Provincia Bolívar, pues nuestro objetivo fue analizar la situación laboral actual de los graduados de esta carrera y su nivel de satisfacción; teóricamente el trabajo se sustentó en la gran importancia que tiene la Universidad de dar seguimiento a sus graduados. La metodología empleada, en la presente investigación parte de un estudio descriptivo de corte transversal porque se ejecutó en un periodo de tiempo determinado y enfoque cuantitativo, con la finalidad de recopilar información a través de la aplicación de una encuesta virtual, la población con la que se trabajó fue de 171 Licenciados en Enfermería que laboran en distintas instituciones de Salud de Guaranda y el centro del país. Se tomó en consideración a todo el universo en estudio debido a que la población tomada en cuenta es pequeña siendo así factible realizar la encuesta, además se puede decir que no se sabía con exactitud el lugar en donde laboraban, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Existen un sin número de factores que inciden en la empleabilidad (adaptabilidad, flexibilidad, creatividad, habilidad social, competencia académica, iniciativa, pasión, liderazgo y experiencia), sin embargo aquí podemos destacar aquellos que prevalecen al momento de buscar una área de trabajo puesto que los empleadores para la selección del personal analizan al empleado observando algunas características las mismas que les ayudará a la productividad y las necesidades que requiere la institución para brindar una atención de calidad.

En conclusión el proyecto tuvo un resultado positivo ya que se pudo contactar 155 graduados de los cuales 29 de ellos no se encuentran laborando, 20 están cursando el año de salud rural, mientras que 106

profesionales de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, laboran en Instituciones de Salud tanto públicos como privados y afines.

**Palabras claves:** empleabilidad, Carrera Enfermería, graduados, seguimiento.

## **SUMMARY**

The present investigative study has the objective of determining the employability of graduates of the Nursing career of the State University of Bolívar from the periods 2015, 2016 and 2017, the same that was carried out based on the requirements of the Faculty of Sciences of the Health and the Human Being because there is no current database, even worse the follow-up to graduates at the level of Bolívar Province, because our objective was to analyze the current employment situation of the graduates of this career and their level of satisfaction; theoretically, the work was based on the great importance that the University has of following up its graduates. The methodology used in the present investigation is based on a cross-sectional descriptive study because it was executed in a specific period of time and quantitative-qualitative approach, with the purpose of gathering information through the application of a survey, the population with the that work was 171 Graduates in Nursing who work in different health institutions of Guaranda and the center of the country. The sample was random and intentional that is, the professionals who worked in this city were not exactly known, the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire. There are a number of factors that affect employability (adaptability, flexibility, creativity, social skills, academic competence, initiative, passion, leadership and experience), however we can highlight here those that prevail when looking for a work area that the employers for the selection of the personnel analyze the employee observing some characteristics the same ones that will help them to the productivity and the necessities that the institution requires to offer a quality attention.

In conclusion, the project had a positive result since it was possible to contact 135 professionals from the State University of Bolívar who work in public and private Health Institutes and similar.

**Keywords:** employability, nursing career, graduates, monitoring.

## **INTRODUCCIÓN**

La investigación que se desarrolló es un tema de actualidad en la educación superior, ya que el Consejo de Acreditación y de la Calidad de la Educación Superior (CACES) busca mejorar las condiciones de los profesionales de todas las carreras siendo un aporte significativo a la carrera de salud que se realiza con la finalidad de entregar información actualizada de los graduados. Este proyecto se dará a través de un seguimiento cuantitativo a los profesionales de la carrera de Enfermería, para de esta manera medir la empleabilidad y el impacto que tiene la carrera en el campo laboral y que funciones desempeñan los graduados y si esto está acorde al perfil profesional que la carrera brinda a sus estudiantes y si los conocimientos adquiridos a través de su vida universitaria son los adecuados o si es preciso implementar nuevas materias que vigoricen estos conocimientos.

Uno de los objetivos prioritarios de toda la universidad es favorecer la formación de profesionales altamente competitivos al culminar sus estudios, además deben velar por la integración rápida y efectiva de los titulados como indicadores de la eficiencia externa, en un primer caso que los estudiantes logren un empleo lo antes posible una vez graduados: en un segundo caso, logren un puesto acorde a su formación académica que recibieron durante su formación profesional.

La investigación se enmarca en la empleabilidad, situación actual, campo ocupacional y el nivel de satisfacción del graduado, además del aporte para el mejoramiento continuo del plan curricular de la Carrera de Enfermería. Si bien es cierto la carrera dispone de ciertos informes de seguimiento a los graduados 2015, 2016 y 2017, sin embargo no se los ha considerado debido a que no cumplen con todos los parámetros de acuerdo a la Calidad de Aseguramiento Interno de la Calidad, tales como: participación de los graduados en la mejora continua del plan curricular, la efectividad en la inserción laboral, estudios de postgrados, estrategias relacionadas con la mejora de la calidad de educación en la carrera.

En este contexto la Carrera de Enfermería como ente importante en la formación de profesionales de la salud, debe mantener un monitoreo y seguimiento constante de este proceso, con el propósito de crear una base de datos de información

actualizada de los graduados en nuestra carrera, para que ellos como testigos directos del pensum académico recibido, sean los actores e innovadores de los cambios y mejoras de la carrera. Además, este proceso ayuda a nuestros graduados a que pueden formar parte de los programas de educación continua y así acceder a congresos, seminarios, eventos académicos, y que de una u otra manera apoyen al cambio progresivo del proceso enseñanza aprendizaje.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

Se tiene que considerar que la empleabilidad ofrece referencias para explicar la movilidad entre empleo y desempleo, como criterio y práctica de selección, de continuidad y de despido del trabajo en el cuál esto se está dirigiendo hacia el cuestionamiento del nuevo papel que debe jugar las Instituciones Superiores ante las necesidades que le está planteando el mercado laboral, ya que los graduados en el presente caso de la Carrera de Enfermería enfrentan las complejidades y obstáculos, con mayor dificultad debido a los métodos de producción actuales que se encuentran adaptados a mercados permanentemente cambiantes debido al proceso de globalización que fragmenta a las instituciones que prestan servicios de salud y que debilita el vínculo de empleo.

Sin embargo a pesar de tener oportunidades se presentan ciertos problemas en la selección de personal, las instituciones de salud exigen cumplir algunos requisitos como experiencia profesional, estudios de cuarto nivel y factores determinantes para la empleabilidad que son obstáculos para los graduados de la Carrera de Enfermería como son: la adaptabilidad y la flexibilidad van de la mano ya que los dos factores tienen el objetivo de tener capacidad para acomodarse a los cambios sin que esto comprometa la consecución de nuestros objetivos además de entender y apreciar perspectivas diferentes de una situación y adaptarse a nuevas circunstancias y de atender a sus usuarios sin una rigidez mental, permitiendo la empatía y adaptación a las necesidades del usuario.

Consecuentemente este trabajo está enfocado a conocer si los estudiantes que forman la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar tienen relación con el ámbito laboral, preparación teórico-práctico, habilidades y competencias que se desarrollan en las diferentes instituciones de salud.

Además, la competencia académica constituye el elemento central de las profesiones siendo la clave para garantizar la calidad de los servicios sanitarios.

La competencia académica y la profesional no se vinculan solo a la memorización sino sobre todo al razonamiento clínico, a la toma de decisiones y a las habilidades en las relaciones interpersonales de trato al paciente y al usuario que permita brindar un servicio de calidez y calidad.

## **1.2 Formulación del Problema**

¿Qué factores inciden en la admisibilidad al empleo, de los graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?

## **1.3 OBJETIVOS**

### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar la situación actual de empleo de los Graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en los periodos 2015 – 2017.

### **1.3.2 Objetivo Específicos**

- Identificar la relación laboral que mantienen los graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el sector salud.
- Determinar el nivel de satisfacción profesional de los graduados de la Carrera de Enfermería respecto a la calidad de formación académica recibida en la Universidad Estatal de Bolívar.
- Establecer los factores que influyen en la admisibilidad al campo laboral de los graduados de la Carrera de Enfermería.

#### **1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

En la actualidad vivimos en un mundo globalizado, competitivo y en constante cambio, por lo que el desarrollo social y profesional exige procesos continuos de adaptación y aplicación de conceptos. En el campo de la salud, el posgrado, maestrías y doctorados proporcionan una actualización, profundización y ampliación de las competencias laborales, para que así el desempeño profesional vaya acorde al progreso social, político, económico y cultural de un país (Serra, 2015).

La importancia de la presente investigación radica en el propósito de la Universidad Estatal de Bolívar, y la Carrera de Enfermería que requiere de una herramienta técnica para reajustar la malla curricular de la Facultad con las necesidades y requerimientos del mercado laboral en el caso de ser necesarias, así como el seguimiento a los graduados como la mejor fuente de información sobre la calidad y relevancia educativa de los programas ofertados y del claustro docente.

Es beneficioso porque el proyecto permite contar con información confiable y pertinente sobre la ruta que emprenden sus estudiantes una vez que salen de su aulas: qué debilidades y fortalezas adquieren en la universidad, cuanto tiempo tardan en encontrar empleo, qué tipo de trabajo están desempeñando, qué prestaciones reciben, qué funciones desempeña, entre muchas otras variables.

Este proyecto de investigación surgió de la necesidad de orientarnos con más información sobre la situación laboral de los graduados así como también conocer la situación real a la que nos enfrentamos los estudiantes después de haber culminado la etapa universitaria y ser insertados al campo laboral.

Recordemos que el objetivo primordial del sistema de salud es cumplir con las necesidades de la población, por lo que es indispensable contar con la disponibilidad de mano de obra apropiadamente entrenada y motivada, con una distribución balanceada de competencias lo cual conlleva a la capacidad de

educar, investigar y contribuir a la formulación de políticas nuevas que lleven a la implementación de programas nuevos en salud, lo que resalta aún más su importancia en el desarrollo social (Ikenna, Maduka-Okafor, & Nwabueze 2011). Si bien es cierto que la tasa nacional de profesionales de la salud es adecuada para lograr los Objetivos del Desarrollo del Milenio relacionados con la salud (Organización Mundial de la Salud, 2018) existe una mala distribución de profesionales de la salud (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2016) y de especialidades médicas, fenómeno que ocurre tanto en países en vías de desarrollo como en desarrollados (Weissman, et al, 2012). Sin embargo, aún no se ha realizado ningún estudio validado que cuantifique el déficit y determine precisamente en que sectores son requeridos. Tampoco se ha publicado nada acerca de la cantidad de enfermeras/os ecuatorianos que deciden continuar su formación o ejercer en el exterior; o que se encuentren desempleados.

Con el fin de promover el desarrollo integral de talento humano en salud, el Ministerio de Salud Pública (MSP) del Ecuador ha coordinado esfuerzos interinstitucionales y ofrece becas para que los Licenciadas/os en Enfermería y médicos ecuatorianos se especialicen tanto en el país como en el exterior, con la condición de devengar en el sector público.

La Universidad Estatal de Bolívar se ha caracterizado por una formación académica de excelencia en las carreras que oferta la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano a través de la Carrera de Enfermería que se destaca como una de las mejores a nivel nacional. Pese a que se han realizado reportes previos, principalmente para presentarlos al CACES, no se ha publicado ningún estudio que englobe tanto la situación laboral y lugar de trabajo (país) de un grupo importante de profesionales en enfermería formados en una de las universidades reconocidas a nivel local y regional. Esta investigación contribuirá al conocimiento público de lo mencionado, además de servir como modelo para facilitar el seguimiento de las enfermeras/os graduados en el país, no solo de la UEB, sino de todas las universidades del Ecuador.

## **1.5 LIMITACIONES**

La presente investigación no logró obtener información del 100% de graduados principalmente por la dificultad de localizarlos y de obtener respuestas debido a la desactualización de datos de las y los graduados del periodo 2015, 2016 y 2017 del organismo competente de la universidad. Muchos cambiaron sus cuentas de correo electrónico, direcciones y número de teléfono y celular. No todos tienen redes sociales o información abierta al público en ellas. Las redes utilizadas para la búsqueda y contacto fueron las más utilizadas en el ámbito profesional, sin embargo se pudieron haber incluido otras más personales, para mejorar la captación. Adicionalmente, el tiempo que se destinó a la recolección de datos parece haber quedado corto, por lo que en nuevos estudios se puede intentar ampliar el margen para obtener respuestas.

En futuras investigaciones se pueden publicar otros datos, como la cantidad creciente de hombres en el mundo de la enfermería. Esto no se incluye en el presente trabajo, puesto que no era ese el objetivo principal, aunque de seguro hubiera sido una contribución importante para las estadísticas locales.

Por último, si bien mucha información y asociaciones no se presentan en este estudio, queda una base de datos que se puede completar con el tiempo y servir para futuros proyectos. Esperamos que así sea.

## **2. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

En base a la revisión de literatura bibliográfica especializada, se han encontrado diferentes estudios sobre la empleabilidad y seguimiento a graduados. A continuación analizaremos algunos antecedentes bibliográficos sobre la temática de este proyecto de investigación, referente a la revisión de algunas tesis y estudios desarrollados a nivel nacional e internacional:

#### **A nivel Internacional**

(Rodriguez Espinar, 2009) Desarrolló un estudio denominado “SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS EN CATALUNYA: DEL DIAGNÓSTICO A LA ACCIÓN” cuyo objetivo se centra en identificar las competencias personales, factores en la contratación, así también el déficit de competencias en relación a su desempeño profesional, a través de una auditoria de empleabilidad aplicada a los graduados.

[ CITATION Agu12 \l 12298 ] Desarrolló un estudio de “ESTRATEGIAS PARA LA EMPLEABILIDAD DE ALGUNOS PROFESIONALES DEL SECTOR DE LA SALUD” cuyo objetivo es determinar cuáles son las estrategias que referencian algunos profesionales de diferentes disciplinas que les ha permitido mantenerse empleables en el sector de la salud.

[ CITATION VID12 \l 12298 ] Desarrollo un estudio sobre “BUENAS PRÁCTICAS DE ACCIONES DE EMPLEABILIDAD DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS” cuyo objetivo trata de aumentar la empleabilidad de los estudiantes y titulados de la UMH, bien por cuenta propia, bien por cuenta ajena, a través de diversas acciones: promoción, asesoramiento, fomento del emprendimiento, formación, difusión de buenas prácticas, encuentros con empresas/instituciones, encuentros con titulados que atesoren experiencia, etc. En apartados posteriores se especifica con más detalle cada una de las acciones, así

como su impacto esperado.

[CITATION Agè14 \l 12298 ] Desarrolló un estudio denominado “EMPLEABILIDAD Y COMPETENCIAS DE LOS RECIÉN GRADUADOS LA OPINIÓN DE EMPRESAS E INSTITUCIONES “cuyo objetivo es evidenciar el aporte de los estudios en la inserción laboral de AQU Catalunya sobre las competencias de los graduados para de esta manera insertar acciones de mejora en el programa académico.

[CITATION Paz141 \l 12298 ] Desarrollo un estudio sobre “EXPECTATIVAS LABORALES Y EMPLEABILIDAD EN ENFERMERÍA Y PSICOLOGÍA” su objetivo se centra en describir la empleabilidad de los estudiantes de las carreras de enfermería y psicología respecto a la búsqueda, obtención y expectativas de un trabajo.

[CITATION Héc15 \l 12298 ] Desarrolló un estudio de “RELACIONES ENTRE CONSTRUCCIÓN DE CIUDADANÍA, PERFILES DE EMPLEABILIDAD, ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE POR COMPETENCIAS TRANSVERSALES: ANÁLISIS INTERPRETATIVO DE LAS TITULACIONES DE CIENCIAS AMBIENTALES, DERECHO, HISTORIA Y MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA” su objetivo se centra en indagar los aspectos centrales del problema de investigación, se exponen los objetivos generales, los cuales colaboran en la identificación de los aspectos principales del estudio, y que se complementan en las conclusiones con relación a sus resultados, análisis teórico, análisis empíricos, y reflexión del proceso interpretativo.

[ CITATION Fig16 \l 12298 ] Desarrolló un estudio denominado “DESARROLLO DE LA EMPLEABILIDAD Y GESTIÓN PERSONAL DE LA CARRERA DE GRADUADOS EN PEDAGOGÍA” su objetivo se trata de identificar los elementos que participan en la gestión de la carrera para el desarrollo de la empleabilidad.

[ CITATION Abe17 \l 12298 ] Desarrolló un estudio denominado “CALIDAD DE

VIDA LABORAL DE LAS ENFERMERAS” su objetivo se centra en evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras de Barcelona, en el contexto de crisis económica contemporánea.

[ CITATION Ele17 \l 12298 ] Desarrolló un estudio sobre “INSERCIÓN LABORAL, NIVEL DE EMPLEABILIDAD Y SATISFACCIÓN DEL ESTUDIANTADO” su objetivo se centra en Conocer la situación laboral de los ex alumnos acerca del máster cursado y su nivel de empleabilidad, además conocer el grado de satisfacción de los alumnos del máster.

[ CITATION Mac16 \l 12298 ] Desarrolló un “ESTUDIO DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE LOS ALTOS” cuyo objetivo se centra en describir las características de los estudiantes durante su formación universitaria y el mercado laboral en el que incursionan después de egresar.

Según los estudios de investigación utilizados en este trabajo han tenido un resultado significativo de que los graduados toman en cuenta aspectos determinantes para la admisión al empleo destacando algunos componentes como: conocimientos y habilidades, atributos personales, formación académica, toma de decisiones. Además los empleadores buscan que los graduados cumplan con ciertos requisitos para insertarse en el puesto de trabajo como: experiencia laboral, preparación profesional, trabajo en equipo, responsabilidad, disposición para mantener el empleo.

### **A nivel Nacional**

[CITATION UCS12 \l 12298 ] Desarrolló un estudio de “ESTUDIO DE EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS” cuyo objetivo se centra en conocer de situación laboral, las razones de su desempleo, las actividades en desempeño, relación entre su trabajo y sus estudios, y sobre su aplicación de conocimientos.

[ CITATION Cas14 \l 12298 ] Desarrolló un estudio de “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” cuyo objetivo es 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.

[CITATION Pab15 \l 12298 ] Desarrolló un estudio sobre “ ANÁLISIS DE LOS GRADUADOS DEL CARRERA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE CUENCA DESDE JULIO 2003 A ABRIL.

[ CITATION Die16 \l 12298 ] Desarrolló un “ESTUDIO DE EMPLEABILIDAD Y DEMANDA OCUPACIONAL DE LA CARRERA DE LABORATORIO CLÍNICO E HISTOTECNOLÓGICO” cuyo objetivo se centra en determinar la situación actual de los profesionales de la carrera de Laboratorio Clínico e Histotecnológico en lo referente a la demanda ocupacional y empleabilidad.

[CITATION Cañ16 \l 12298 ] Desarrolló un estudio de “OFERTA ACADÉMICA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR RELACIONADA CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS Y LAS GRADUADOS/AS EN EL PERIODO 2010-2013. CIUDAD DE GUAYAQUIL.” cuyo objetivo se centra en establecer la relación entre la Oferta Académica de la Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar y la empleabilidad de los/as graduados/as en el periodo 2010-2013. Ciudad de Guayaquil.

[CITATION Nat16 \l 12298 ] Desarrolló un estudio de “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” cuyo objetivo se centra en 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.

[ CITATION Kat17 \l 12298 ] Desarrolló un Estudio de empleabilidad para la Carrera de Psicología Industrial de la Universidad Central del Ecuador “RELACIÓN ENTRE EL PERFIL PROFESIONAL Y LAS COMPETENCIAS EXIGIDAS POR EL MERCADO LABORAL EN EL AÑO 2015” cuyo objetivo se centra en Estudiar la empleabilidad de los Psicólogos Industriales de la Universidad Central del Ecuador, estableciendo la relación entre el perfil profesional y las competencias exigidas por el mercado laboral en el año 2015.

(UNACH 2018) desarrolló un estudio cuyo tema es “EMPLEABILIDAD DE GRADUADOS DE LA CARRERA DE LABORATORIO CLÍNICO E HISTOPATOLÓGICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO. RIOBAMBA. MARZO-AGOSTO 2018”, cuyo objetivo fue determinar el nivel de empleabilidad de los graduados y su inserción al campo laboral dentro de la ciudad de Riobamba.

[ CITATION Álv18 \l 12298 ] Desarrolló un estudio referente a “EMPLEABILIDAD Y PREFERENCIA DE ESPECIALIDADES MÉDICAS DE GRADUADOS DE LA ESCUELA DE MEDICINA DE LA USFQ ENTRE 1997 Y 2017” su objetivo se centra en identificar la empleabilidad y situación laboral, así como las especialidades médicas escogidas y formación complementaria de los graduados de la Escuela de Medicina de la USFQ entre 1997 y 2017, mediante la revisión de la base de datos de la facultad, búsqueda en internet, y contacto personal o por correo electrónico/redes sociales.

[ CITATION Dav18 \l 12298 ] Desarrolló un “ESTUDIO DE SEGUIMIENTO A PROFESIONALES DE LA PROMOCIÓN 2015-2016 DE LA CARRERA DE TERAPIA FÍSICA DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR” su objetivo se trata de determinar el estado de empleabilidad de los estudiantes egresados en la promoción 2015-2016 de la Carrera de Terapia Física de la PUCE.

De acuerdo a los antecedentes de investigación a nivel nacional las Instituciones de Educación Superior buscan continuamente mejorar la oferta académica que brinda cada una de ellas y facilitar a los graduados insertarse al campo laboral, por esta razón y según los requerimientos del CACES (*Consejo de Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior*), las carreras universitarias deben levantar estudios de empleabilidad que respalden la pertinencia de su oferta educativa, las percepciones sobre la formación y con las demandas del mercado.

## **2.2 Fundamentación Legal**

### **Constitución de la República del Ecuador.**

**Art. 350**, señala: “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”.  
[CITATION Asa181 \l 12298 ]

### **Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) 2010**

**Art. 142.-** Sistema de Seguimiento a Graduados.- todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimientos a graduados y sus resultados serán remitidos para conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior [CITATION Asa \l 12298 ].

### **Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) 2018**

**Art. 93.-** “Principio de Calidad- El principio de calidad establece la búsqueda continua, auto-reflexiva del mejoramiento, aseguramiento y construcción colectiva de la cultura de la calidad educativa superior con la participación de todos los estamentos de las instituciones de educación superior y el Sistema de

Educación Superior, basada en el equilibrio de la docencia, la investigación e innovación y la vinculación con la sociedad, orientadas por la pertinencia, la inclusión, la democratización del acceso y la equidad, la diversidad, la autonomía responsable, la integralidad, la democracia, la producción de conocimiento, el diálogo de saberes, y valores ciudadanos.”. [CITATION Asa18 \l 12298 ]

**Art. 96.-** Aseguramiento interno de la calidad. - El aseguramiento interno de la calidad es un conjunto de acciones que llevan a cabo las instituciones de educación superior, con la finalidad de desarrollar y aplicar políticas efectivas para promover el desarrollo constante de la calidad de las carreras, programas académicos; en coordinación con otros actores del Sistema de Educación Superior.”. [CITATION Asa18 \l 12298 ]

**Art. 96.1.-** Plan de Mejoramiento con fines de Acreditación de la calidad.- Cuando una institución de educación superior, una carrera o programa no sea acreditada por no cumplir los requisitos establecidos para la evaluación del entorno de la calidad, el Consejo de aseguramiento de la calidad de la educación superior dispondrá a la institución la formulación e implementación de un plan de mejoramiento de hasta tres años que contará con el acompañamiento de este organismo, luego de lo cual se procederá a realizar una nueva evaluación externa.

De persistir el incumplimiento de los criterios y estándares se dispondrá el cierre de la institución, carrera o programa según corresponda. Para la acreditación de carreras se deberá cumplir con los requisitos establecidos en la evaluación del entorno y de los resultados del aprendizaje.” [CITATION Asa18 \l 12298 ]

### **Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)**

**Art. 4.- Servidoras y servidores públicos.-** Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Las trabajadoras y trabajadores del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo.

**Art. 16.- Nombramiento y posesión.-** Para desempeñar un puesto público se requiere de nombramiento o contrato legalmente expedido por la respectiva autoridad nominadora.

El término para posesionarse del cargo público será de quince días, contados a partir de la notificación y en caso de no hacerlo, caducarán.

## **Título V**

### **DE LA ADMINISTRACIÓN TÉCNICA DEL TALENTO HUMANO**

#### **Capítulo I**

##### **SISTEMA INTEGRADO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DEL SECTOR PÚBLICO**

**Art. 53.- Del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano.-** Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a validar e impulsar las habilidades, conocimientos, garantías y derechos de las y los servidores públicos con el fin de desarrollar su potencial y promover la eficiencia, eficacia, oportunidad, interculturalidad, igualdad y la no discriminación en el servicio público para cumplir con los preceptos de esta Ley.

**Art. 54.- De su estructuración.-** El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño.

#### **Capítulo IV**

##### **DEL SUBSISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

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

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

El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio de Relaciones Laborales implementará normas para facilitar su actividad laboral. La calificación en los concursos de méritos y oposición debe hacerse con parámetros objetivos, y en ningún caso, las autoridades nominadoras podrán intervenir de manera directa, subjetiva o hacer uso de mecanismos discrecionales. Este tipo de irregularidades invalidarán los procesos de selección de personal.

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

**Art. 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.

**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.



## **Ley de Educación Superior (LOES) 2010**

**Art. 107** establece: El principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad. Para ello, las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional. [CITATION Asa10 \l 12298 ]

## **Reglamento de Régimen Académico**

**Art. 78**, “Se entenderá como pertinencia de carreras y programas académicos al cumplimiento del principio constitucional de pertinencia en el sistema de educación superior establecido en el artículo 107 de la LOES, promoviendo la articulación de la oferta formativa, de investigación y de vinculación con la sociedad, con el régimen constitucional de Buen Vivir, el Plan Nacional de Desarrollo, los planes regionales y locales, los requerimientos sociales en cada nivel territorial y las corrientes internacionales científicas y humanísticas de pensamiento”. [ CITATION CES13 \l 12298 ]

De los artículos antes mencionados se concluye que las IES debe tener un sistema de aseguramiento de la calidad interno sustentado en la autoevaluación y dicho proceso conlleve a la mejora continua, también sobre la articulación de sus funciones sustantivas y de la participación de todos los actores y de la comunidad universitaria, un punto clave en estos procesos es el aporte de los graduados en la mejora de la oferta académica y de su desempeño en ámbito laboral o comunitario.

## **Estatuto de la Universidad Estatal de Bolívar del 19 de Mayo del 2014**

**Art. 15.-** El Órgano Académico Colegiado Superior de la Universidad constituye la instancia encargada de la dirección y gestión del desarrollo institucional de acuerdo a su misión y visión, estableciendo políticas generales, con criterios de

pertinencia y excelencia, atendiendo el principio del cogobierno y las políticas de participación que determinada la Ley. [ CITATION UEB14 \l 12298 ]

### **Unidad de Seguimiento a Graduados de la Universidad Estatal de Bolívar del 29 de Mayo del 2014**

La Unidad de Seguimiento a Graduados tiene como principio fundamental el desarrollo de un sistema de gestión para los graduados motivando su participación en la institucionalidad, apoyándose en acciones estratégicas que permitan mantener una comunicación continua con ellos como la promoción de ofertas laborales, para lo cual la institución establecerá convenios con diferentes sectores que les represente beneficios, desarrollo de cursos, seminarios, que favorezcan su actualización permanente, con el fin de mantener viva la impronta de su Universidad tanto de pre como de postgrado, para lo cual se coordinará las acciones que con las facultades y las distintas unidades académicas o administrativas a favor de sus graduados de tal manera que haya políticas y actividades generales debidamente articuladas como parte de una estrategia institucional. La intención es establecer vínculos de cooperación entre los graduados y la Institución, crear espacios de participación como empleadores y /o emprendedores, determinar su impacto social y medir el nivel de calidad de los profesionales entre otros aspectos [CITATION UNI14 \l 12298 ].

### **DE LA UNIDAD DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS**

La Unidad Seguimiento a Graduados de la UEB, es la responsable de llevar a cabo el sistema de seguimiento a graduados e inserción laboral y su informatización, así mismo es responsable de difundir los resultados del programa con la finalidad de retroalimentar el currículo y la oferta académica.

Estará integrada por:

- El Vicerrector Académico o su delegado, quien lo preside
- Un Coordinador general de la unidad
- Un equipo técnico de apoyo

- Un delegado por cada facultad
- Un delegado del Departamento de Postgrado [ CITATION UNI14 \l 12298 ]

## **FUNDAMENTACIÓN SITUACIONAL**

La Carrera de Enfermería en la Universidad Estatal de Bolívar, está sujeta a autoevaluaciones internas y al proceso de acreditación por el CACES, y se requiere de un estudio para conocer la situación actual de los graduados y su aporte a la oferta, lo cual permitirá mejorar sustancialmente dicha oferta. La información se obtendrá de encuestas aplicadas a los graduados de la carrera con el fin de establecer los aspectos más importantes para mejorar el plan curricular, pertinencia, elaborar talleres de capacitación etc. Para así, brindar una educación de excelencia que responda a las necesidades del contexto a nivel local, regional y nacional.

Los datos obtenidos del seguimiento a graduados de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano, ayudarán a los estamentos directivos y operativos tanto de las áreas administrativas, como de docencia a: Retroalimentar el currículo, actualizar el plan de estudios, conocer el mercado laboral, para definir alternativas de emprendimiento e inclusión y tomar decisiones sobre aspectos de gestión administrativa y educativa.

Es importante resaltar que la carrera fue sometida a un proceso de acreditación por el CACES de lo cual se obtuvo una calificación Satisfactorio la misma que permitió obtener la acreditación en el año septiembre – febrero 2017.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura es un organismo especializado de las Naciones Unidas, cuyo mandato abarca todo el sector educativo, desde la educación preescolar, pasando por la primaria, secundaria y universitaria. La Organización promueve así la educación y formación técnica y profesional y el desarrollo de competencias para el mundo del trabajo dentro de un amplio marco de educación permanente. La UNESCO, en colaboración con los Ministerios de Educación, ha estructurado las labores sobre la EFTP secundaria y post-secundaria en 3 ejes principales: proporcionar

asesoramiento inicial en materia de políticas y ayudar al desarrollo de capacidades conexas; aclarar el concepto de desarrollo de competencias y mejorar su seguimiento; y orientar el debate mundial sobre EFTP, al tiempo que actúa como centro de intercambio de información, también a través de UNEVOC, su centro especializado en EFTP [ CITATION UNE19 \l 12298 ].

## 2.3 Bases Teóricas

### EMPLEABILIDAD

Durante los últimos años el término empleabilidad se ha puesto de moda en todos los estratos laborales. En él se conceptualiza todos los aspectos, conceptos y razones que pueden justificar una razón de empleo o desempleo. Todo ello con distinta interpretación según el punto de vista de la sociedad, gobierno, empresariado, sindicatos, mundo académico y sus dependientes.

Las lecturas más sesgadas pueden intentar justificar con el término “Empleabilidad” el paso de una estabilidad en el empleo a una inestabilidad, o bien, transmitir al trabajador la responsabilidad de la posible falta de competitividad en el empresariado, o mercado laboral.

Cabe destacar, que en este análisis introductorio al término “empleabilidad” se contemplan 3 dimensiones de la misma, la empleabilidad del empleado, la empleabilidad del desempleado y la empleabilidad del auto empleado.

La palabra empleabilidad surgió de la palabra inglesa “employability”, que proviene de la unión de las palabras: “employ” (empleo) y “hability” (habilidad). [ CITATION Cam03 \l 12298 ].

El empleo puede definirse como una situación dicotómica que separa a los trabajadores entre ocupados y desempleados. Estar empleado es tener un trabajo; tener empleabilidad implica poseer las capacidades necesarias para mantenerse ocupado y progresar en el ámbito profesional. [ CITATION Vil14 \l 12298 ].

Para (Rentería & Andrade, 2007), la empleabilidad constituye una competencia de los individuos que se construye socialmente. Por una parte los individuos son los responsables de su formación y de aceptar las consecuencias de las decisiones que ellos mismos toman; por otro lado las organizaciones y las instituciones representan de manera explícita o implícita los conocimientos, habilidades,

competencias y características que hacen a una persona empleable, siendo además responsables de crear, regular y gestionar las condiciones para que se produzca el proceso de socialización.

Una definición más amplia, citada por [CITATION Wei04 \l 12298 ], es: “La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”.

[CITATION SME06 \l 12298 ]; afirma que la empleabilidad de un individuo está influenciada por la manera en que el empleador valora su potencial (credenciales, conocimientos, habilidades, actitudes y atributos personales).

Las contradicciones del mundo empresarial son evidentes: mientras que unas empresas desean que los graduados tengan una formación amplia y polivalente, ya que descansa en la empresa el esfuerzo de generar cualificaciones específicas; para otras, su política ocupacional es a corto plazo ya que externalizan la formación específica y, por tanto acuden a la búsqueda de graduados que puedan atender sus necesidades inmediatas.

Sin duda el trabajo es una actividad que aporta grandes beneficios a las personas entre los que se encuentran el darle estructura y sentido a la vida, estatus, prestigio, identidad personal y laboral, ganar dinero, mantener una dependencia económica, oportunidad de interacción social, estructura del tiempo, adquisición de habilidades y destrezas en el trabajo, socializar, transmitir normas, creencias y expectativas sociales, obtención de poder, control y disfrute de la actividad laboral. Se trata de una relación dialéctica entre hombre y naturaleza, en la cual la transformación de uno redundan en la del otro, y viceversa. El trabajo también presupone la relación con otros hombres y puede ser comprendido como un esfuerzo colectivo, en el cual todos tendrían que participar [CITATION Paz14 \t \l 12298 ].

Sin embargo, desde la universidad se defiende la postura que en un entorno de cambio acelerado, la universidad no puede ni debe responder a todas las nuevas demandas externas que se producen y que pueden incluso llegar a ser de carácter coyuntural. El papel de la universidad debe ser el mantenerse a una distancia óptima de las demandas del tejido socio-productivo, lo suficientemente cerca para cubrir sus necesidades y lo suficientemente lejos para ofrecer una formación flexible y adaptable a los titulados. El desarrollo de las capacidades de aprendizaje continuo y de competencias transversales adquiere mayor protagonismo ante el incesante cambio de las demandas productivas. Por otra parte, no debe olvidarse que el rol actual de las universidades no es simplemente el docente, sino que debe cumplir una triple misión: docencia, investigación y transferencia a la sociedad [ CITATION Vil14 \l 12298 ].

El estudio de empleabilidad genera información de la condición laboral del graduado por tipo de empleador, el impacto de la formación en el ejercicio profesional y las recomendaciones de mejoramiento-actualización del currículo, considerando el avance de ciencia y la tecnología [CITATION Mar16 \l 12298 ].

[ CITATION Vil14 \l 12298 ] Menciona que; la búsqueda de empleo tras la finalización de los estudios universitarios la mayor parte de los titulados salen al mercado de trabajo en busca de su primer empleo, si bien en ocasiones se simultanea o se retrasa esa búsqueda con la prolongación de los estudios a través de estudios de máster universitario u otra formación complementaria. Normalmente los titulados disponen en ese momento de su título universitario y las competencias asociadas al mismo, así como las experiencias y certificaciones complementarias que hayan podido obtener durante su proceso formativo.

La inserción laboral inicial en los primeros pasos de la trayectoria profesional de los titulados son, en gran medida, consecuencia de las competencias y el título con que han accedido al mercado de trabajo. Sin embargo, una vez inician su trayectoria profesional, las competencias de los titulados continúan desarrollándose a través de la experiencia profesional inicial. Las primeras ocupaciones de los titulados pueden ofrecer oportunidades para seguir

aprendiendo. Las características de las actividades de los titulados y del entorno en que las realizan condicionan el grado en que la experiencia profesional inicial promueve el desarrollo competencial de los titulados en términos de mejora profesional [ CITATION Vil14 \l 12298 ].

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

Es decir la empleabilidad, es la eventualidad que tiene un individuo de conseguir un trabajo de algún modo, compromiso de cada uno manteniendo voluntad, responsabilidad y disponibilidad para su labor. Es necesario mantener actualizadas las capacidades del personal de la empresa, es un estilo de conservar la empleabilidad del personal.

## **Componentes de la empleabilidad**

### **Potencialidades personales. Competencias.**

- Conocimientos y habilidades (saber y saber hacer). Competencias básicas en el ámbito disciplinar-profesional.
- Atributos personales (saber ser y saber estar). Competencias de acción profesional-transversales. [CITATION ROD07 \l 12298 ]

### **Habilidades de marketing y disposición para el empleo.**

- Habilidades de gestión de la carrera. Autoconocimiento, conocimiento de las características, requisitos y oportunidades de mercado de trabajo, toma de decisiones, habilidades para desarrollar e implementar proyectos profesionales.
- Habilidades de búsqueda de empleo. Conocimientos de las fuentes de información y de las reglas del mercado de trabajo.

- Actitud/disponibilidad. Adaptación al desarrollo del mercado de trabajo, realismo ante las oportunidades, movilidad ocupacional y geográfica. [CITATION ROD07 \l 12298 ]

**Presentación. Demostrar las potencialidades y venderlas de una forma adecuada.**

- Presentación de Curriculum Vitae. Especialmente la experiencia laboral.
- Acreditación de cualificaciones y aprendizajes.
- Referencias y recomendaciones.
- Técnicas de entrevista [CITATION ROD07 \l 12298 ].

**Contexto personal y laboral**

- Factores externos: Estructura, condiciones y características del mercado laboral.
- Circunstancias personales: Edad, estado, salud, etc.
- Interrelación entre la situación personal y el mercado laboral: Políticas y estrategias de selección y formación, beneficios fiscales y políticas de empleo [CITATION ROD07 \l 12298 ].

Un profesional para ingresar al mercado laboral debe tomar en cuenta los componentes mencionados ya que estos ayudan a la persona a perfeccionar sus cualidades y así poder insertarse en el puesto de trabajo, enfocándose en los profesionales de salud que deben cumplir con las competencias adquiridas (saber hacer, saber – saber, saber estar y saber ser) dentro de su preparación académica.

**Competencias**

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

Tipos de competencias:

- **Competencias genéricas o transversales, transferibles a una gran variedad de funciones y tareas.** No van unidas a ninguna disciplina sino que

se pueden aplicar a una variedad de áreas de materias y situaciones (trabajo en equipo, liderazgo). [ CITATION Vil14 \l 12298 ]

- **Competencias básicas:** son las que capacitan y habilitan al estudiante para integrarse con éxito en la vida laboral y social (idiomas, nuevas tecnologías,...) [ CITATION Vil14 \l 12298 ]
- **Competencias específicas:** aquellas propias de la titulación, especialización y perfil laboral para las que se prepara al estudiante [ CITATION Vil14 \l 12298 ].
- **Competencias conductuales:** Son aquellas habilidades y conductas que explican desempeños superiores o destacados en el mundo del trabajo y que generalmente se verbalizan en términos de atributos o rasgos personales, como es el caso de la orientación al logro, la proactividad, la rigurosidad, la flexibilidad, la innovación, etc.
- **Competencias funcionales:** Denominadas frecuentemente competencias técnicas, son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según los estándares y la calidad establecidos por la empresa y/o por el sector productivo correspondiente. (Competencias, 2013).

Las competencias son un conjunto de conocimientos habilidades, actitudes y aptitudes que favorecen a obtener, mantener y progresar así en su puesto de trabajo, es decir que las competencias básicas y las específicas son las primeras que habilitan al estudiante en proceso a integrarse y prepararse para la inserción al campo laboral mientras que las competencias genéricas y conductuales van entrelazadas porque toman en énfasis los rasgos personales, conductas, manejo de conflictos, entre otros que ayudará a destacarse en el área de trabajo.

### **Factores de la empleabilidad**

[CITATION McQ05 \l 12298 ] Mencionan que existen algunos factores como para la empleabilidad ya sean innatos asemejándose a los rasgos de cada persona, otros es van adquiriendo a lo largo de la vida y aquellos que no pueden ser controlables por el sujeto de manera externa entre ellas tenemos los factores individuales, circunstancias personales y factores externos.

**Tabla N°1**

<b>FACTORES INDIVIDUALES</b>	<b>CIRCUNSTANCIAS PERSONALES</b>	<b>FACTORES EXTERNOS</b>
Habilidades y atributos	Circunstancias del hogar	Factores de la demanda
Características demográficas	Cultura de trabajo	Otros factores habilitantes
Salud y bienestar	Acceso a recursos	
Búsqueda de empleo		
Adaptabilidad y movilidad		

**Fuente:** [CITATION McQ05 \1 12298 ]

### **Habilidades y Atributos de Empleabilidad**

**Atributos esenciales:** competencias sociales básicas, honestidad e integridad; fiabilidad; comprensión de las acciones y consecuencias; actitud positiva para trabajar; responsabilidad; autodisciplina, proactividad, diligencia, motivación, iniciativa, asertividad, confianza, autonomía.

**Competencias generales:** expresión oral y escrita, cálculo, razonamiento, resolución de problemas, adaptabilidad, trabajo en equipo, gestión del tiempo y tareas, competencias básicas en nuevas tecnologías, competencias de comunicación, habilidades de servicio al cliente, trabajo en equipo, capacidad de aprendizaje, visión, competencias específicas del puesto de trabajo, habilidades empresariales.

**Cualificaciones:** formales académicas e informales, vocacionales; cualificaciones específicas del trabajo.

**Experiencia de trabajo:** experiencia laboral, habilidades laborales generales y aptitudes personales; se suelen valorar habilidades transversales (como conducir); competencias profesionales específicas.

**Vinculación al mercado de trabajo:** duración actual del empleo o desempleo, número y duración de los períodos de desempleo / inactividad; "Saldo" del historial del trabajo.

### **Características demográficas**

Género, edad.

### **Salud y bienestar**

**Salud:** estado actual de salud física y mental, historial médico, bienestar psicológico.

**Discapacidades:** Naturaleza y alcance de las discapacidades.

### **Búsqueda de empleo**

Uso eficaz de los recursos de los servicios de búsqueda e información (incluyendo las TIC); conocimiento y uso eficaz de las redes sociales informales; capacidad para completar los formularios de CV; habilidades en la entrevista; acceso a referencias; conciencia de las fortalezas y debilidades; conocimiento de la ubicación y el tipo de oportunidades en el mercado laboral; enfoque realista de los puestos de trabajo objetivo.

### **Adaptabilidad y movilidad**

Movilidad geográfica; salario de reserva (aquel nivel salarial que hace al individuo indiferente entre aceptar una oferta o rechazarla) y flexibilidad de los salarios; flexibilidad en el trabajo (horas de trabajo, ocupaciones, sectores).

Los factores individuales son aspectos independientes de cada persona que inicia desde su estado psicológico, valores, principios, preparación académica – profesional, su manera de vincularse al mercado laboral donde el individuo expresa su máximo potencial al adquirir el trabajo.

### **Circunstancias Personales**

#### **Circunstancias del hogar**

**Responsabilidades directas de cuidados:** niños o personas mayores.

**Otras responsabilidades familiares y de cuidados:** otras responsabilidades financieras de la familia con los niños o con otros miembros de la familia fuera del hogar individual, compromisos emocionales y / o de tiempo con los miembros de la familia u otros.

**Vivienda:** acceso a una vivienda segura, asequible y apropiada.

**Cultura de trabajo:** Existencia de una cultura en la que el trabajo está apoyado y alentado dentro de la familia, entre los compañeros u otras relaciones personales y por la comunidad en general.

#### **Acceso a recursos**

**Transporte:** Facilidad de acceso a medios de transporte propios, públicos o privados.

**Acceso a recursos financieros:** Acceso a recursos financieros del hogar, acceso a soporte financiero formal o informal, gestión de los ingresos y deudas, extensión y duración de dificultades financieras.

Un individuo a pesar de sentir la necesidad de trabajar, trae consigo otras responsabilidades que están estrechamente vinculadas con su estado emocional (familia), así mismo manera de adaptarse al medio (vivienda, transporte, cultura de trabajo).

### **Factores Externos**

#### **Factores de la demanda**

**Factores del mercado de trabajo:** El nivel de la demanda local y regional; la naturaleza y los cambios de la demanda local y regional (niveles requeridos de cualificaciones, estructura ocupacional de las vacantes; sectores donde se concentra la demanda); ubicación, centralidad / lejanía de los mercados de trabajo locales en relación con los centros de la industria / empleo; nivel de competencia por puestos de trabajo; acciones de los competidores de los empresarios; cambios en las preferencias de los clientes, etc.

**Factores macroeconómicos:** estabilidad macroeconómica; confianza de las empresas a medio y largo plazo; nivel y naturaleza de la demanda de mano de obra en la economía nacional.

**Características de las vacantes:** remuneraciones; condiciones de trabajo; jornada laboral y trabajo por turnos; oportunidades para la promoción; extensión del trabajo a tiempo parcial, trabajos estacionales; disponibilidad de puestos de acceso al empleo.

**Factores de Reclutamiento:** procedimientos de reclutamiento y selección de los empleadores; criterios generales de selección; canales de búsqueda de los empleadores; discriminaciones (por ejemplo, de edad, género, raza, área de residencia, discapacidad, duración del desempleo); forma y grado de utilización de los empleadores de las redes informales; demanda estricta o flexible de perfiles concretos de cualificaciones.

#### **Otros Factores Habilitantes**

**Políticas de empleo:** Accesibilidad y utilidad de los servicios públicos de intermediación, beneficios fiscales, flexibilidad y rigidez respecto a la obligatoriedad de aceptar puestos de trabajo, alcance de las políticas de desarrollo local / regional; facilidades de conciliación de la vida familiar y laboral, accesibilidad y limitaciones al acceso a formación, medidas para facilitar la transición escuela-trabajo y abordar las cuestiones de empleabilidad en la escuela y la universidad.

**Otras políticas:** Accesibilidad y asequibilidad del transporte público, guarderías y otros servicios de apoyo.

Para que una persona se adapte al mercado laboral debe tener en cuenta que para cubrir una vacante se requiere cumplir con aspectos, en cada una de las instituciones ya sea por género, edad, discapacidad, desenvolvimiento, experiencia laboral, nivel de competencias por puestos de trabajo, condiciones de trabajo, remuneración y jornada laboral.

## **DETERMINANTES DE LA EMPLEABILIDAD**

### **Empleabilidad y educación**

Las características universales y particulares de las instituciones educativas ecuatorianas, exteriorizan lo señalado en el **Art. 350 de la Constitución 2008**, que su capacidad es considerar al estudiante como persona en un proceso de aprendizaje profesional, humanístico, competente y comprometido con el desarrollo social. Las Instituciones de Educación Superior se centran en la manera de hacer las cosas, por lo que la “...calidad es un 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” [CITATION Mar16 \l 12298 ].

La práctica y la actitud para el aprendizaje deben comenzar en la infancia, en el hogar de cada individuo, y debe continuar en la escuela, en la universidad, etc.

El aprendizaje continuo aparece como una necesidad [CITATION FUN99 \l 12298 ]. De esta forma, el concepto de educación permanente encabeza una visión más moderna de la educación, donde hay un eje vertical que implica que ésta dura toda la vida de una persona, y un eje horizontal por el que todos los espacios en los que se involucra el individuo se vuelven educativos [CITATION CIN05 \l 12298 ].

Es decir en el mundo actual, la educación y la formación son los pilares de la empleabilidad de un individuo. Y se hace sumamente necesaria la presencia de contenidos nuevos y sobre todo de metodologías de aprendizaje y enseñanzas nuevas, pero la clave más importante está en la predisposición personal de elaborar un proceso de formación durante toda la vida, la cual se encuentra condicionada por el ambiente en el que el individuo nace y crece[ CITATION Peñ07 \l 12298 ].

La relación entre educación superior, sociedad y mercado laboral ha contribuido en la planificación y gestión de los Planes de Estudios con el objetivo de identificar las formas, modalidades y contenidos que debería asumir la educación superior, para contribuir de una manera más adecuada al desarrollo social, económico y cultural, atendiendo a las necesidades de los clientes/pacientes, desde un punto de vista biopsico-social.

### **Empleabilidad y Desempleo**

Desde el punto de vista de la oferta laboral el aumento de la empleabilidad de los individuos puede representar un gran avance para aquellos individuos sistemáticamente desafortunados en la obtención de un empleo. Obviamente que la solución completa al desempleo requiere que existan puestos de trabajo originados en el aumento del Producto Social, aunque en varias ocasiones el desempleo es producto de puestos de trabajo que no pueden ser cubiertos por la falta de individuos aptos para los mismos [ CITATION Wei041 \l 12298 ]

Entonces, la inversión que se realice en pos de aumentar la empleabilidad de los individuos puede disminuir aquel desempleo causado por la falta de personal

calificado. Sin embargo, también puede ser beneficiosa en un contexto de retracción del empleo, porque propiciaría que las oportunidades de acceso al empleo fueran más equitativas [ CITATION Wei041 \l 12298 ].

[CITATION Pab05 \l 12298 ] Establece que los desempleados de larga duración se alejan cada vez más del mercado de trabajo y se vuelven más dependientes de las políticas sociales.

Los desocupados de larga duración van perdiendo sus conocimientos, pero principalmente van disminuyendo sus hábitos de trabajo, su capacidad de relacionarse y generar vínculos con el resto de los individuos, su capacidad para adaptarse a los cambios, entre otras cuestiones. Esto hace que sus capacidades de empleabilidad sean menores, cada vez se vayan alejando más del mercado laboral y se vaya profundizando aún más su exclusión [CITATION Wei04 \l 12298 ].

El desempleo trae consigo la disminución de conocimientos, capacidades para desenvolverse en el ámbito profesional, capacidad para relacionarse, adaptabilidad, desvinculándolos del área laboral. El desempleo trae consigo que las personas compitan entre ellos para ocupar una vacante, al igual que existe personas que no se encuentran aptas para ocupar el puesto que ofrecen es decir, no cubren la demanda que requiere la institución.

### **Empleabilidad y Equidad Social**

De acuerdo a lo analizado hasta el momento el nivel educativo se plantea como uno de los más importantes determinantes de la empleabilidad. Pero no todos los individuos reciben la misma educación: los individuos más pobres poseen mayores dificultades para acceder a un nivel educativo alto; puede concluirse que serán menos empleables [CITATION Mar11 \l 12298 ]

(Formichella 2010) considera que existe equidad educativa si se evidencia igualdad en los resultados educativos, lo cual incluye el grado de empleabilidad de los individuos al concluir su paso por el sistema. Si no existe equidad en la educación habrá individuos menos empleables que otros, lo cual contribuirá a la

inequidad social. Y no sólo habrá individuos menos empleables, sino que dichos individuos serán los que provengan de hogares menos aventajados, por lo que puede pensarse que quedarán entrampados en un círculo de pobreza.

Tal resultado sucede porque un individuo pobre tendrá mayores dificultades en enfrentar los costos directos de invertir en educación, porque posee un menor nivel de ingresos, y también en enfrentar los costos indirectos (costos de oportunidad de formarse y no trabajar): el aporte marginal que una persona pobre puede hacer a la economía del hogar puede marcar la diferencia entre subsistir y no. Es así como muchos jóvenes y niños abandonan el colegio y van en busca de trabajo, generalmente informal, o mendigan [CITATION Mar11 \l 12298 ].

Por otra parte [CITATION Mar11 \l 12298 ] mencionan que: quienes siendo pobres continúan asistiendo a la escuela poseen un muy bajo rendimiento al no estar bien alimentados, no poseer generalmente ayuda y apoyo familiar en sus tareas y al no poder concentrar su tiempo libre en el estudio debido a que deben cuidar de hermanos menores o a que deben realizar algún tipo de trabajo informal poder subsistir. En muchos casos la asistencia al colegio se reduce a la búsqueda de un comedor escolar que puede llegar a representar el único alimento del día.

Es decir, que el aumento de la empleabilidad colabora ante el problema del desempleo mediante la mejora en las capacidades y productividad de los individuos, aunque no se presenta como una solución total al problema. A su vez, el desempleo de larga duración provoca efectos negativos sobre la empleabilidad. Por último, se destaca que las cualidades relacionadas con ésta son propicias para el autoempleo y colaboran con la aparición de individuos emprendedores.

## **CALIDAD DE FORMACIÓN ACADÉMICA EN ENFERMERÍA**

La calidad de formación profesional del enfermero, se comprende que ésta ocurre dentro de la relación enseñanza-aprendizaje, formal o informal. Los propósitos, los procedimientos y los mecanismos de esta relación están siempre basados en

alguna teoría, aunque raramente el soporte teórico sea identificado con claridad por los actores sociales allí involucrados: el profesor y el estudiante, el educador y el educando. La formación profesional del enfermero abarca dos campos de acción, uno es el de la educación y el otro es el de la salud, campos éstos esenciales para ratificar el compromiso de los agentes sociales que están involucrados en el proceso de formación.[ CITATION Chr15 \l 12298 ]

En esta coyuntura, el enfermero debe concebir la salud de las personas como un asunto que se refiere a ellas mismas y desarrollada por el enfermero para ofrecimiento de los conocimientos técnico-científicos; la ayuda en la construcción de la autonomía de las personas en el proceso de vida; el compromiso social con los pacientes para la determinación de las políticas de promoción de la salud; considerar la capacidad máxima de tolerar, enfrentar y corregir los riesgos que están presentes en la historia de vida de cada individuo, permitiendo la comprensión de la formación y del compromiso social, con el proceso de atención tan entrelazada con la cuestión de la salud y de la educación, con la lógica de la sistematización de los cuidados de enfermería y de la educación.[ CITATION Chr15 \l 12298 ]

Los estudios sobre educación en enfermería configuran una vertiente de investigación en el área de formación profesional. Otros dos abordajes importantes, también aplicables al área de la enfermería, mencionados en las investigaciones son: la política de formación de recursos humanos en salud, la formación inicial de los profesionales enfermeros y el cuidado en la salud a partir de la formación del enfermero, permitiendo observar que las vertientes de investigación sobre los recursos humanos en salud también están presentes en el área de enfermería, demostrando la consolidación de líneas como: educación/formación profesional, y trabajo/práctica de enfermería.[ CITATION Chr15 \l 12298 ]

Al hablar de la calidad de formación académica de los profesionales, hay que diferenciar formación académica de pregrado, que da lugar a la obtención del título oficial de Grado en Enfermería para el ejercicio de la profesión en el entorno sanitario, y formación académica de postgrado que incluye formación

universitaria para distintos niveles académicos, (Máster, Doctorado) y cursos de formación y actualización, así como eventos científicos (Barbera Ortega, et al, 2015)

El Sector Sanitario es un entorno que sufre cambios y avances rápidos en el conocimiento a través de la investigación, la incorporación de nuevas tecnologías, etc. Por este motivo, es fundamental que las profesiones sanitarias, incluyendo el personal de enfermería, actualicen y complementen su formación académica con el objetivo de poder ofertar cuidados de calidad y una práctica basada en la evidencia científica (Barbera Ortega, et al, 2015)

Se sabe que la educación en enfermería ha evolucionado a través del tiempo, aunque lentamente, transitando de una educación menos directiva hacia una más reflexiva. Al salir del modelo de atención asentado en el paradigma biomédico, con una alta orientación tecnológico-mecanicista, en dirección al paradigma holístico disciplinar. Esto posibilita la calidad de formación de individuos con competencias, tales como habilidad, conocimiento y actitud, para la inserción en diferentes sectores de la salud, con el fin de participar en el desarrollo de la sociedad y para estimular el desarrollo del espíritu científico y del pensamiento reflexivo [ CITATION Chr15 \l 12298 ].

Al momento de elegir estudiar la Carrera de Enfermería debemos saber que está vinculada la rama de la salud con la educación donde se establece el proceso enseñanza – aprendizaje, para que la calidad de formación académica sea satisfactoria se debe comprender que no solo depende de la enseñanza y el conocimiento que imparte el docente sino también de la autoeducación del estudiante.

El sector salud se encuentra en un entorno continuo cambiante por tal motivo los profesionales deben ir actualizando sus conocimientos, mejorando sus habilidades para que complementen su formación académica brindando una atención de humanizada.

## **Formación Universitaria**

Actualmente las(os) estudiantes de Enfermería a nivel licenciatura cuentan con un nivel reflexivo y crítico que se va desarrollando aún más, conforme su práctica y experiencia hospitalaria se los permite, siendo un factor que propicia un enfrentamiento intergeneracional con los (las) Enfermeros (as) que laboran desde hace tiempo en el área hospitalaria, un ejemplo de ello es cuando el estudiante realiza los cuidados con nuevos procedimientos y técnicas o cuando propone otra manera de realizar éstas siempre fundamentando dichas acciones las (os) enfermeras (os) se molestan pero, ¿por qué?, de acuerdo con nuestro punto de vista es porque les falta una formación más amplia en relación con la Enfermería como disciplina y como profesión lo que conlleva un pensamiento reflexivo, con el cual todo profesional de Enfermería debe desarrollarse [ CITATION Peñ07 \l 12298 ].

Hoy en día es necesario contar previamente con una formación de nivel medio superior para ingresar a estudiar Enfermería, con el fin de formar profesionales con mayor calidad, con mayores y más amplios conocimientos en diversas áreas tanto teóricas como prácticas, con pensamiento crítico y constructivo. El Consejo Internacional de Enfermeras destaca: “hay una necesidad creciente de Enfermeras con una amplia formación básica de Enfermería que tenga el acento en la atención primaria de la salud y los prepare para actuar en hospitales y en la comunidad”, permitiendo con ello el desarrollo intelectual de cada persona y como consiguiente de la población en que reside, no solo en estado de enfermedad sino también en la salud. [ CITATION Peñ07 \l 12298 ]

A veces se olvida esta cuestión de “Aprender a aprender” careciendo de la actitud de formación permanente que siempre debe estar a lo largo de su vida tanto personal como profesional, lamentablemente este es uno de los factores por el cual Enfermería ha sufrido un estancamiento. [ CITATION Peñ07 \l 12298 ]

### **Tendencia en el Aprendizaje/Docencia**

Debemos buscar una nueva tendencia de aprendizaje que le permita al alumno construir su propio conocimiento y pensamiento Enfermero, rompiendo con el modelo tradicional que hemos tenido durante muchos años, donde el profesor es el que sabe y el alumno es el que aprende, no, ésta situación no debe de seguir así, ahora hay que permitir el intercambio de ideas, de experiencias, formando una cultura de retroalimentación por parte del alumnado y por parte del docente. Se deben de promover “procesos de aprendizaje y desarrollo del conocimiento con mayor utilización del pensamiento crítico y reflexivo [ CITATION Peñ07 \l 12298 ]

El papel del profesional de Enfermería ha tenido un gran avance a lo largo de los años pero esto no debe acabar aquí, ya que el campo de la salud es inmenso, por descubrir, en el cual el personal de Enfermería juega un papel trascendental ya que a diferencia de otras profesiones no solo abarca un solo ámbito, comprende prevención, el curación y el de rehabilitación.

Debemos diferenciar la formación académica de pregrado con la de posgrado, la primera consta de conocimientos teóricos – prácticos que da lugar a la obtención del título profesional y la segunda incluye maestrías, posgrados, seminarios, doctorados; estos dos tienen como fin de obtener profesionales con conocimientos actualizados en una área específica, dando lugar a profesionales competentes para actuar de manera óptima dentro del ámbito de salud.

## **OFERTA ACADÉMICA**

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

Según (Ortega, 2001), consideró a la oferta académica como las oportunidades de estudio que ofrece la instituciones de educación superior, para satisfacer las

necesidades en educación media, diversificado, y profesional que desea continuar estudios superiores.

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

El sistema universitario involucra cuatro elementos sistémicos fundamentales: estudiantes, docentes, dirección y entorno. Por consiguiente cualquier mal funcionamiento en uno de estos elementos afecta a todo el sistema. El docente es el custodio del conocimiento y el conductor del proceso de aprendizaje, también es el interventor del ambiente que rodea el proceso académico y es por consiguiente el responsable de sugerir o propiciar las condiciones justas para su exitoso desempeño. También es el observador del contraste resultante de su trabajo académico debido a que comparte el tiempo de los estudiantes simultáneamente con colegas de otros cursos y con temáticas diferentes e igual importancia, que también exigen el derecho de un ambiente de desempeño eficaz. El ejercicio docente también requiere de espacios de acción para la actividad académica, programas de capacitación e investigación, asesorías, periodos sabáticos, pasantías, intercambios, los cuales se encuentran limitados dentro de los sistemas rígidos [ CITATION Ada08 \l 12298 ].

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

### **Flexibilización de la oferta académica.**

Para (Salinas, 2000), considera que los sistemas educativos tienen la redefinición de sus procesos, principios, políticas, estrategias, organización, operación y gestión, realizando cambios a espacios más amplios y flexibles, enfatizando la necesidad de demoler los muros de rigidez que han estado oprimiendo, modificando la distribución

y las formas del ejercicio académico y del poder de las instituciones, reconstruyendo los ámbitos de libertad, responsabilidad, confianza y autonomía, apoyándose en la ciencias y las herramientas tecnológicas actuales, influyendo en todas las instituciones la necesidad urgente de crear sociedades de aprendizaje más eficaces y productivas, cambiando culturalmente el contexto del desempeño de modelos rígidos a modelos flexibles y optimizados.

La autoridad académica busca mantener su ventaja competitiva: aumentando su patrimonio básico, "el conocimiento", por medio de programas de capacitación y proyectos de investigación, aprovechando las oportunidades de movilidad de los docentes y el conocimiento de otros, para así renovar sus procesos para un mejor aprovechamiento y acceso de los recursos logísticos, buscando que las inversiones tengan mejor aprovechamiento social y haciendo frente a la dificultad de disminuir los costos y mejorar sus niveles de calidad. Una manera de hacerlo es reduciendo los desembolsos por los insumos no benéficos, por ejemplo, el aumento por exceso de la demanda de aulas, libros, computadores, laboratorios, etc., mientras que gran parte del tiempo permanecen sin uso. Estos son factores evidentes que en general, se consideran, pero no reflejan la totalidad de la situación [ CITATION Ada08 \l 12298 ].

## **2.4 Antecedentes de la Carrera de Enfermería**

### **Carrera de Enfermería**

La Historia de la Carrera de Enfermería inicia su labor académica en el año 1988 como extensión de la Universidad Estatal de Ambato con un paralelo para dar respuesta a la necesidad de los bachilleres de la región y el país de formación superior, con el título terminal de Licenciatura en Ciencias de la Enfermería con enfoque clínico y comunitario contribuyendo a la satisfacción de necesidades de salud a 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.

Manteniendo su prestigio y demanda de estudiantes, dado que el campo ocupacional para la profesional es muy alto; incrementándose al momento con los requerimientos de la política del estado de conformar los equipos básicos de atención en salud (EBAS) para el trabajo en la Atención Primaria de Salud [ CITATION Val11 \l 12298 ]

### **Misión**

Formar profesionales humanistas y competentes en Enfermería y Administración para Desastres y Gestión del Riesgo con un sistema académico, científico y tecnológico, vinculándose con sectores de la sociedad y contribuyendo a la solución de problemas del contexto [ CITATION Val11 \l 12298 ].

### **Visión**

La Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano es una institución de Educación Superior con liderazgo en la formación de profesionales de Enfermería y Administración para Desastres y Gestión del Riesgo, humanista, competente y emprendedora, basada en un sistema académico de investigación científica y tecnológica, y la vinculación de sectores sociales que contribuyan a la solución de problemas del contexto [ CITATION Val11 \l 12298 ]

### **Objetivo de la Carrera de Enfermería**

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

La formación de la licenciada/o en ciencias de la enfermería se basa en la aplicación del proceso de atención de enfermería, acercarlos a la realidad nacional,

concediendo especial relevancia científico técnico, ético y político, desarrollando habilidades técnicas, con acciones de fomento, prevención, curación y rehabilitación de la salud. [CITATION EVa11 \l 12298 ].

### **Perfil de Egreso de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar**

Es un profesional que ha adquirido competencia científico técnica para cuidar y ayudar a las personas sanas o enfermas (niño, embarazada, adolescente, adulto y adulto mayor), familia y comunidad.

Desarrolla competencias asistenciales, administrativas, educativas e investigativas en instituciones y servicios de los tres niveles de atención de salud, mediante una firme actitud humanística, ética y de responsabilidad legal.

Cuenta con autoridad para tomar decisiones y profundos conocimientos profesionales en las áreas biológicas, psicosociales y del entorno; y habilidades teórico prácticas en las técnicas específicas y de alta complejidad del ejercicio de la profesión, sustentado en la lógica del método científico profesional de enfermería en el marco del desarrollo científico y tecnológico de las ciencias [ CITATION Uni19 \l 12298 ].

## 2.5 Definición de Términos

- **CACES:** Consejo de Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior
- **Calidad:** Se refiere a la capacidad que posee un objeto para satisfacer necesidades implícitas o explícitas según un parámetro, un cumplimiento de requisitos de calidad. La calidad está relacionada con las percepciones de cada individuo para comparar una cosa con cualquier otra de su misma especie, y diversos factores como la cultura, el producto o servicio y las necesidades.
- **CES:** Consejo de Educación Superior
- **Competencias:** Las competencias son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea. Las competencias son características que capacitan a alguien en un determinado campo. No solo incluyen aptitudes teóricas, sino también definen el pensamiento, el carácter, los valores y el buen manejo de las situaciones problemáticas.
- **Desempleo:** Se refiere a la situación en la cual un individuo carece de empleo y de salario. La persona desempleada se caracteriza por tener una edad promedio para estar activa (entre 18 y 65 años), tener disposición para trabajar, estar en busca de empleo que sin embargo no logra obtener ningún puesto de trabajo.
- **Desempeño laboral:** Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.
- **Empleabilidad:** implica poseer las capacidades necesarias para mantenerse ocupado y progresar en el ámbito profesional [ CITATION Vil14 \l 12298 ]

- *Equidad Social: Es la forma en la que se denomina al conjunto de prácticas que pretenden demoler todas las barreras sociales, culturales, económicas o políticas que impliquen exclusión y desigualdad. Su objetivo final es que, con independencia de las circunstancias en que se encuentren, todos los miembros de una sociedad tengan las mismas oportunidades y derechos.*
- *EFTP: Educación y Formación Técnica y Profesional*
- *Habilidades: La habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio.*
- *IES: Institución de Educación Superior*
- *LOES: Ley Orgánica de Educación Superior*
- *LOSEP: Ley Orgánica del Servidor Público*
- *UMH: Universidad Miguel Hernández*
- *UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.*
- *UNEVOC: Centro Internacional de Educación y Formación Técnica y Profesional*

### **3. CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Nivel de Investigación**

La metodología aplicada en el presente estudio por el nivel de investigación es el siguiente:

Por su nivel:

- Es una Investigación Descriptiva transversal, pues consiste en descubrir hechos en un lugar y tiempo determinado.

Por consiguiente parte de un estudio descriptivo de corte transversal porque se ejecutó en un periodo de tiempo determinado, con la finalidad de recopilar información a través de la aplicación de una encuesta, la población con la que se trabajó fue de 171 Licenciados en Enfermería que laboran en distintas instituciones de Salud dentro y fuera de la provincia de Bolívar.

#### **3.2 Diseño De La Investigación**

**Transversal.-** La investigación nos permitió conocer la situación actual en el ámbito profesional de los graduados desde la finalización de sus estudios.

**Cuantitativo.-** Se puede determinar en términos numéricos que la población estudiada se vincula o no al ámbito laboral.

#### **3.3 Tamaño del universo para el estudio**

Según (Hernández, 1995) definen la población como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Debiendo situarse claramente en torno a sus características de contenido, lugar y en el tiempo”.

Por consiguiente el conjunto poblacional del presente estudio está conformado por un estrato claramente definido. Conformado por 171 profesionales de enfermería

de las promociones 2015 – 2016 y 2017 de la Universidad Estatal de Bolívar los cuales por su naturaleza e importancia pasarán a formar parte de la muestra en su totalidad. Por consiguiente la población se establece de la siguiente manera:

### **Distribución de la Población**

**Cuadro N° 1**

<b>Indicador</b>	<b>Número de sujetos</b>
Graduados 2015	43
Graduados 2016	57
Graduados 2017	71
<b>Total población</b>	<b>171</b>

**Fuente:** Lcda. Marlene Curi. Secretaria de la Escuela de Enfermería UEB  
Listado de graduados revisar **Anexo N° 8.1, 8.2, 8.3**

#### **Criterio de inclusión:**

Para incluir a la población objeto de estudio, se tomará en cuenta a todos los graduados de la Carrera de Enfermería del año 2015, 2016 y 2017 a quienes se los pudo contactar.

#### **Criterios de exclusión**

Se excluirán del estudio a los graduados que no se los pueda ubicar por los medios utilizados para contactarlos y a los graduados que se encuentran cursando el año de salud rural para realizar la respectiva encuesta.

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Para el logro de los objetivos propuestos es fundamental la recolección de datos, por lo que es importante utilizar técnicas e instrumentos apropiados que permita recabar el máximo de información y así obtener datos de manera exacta y lo más cercano a la realidad.

Para la aplicación de la encuesta se utilizaron medios de comunicación personales como: redes sociales (facebook, whatsapp), correo electrónico y vía telefónica.

En esta investigación se aplicó una encuesta para recoger los datos provenientes de los Graduados de la Carrera de Enfermería de las promociones mencionadas realizada por las investigadoras que se encuentra en el siguiente link: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeqz7igoKruW057qVWvfukIF9sqzAA4CYOke2m6bW6gp32Frg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeqz7igoKruW057qVWvfukIF9sqzAA4CYOke2m6bW6gp32Frg/viewform?usp=sf_link), la misma que se realizó de manera virtual.

El segundo instrumento fue la base de datos de Secretaría de la Carrera de Enfermería en relación a las promociones por cada año de la población de graduados, además de referencias personales para su localización.

### **3.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos**

Para un mejor análisis e interpretación de los resultados, se aplicó una serie de técnicas que nos permitieron cuantificar y cualificar los resultados de la investigación de forma más clara y precisa respecto a la cantidad de datos posibles. Por lo que los datos obtenidos se representarán mediante matrices de análisis, cuadros estadísticos y gráficos de barras utilizando el programa utilitario de Microsoft Excel de frecuencia absoluta y frecuencia porcentual, y una breve interpretación de los resultados

#### **3.5.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE INFORMACIÓN**

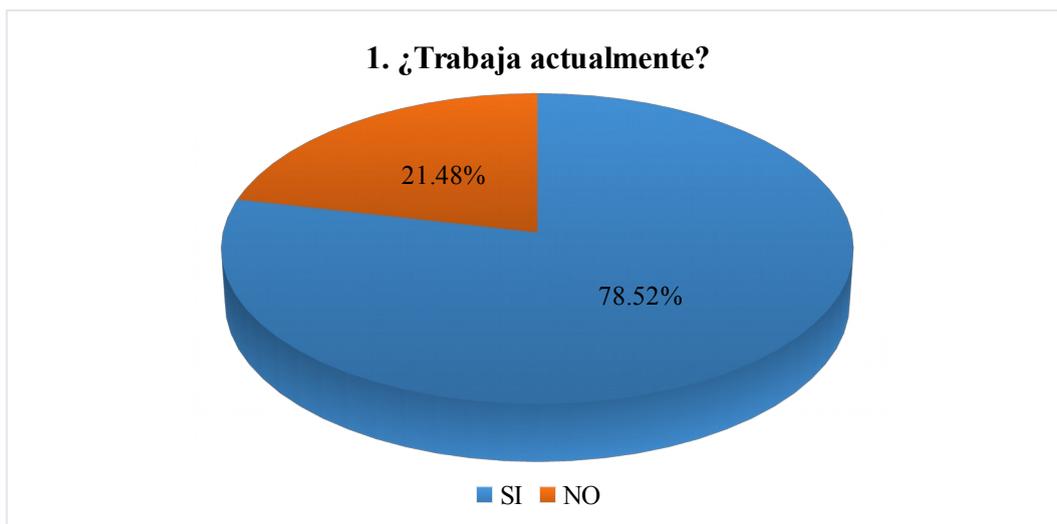
Analizando los resultados obtenidos a través de la técnica de la encuesta estructurada llegamos al siguiente resultado:

## Ítem N° 1: Trabaja actualmente

Cuadro N°1

Categoría	Frecuencia	%
Si	106	78,5
No	29	21,4
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>99,9</b>

Gráfico N° 1



**Fuente:** Encuestas realizadas a las/os graduados de la Carrera de Enfermería  
**Elaborado por:** Mireya Pilamunga y Leyla Saltos

### Análisis e interpretación.

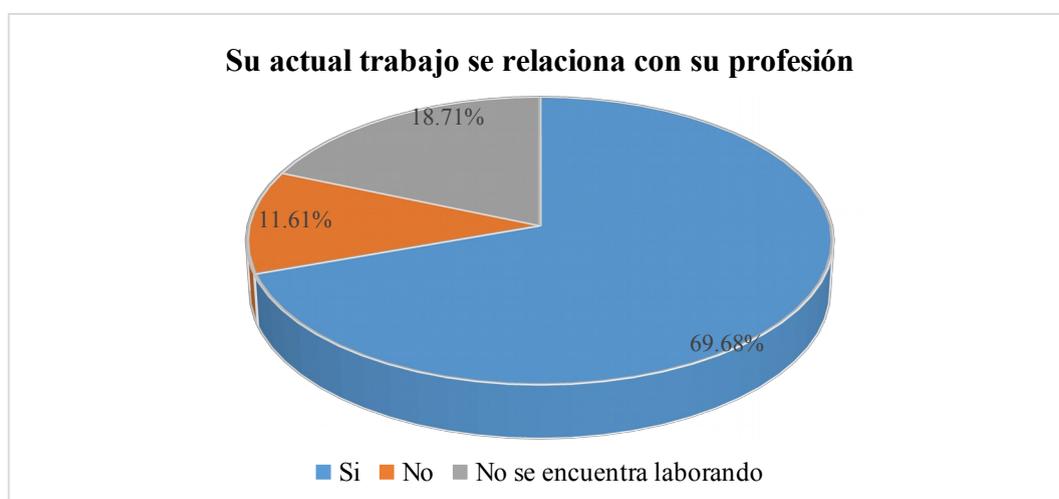
De acuerdo a la pregunta sobre su trabajo actual la mayoría de encuestados se encuentran laborando podemos afirmar que una vez alcanzado el título ingresaron al campo laboral mientras que en su minoría no laboran debido a circunstancias que impiden vincularse al área laboral por situaciones personales como: maternidad, problemas de salud; situaciones sociales como: competitividad en el área profesional siendo un factor que desencadena el desempleo, además que algunos de ellos finalizaron el año de salud rural y se encuentran buscando trabajo.

**Ítem N° 2: Su actual trabajo se relaciona con su profesión.**

**Cuadro N°2**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Si	88	69.6
No	18	11.6
No se encuentra laborando	29	18.7
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>99.9</b>

**Gráfico N° 2**



**Fuente:** Encuestas realizadas a las/os graduados de la Carrera de Enfermería  
**Elaborado por:** Mireya Pilamunga y Leyla Saltos

**Análisis e interpretación.**

La mayoría de los encuestados responden que su trabajo actual si tiene relación con su profesión siendo que la minoría tiene un trabajo que no es acorde a su preparación académica, implicando así la falta de actualización de conocimientos, disminuyendo de esta manera la oportunidad de acceder a puesto de trabajo en el área específica acorde a su perfil profesional.

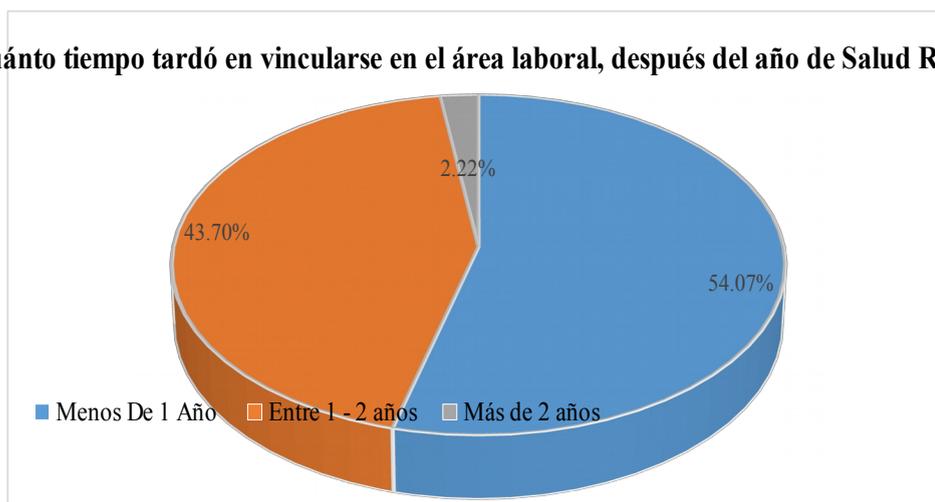
**Ítem N° 3: ¿Cuánto tiempo tardó en vincularse en el área laboral, después del año de Salud Rural?**

**Cuadro N°3**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Menos de 1 año	73	54
Entre 1 – 2 años	59	43.7
Más de 2 años	3	2.2
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>99.9</b>

**Gráfico N° 3**

**¿Cuánto tiempo tardó en vincularse en el área laboral, después del año de Salud Rural?**



**Fuente:** Encuestas realizadas a las/os graduados de la Carrera de Enfermería

**Elaborado por:** Mireya Pilamunga y Leyla Saltos

### **Análisis e interpretación.**

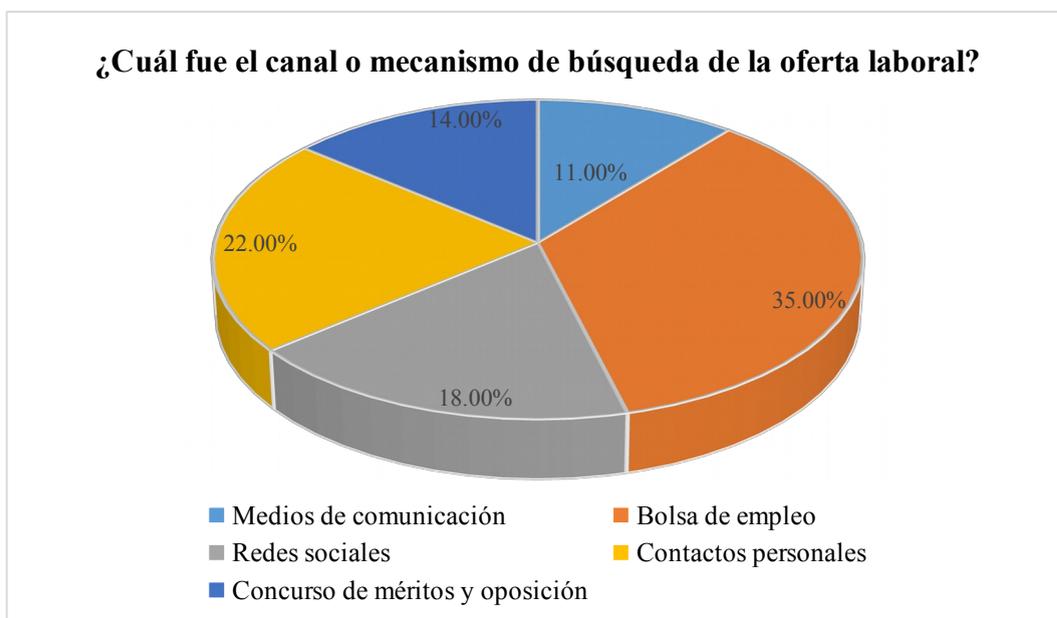
A la pregunta sobre el tiempo de espera para ingresar al campo laboral la mayoría de profesionales expresa que inició sus labores en menos de un año podemos afirmar que son profesionales muy cotizados por el desenvolvimiento dentro del año de salud rural por consiguiente permanecen en el ámbito laboral de la salud; seguido de un porcentaje menor manifiesta que tardaron entre uno y dos años en vincularse al área laboral y sin embargo debemos tomar en cuenta que un número menor de profesionales tardaron más de dos años ingresar al área laboral.

**Ítem N° 4: ¿Cuál fue el canal o mecanismo de búsqueda de la oferta laboral?**

**Cuadro N° 4**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Medios de comunicación	15	11,1
Bolsa de empleo	47	34,8
Redes sociales	24	17,7
Contactos personales	30	22,2
Concurso de méritos y oposición	19	14
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>99,8</b>

**Gráfico N° 4**



**Fuente:** Encuestas realizadas a las/os graduados de la Carrera de Enfermería  
**Elaborado por:** Mireya Pilamunga y Leyla Saltos

### **Análisis e interpretación.**

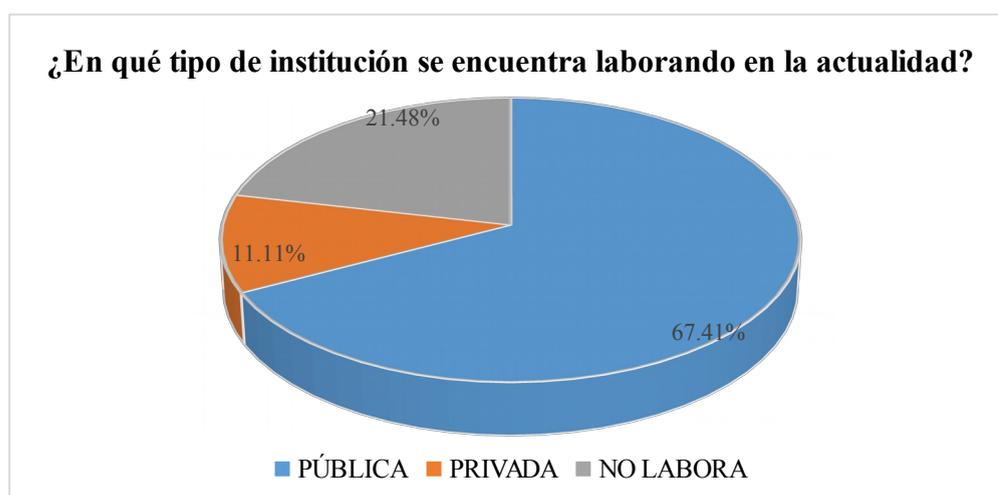
A la pregunta sobre los mecanismo de búsqueda de oferta laboral la mayoría responde que recurrieron a la bolsa de empleo para ingresar a trabajar, otro grupo dice que fueron contactos personales y familiares los que hicieron posible el trabajo en el área de la salud y un grupo reducido participaron de concursos de méritos y oposición para ingresar a laborar. Por lo que podemos deducir que de una u otra manera los profesionales de la Carrera de Enfermería ingresan al mercado laboral.

**Ítem N° 5: ¿En qué tipo de institución se encuentra laborando en la actualidad?**

**Cuadro N° 5**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Pública	91	67,4
Privada	15	11,1
No labora	29	21,4
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>99,9</b>

**Gráfico N° 5**



**Fuente:** Encuestas realizadas a las/os graduados de la Carrera de Enfermería  
**Elaborado por:** Mireya Pilamunga y Leyla Saltos

### **Análisis e interpretación.**

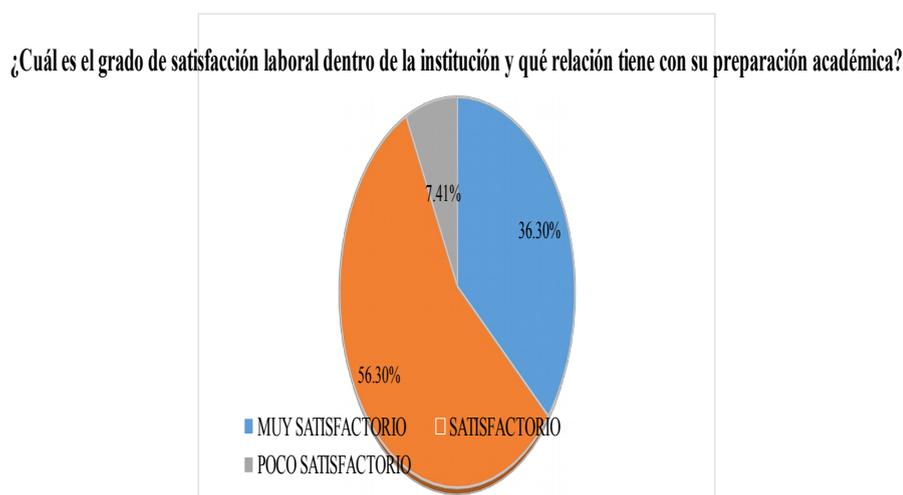
A la pregunta la mayoría de encuestados responde que se encuentran laborando en el sector público seguido de un grupo menor que trabajan en el sector privado y un mínimo porcentaje no trabaja aún. Por lo que podemos afirmar que los profesionales de Enfermería se encuentran trabajando en las distintas instituciones de salud de nuestro país.

**Ítem N° 6: ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral dentro de la institución y qué relación tiene con su preparación académica?**

**Cuadro N° 6**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Muy satisfactorio	49	36,3
Satisfactorio	76	56,3
Poco satisfactorio	10	7,4
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>100</b>

**Gráfico N° 6**



**Fuente:** Encuestas realizadas a las/os graduados de la Carrera de Enfermería  
**Elaborado por:** Mireya Pilamunga y Leyla Saltos

**Análisis e interpretación.**

A la pregunta sobre el grado de satisfacción profesional la gran mayoría de profesionales expresan que es satisfactorio poder servir a la sociedad desde los lugares donde se encuentran laborando gracias a la formación integral de la Universidad Estatal de Bolívar mientras que una minoría de encuestados pues consideran que existen ciertas deficiencias en cuidados de enfermería de una área de mayor complejidad.

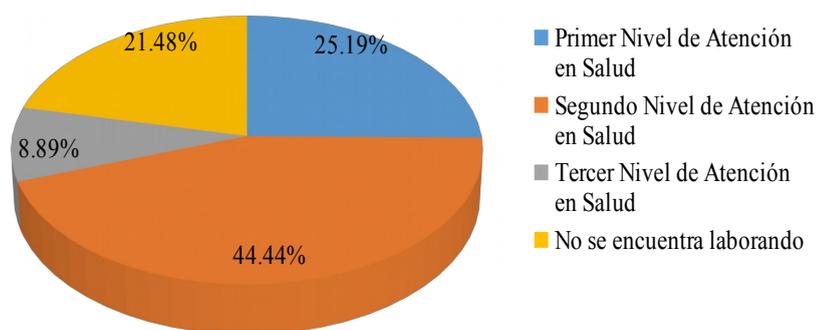
**Ítem N° 7: ¿A qué nivel de atención de salud pertenece la institución donde presta sus servicios?**

**Cuadro N° 7**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Primer Nivel de Atención en Salud	34	25.1
Segundo Nivel de Atención en Salud	60	44.4
Tercer Nivel de Atención en Salud	12	8.8
No se encuentra laborando	29	21.4
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>99.7</b>

**Gráfico N° 7**

**¿A qué nivel de atención de salud pertenece la institución donde presta sus servicios?**



**Fuente:** Encuestas realizadas a las/os graduados de la Carrera de Enfermería

**Elaborado por:** Mireya Pilamunga y Leyla Saltos

**Análisis e interpretación.**

De acuerdo a la pregunta la mayoría de encuestados responden que se encuentran laborando en instituciones de salud de Primer Nivel seguido de un número considerable que se encuentran laborando en el Segundo Nivel mientras que en su

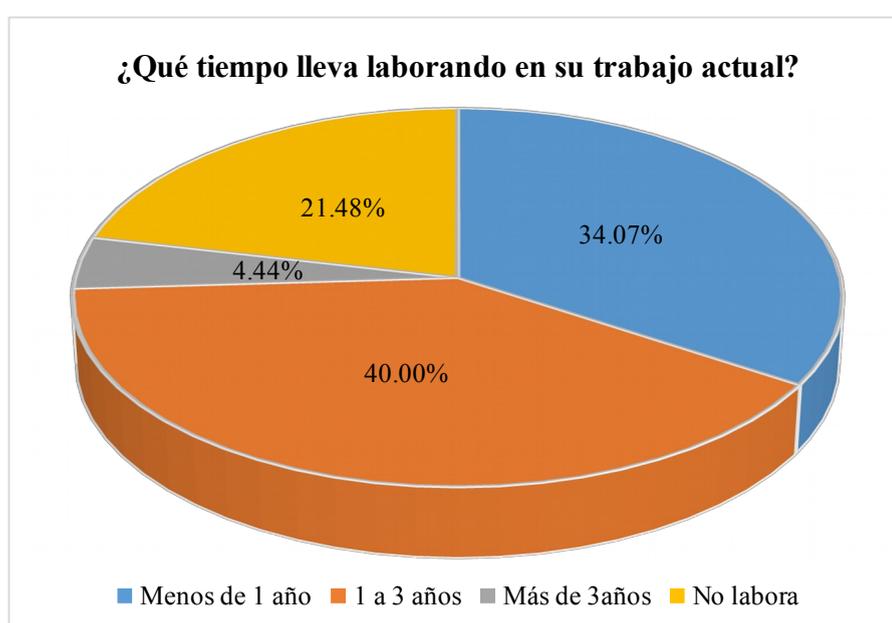
minoría se encuentra en una institución de Tercer Nivel pues en esta institución requieren de profesionales capacitados en áreas de mayor complejidad, podemos concluir que hay grupos que se encuentra en los distintos niveles por lo que se deduce que todos están integrados a las instituciones de salud.

### Ítem N° 8: ¿Qué tiempo lleva laborando en su trabajo actual?

Cuadro N° 8

Categoría	Frecuencia	%
Menos de 1 año	46	34
1 a 3 años	54	40
Más de 3 años	6	4,4
No labora	29	21,4
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>99,8</b>

Gráfico N° 8



Fuente: Encuestas realizadas a las/os graduados de la Carrera de Enfermería  
Elaborado por: Mireya Pilamunga y Leyla Saltos

### Análisis e interpretación.

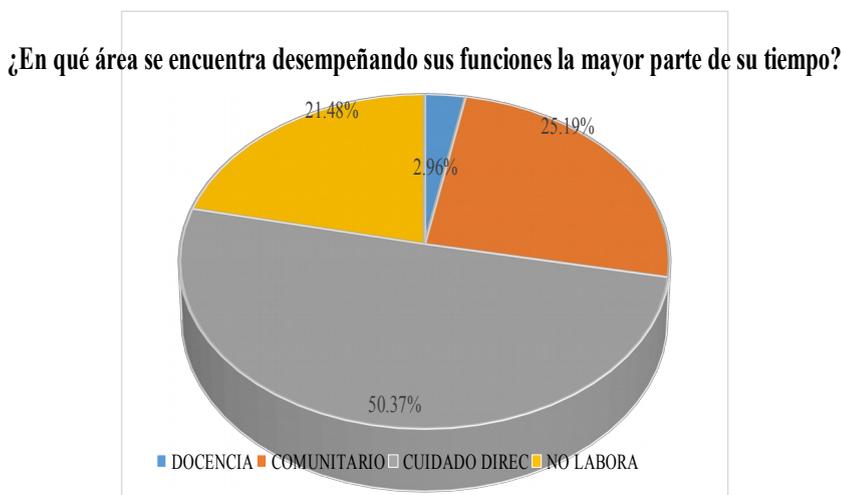
A la pregunta sobre el tiempo que llevan laborando la mayoría manifiesta que van trabajando entre 1 y 3 años por lo que podemos afirmar que existe una demanda de profesionales formados en la Universidad Estatal de Bolívar que son muy competitivos en el ámbito de las instituciones de Salud.

### Ítem N° 9: ¿En qué área se encuentra desempeñando sus funciones la mayor parte de su tiempo?

**Cuadro N° 9**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Docencia	4	2,9
Comunitario	34	25,1
Cuidado directo	68	50,3
No labora	29	21,4
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>99,7</b>

**Gráfico N° 9**



**Fuente:** Encuestas realizadas a las/os graduados de la Carrera de Enfermería  
**Elaborado por:** Mireya Pilamunga y Leyla Saltos

### **Análisis e interpretación.**

A la pregunta la mayoría de profesionales responden encontrarse trabajando en la función de cuidado directo en las diferentes dependencias de salud seguido de un grupo que trabaja a nivel comunitario y un reducido número de profesionales se dedican a la docencia destacando que los licenciados de enfermería se encuentran actualizando conocimientos para sobresalir en sus funciones.

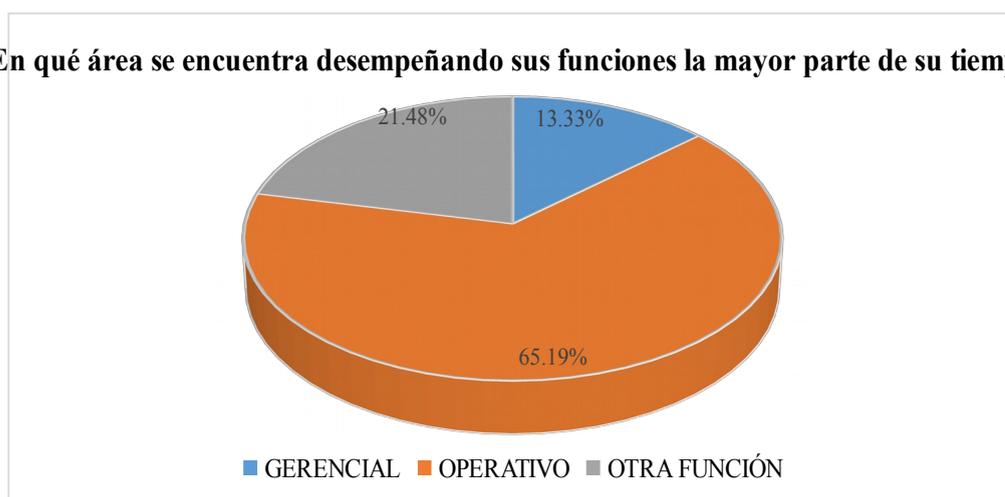
### **Ítem N° 10: ¿En qué nivel jerárquico desarrolla sus funciones?**

**Cuadro N° 10**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Gerencial	18	13,3
Operativo	88	65,1
Otra función	29	21,4
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>99,8</b>

**Gráfico N° 10**

**¿En qué área se encuentra desempeñando sus funciones la mayor parte de su tiempo?**



**Fuente:** Encuestas realizadas a las/os graduados de la Carrera de Enfermería

**Elaborado por:** Mireya Pilamunga y Leyla Saltos

### **Análisis e interpretación.**

A la pregunta sobre el nivel jerárquico donde presta su contingente la mayoría de profesionales se encuentra en el nivel operativo, seguido del nivel gerencial y un reducido porcentaje no se encuentran laborando. Por lo expuesto podemos manifestar que todos cumplen una función determinada de acuerdo al perfil profesional dejando de lado a los que no se encuentran laborando.

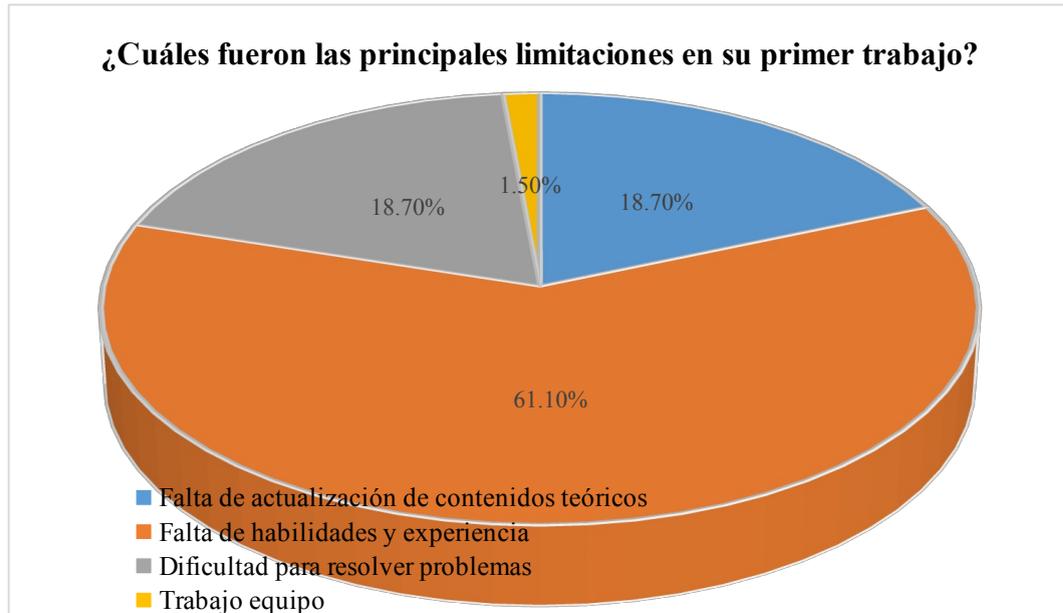
**Ítem N° 11: ¿Cuáles fueron las principales limitaciones en su primer trabajo?**

**Cuadro N° 11**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Falta de actualización de contenidos teóricos	20	14,8

Falta de habilidades y experiencia	66	48,8
Dificultad para resolver problemas	20	14,8
Trabajo equipo	29	21,4
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>99,8</b>

**Gráfico N° 11**



**Fuente:** Encuestas realizadas a las/os graduados de la Carrera de Enfermería  
**Elaborado por:** Mireya Pilamunga y Leyla Saltos

### **Análisis e interpretación.**

Con respecto a esta pregunta se puede apreciar que los encuestados refieren falta de habilidades o experiencia puesto que durante su periodo académico el tiempo de prácticas previas al internado tuvieron un periodo limitado de tiempo para realizar su prácticas dificultando un desempeño adecuado seguido de un porcentaje considerable tuvieron dificultad al trabajar en equipo debido a la competitividad, continuando con un porcentaje menor que refieren falta de actualización de conocimientos siendo esto fundamental para optimizar su aprendizaje lo que también promueve la dificultad de resolver problemas pues para ello han participado en cursos, seminarios y capacitaciones para mejorar su desempeño como profesionales.

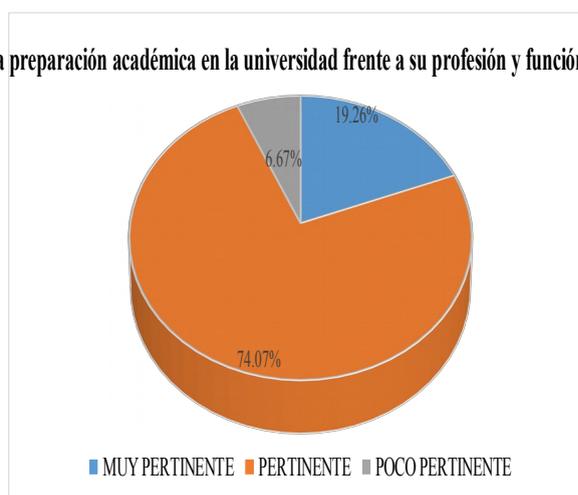
**Ítem N° 12: ¿Considera usted que la preparación académica en la universidad frente a su profesión y función que ha desempeñado es?**

**Cuadro N° 12**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Muy pertinente	26	19,2
Pertinente	100	74
Poco pertinente	9	6,6
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>99,8</b>

**Gráfico N° 12**

¿Considera usted que la preparación académica en la universidad frente a su profesión y función que ha desempeñado es?



**Fuente:** Encuestas realizadas a las/os graduados de la Carrera de Enfermería  
**Elaborado por:** Mireya Pilamunga y Leyla Saltos

### **Análisis e interpretación.**

A la pregunta sobre la preparación académica en la Universidad Estatal de Bolívar la mayoría de profesionales responde que es pertinente en todos los casos por lo que podemos afirmar que la formación académica es muy buena y cumple con las exigencias del ámbito laboral.

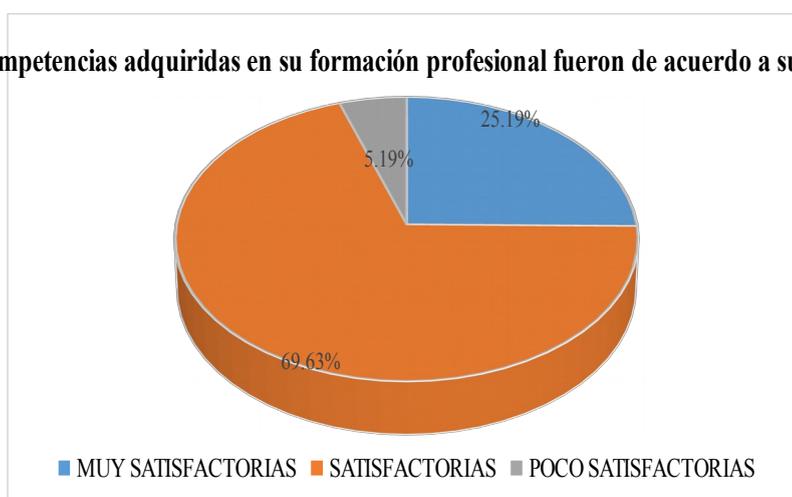
**Ítem N° 13: ¿Las competencias adquiridas en su formación profesional fueron de acuerdo a su criterio?**

**Cuadro N° 13**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Muy satisfactorias	34	25,1
Satisfactorias	94	69,6
Poco satisfactorias	7	5,1
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>99,8</b>

**Gráfico N° 13**

¿Las competencias adquiridas en su formación profesional fueron de acuerdo a su criterio?



**Fuente:** Encuestas realizadas a las/os graduados de la Carrera de Enfermería  
**Elaborado por:** Mireya Pilamunga y Leyla Saltos

### **Análisis e interpretación.**

A la pregunta sobre las competencias adquiridas en su formación profesional fueron satisfactorias de acuerdo al criterio de la gran mayoría de profesionales encuestados, es decir, tienen un dominio del conocimiento adquirido y su aplicabilidad en las funciones encomendadas.

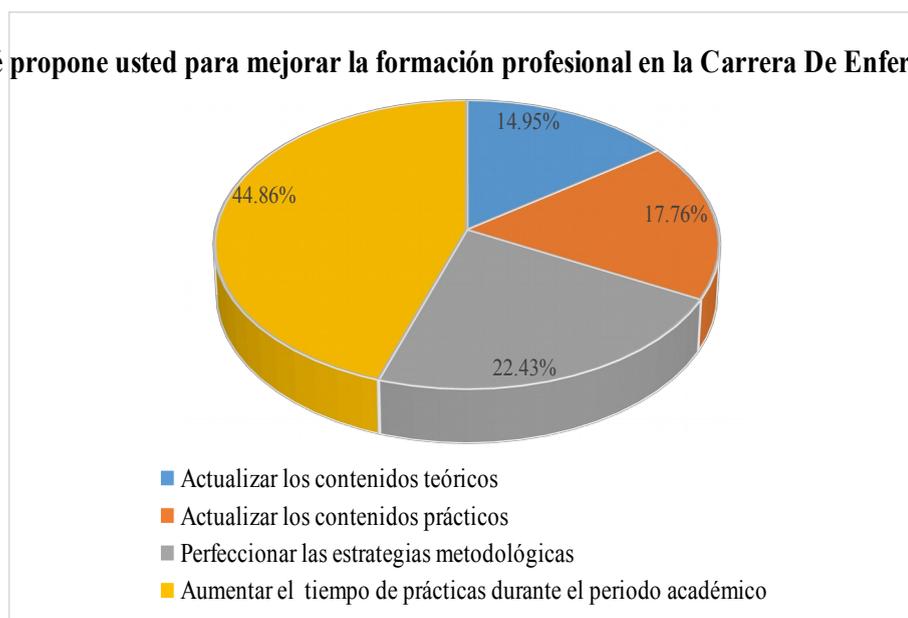
**Ítem N° 14: ¿Qué propone usted para mejorar la formación profesional en la Carrera De Enfermería?**

**Cuadro N° 14**

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Actualizar los contenidos teóricos	22	16,3
Actualizar los contenidos prácticos	26	19,2
Perfeccionar las estrategias metodológicas	32	23,7
Aumentar el tiempo de prácticas durante el periodo académico	55	40,7
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>99,9</b>

**Gráfico N° 14**

**¿Qué propone usted para mejorar la formación profesional en la Carrera De Enfermería?**



**Fuente:** Encuestas realizadas a las/os graduados de la Carrera de Enfermería  
**Elaborado por:** Mireya Pilamunga y Leyla Saltos

**Análisis e interpretación.**

A la pregunta que propondría para mejorar la formación profesional los encuestados manifiestan que se debe extender o ampliar las prácticas previas al

internado de enfermería para así adquirir habilidades, destrezas y experiencia en las diferentes áreas de salud por lo que sería necesario firmar convenios interinstitucionales que vayan en beneficio de la Carrera de Enfermería.

**4. CAPITULO IV: RESULTADOS ALCANZADOS SEGÚN OBJETIVOS  
PLANTEADOS**

<b>OBJETIVO</b>	<b>RESULTADO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar la relación laboral que mantienen los graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el sector salud.</li> </ul>	<p>Podemos establecer y afirmar el 69,6% de los graduados de la Escuela de Enfermería tiene relación laboral directa con su profesión teniendo en cuenta que en su mayoría mantienen su trabajo por más de un año los mismos que se vincularon por medio de concursos de méritos y oposición, contratos temporales y ocasionales, además que existe más apertura en las entidades públicas que en las privadas dedicándose a funciones específicas de enfermería y cuidado directo que proporciona una atención de calidad y calidez humanizada sin dejar de lado las demás funciones de enfermería.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar el nivel de satisfacción profesional de los graduados de la Carrera de Enfermería respecto a la calidad de formación académica recibida en la Universidad Estatal de Bolívar.</li> </ul>	<p>Del análisis podemos manifestar que la gran mayoría de profesionales de las promociones mencionadas se sienten satisfechos del trabajo y funciones específicas que desarrolla en su práctica de enfermería que realizan en las instituciones de salud la misma que tiene relación con su preparación académica que oferta la Carrera de Enfermería, ayudando al graduado a mejorar sus competencias,</p>

	habilidades y conocimientos en la vida profesional.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer los factores que influyen en la admisibilidad al campo laboral de los graduados de la Carrera de Enfermería.</li> </ul>	<p>La información y base de datos obtenida permite establecer indicadores de los graduados que influyen al momento de ingresar al área laboral como experiencia laboral, adaptabilidad, formación académica, flexibilidad, competencias, habilidades y liderazgo que ayudaran al empleador a realizar una buena selección de personal ayudando a los graduados a actualizar sus conocimientos por medio de capacitaciones, congresos entre otros el mismo que ayudará a satisfacer las necesidades que requiere cubrir las Instituciones de Atención de Salud.</p>

## 5. CAPITULO V: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 5.1. RECURSOS NECESARIOS

#### 5.1.1 Talento Humano

➤ **TUTOR:**

Dr. Eduardo Calles

➤ **AUTORAS:**

Mireya Patricia Pilamunga Guamán

Leyla Amarillis Saltos Zapata

#### **Materiales**

- Computadoras
- Impresora
- Libros

#### 5.1.2 Presupuesto

<b>MATERIAL</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>VALOR UNITARIO</b>	<b>VALOR FINAL</b>
Impresiones B/N	678	0.10	67.80
Impresiones Color	210	0.25	52.50
Uso de Internet (Cyber)	123 horas	0.60	73.80
Tarjetas de llamadas	4	10.00	40.00
Transporte	10	2.00	20
<b>TRABAJO DE TITULACIÓN</b>			
<b>Proyecto Borrador</b>	3	14.30	42.90
<b>Proyecto Empastado</b>	4	30	120
<b>CD</b>	2	3	6
<b>TOTAL</b>			<b>423.00</b>

## 5.2 Cronograma

ACTIVIDADES	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR
<b>Aprobación del tema del Proyecto de Titulación</b>	X								
<b>Asignación del tutor</b>		X							
<b>1._ PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> ➤ Formulación del problema		X							
<b>2._ OBJETIVOS</b> ➤ Definición del objetivo general y objetivos específicos			X						
<b>3._ JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN</b>				X					
<b>4._ MARCO TEÓRICO</b> ➤ Marco Referencial ➤ Marco Legal ➤ Definición de términos				X					
<b>5._ MARCO METODOLÓGICO</b> ➤ Nivel de investigación					X				

<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Diseño</li> <li>➤ Población y muestra</li> <li>➤ Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos</li> <li>➤ Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos</li> </ul>									
<b>6._ RESULTADOS O LOGROS ALCANZADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>					<b>X</b>				
<b>7._ MARCO ADMINISTRATIVO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Recursos</li> <li>➤ Cronograma</li> <li>➤ Presupuesto</li> </ul>					<b>X</b>				
<b>8._ CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>						<b>X</b>			
<b>9._ BIBLIOGRAFIA</b>						<b>X</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>10._ CORRECCION DEL PRIMER BORRADOR Y</b></li> </ul>							<b>X</b>		

<b>CALIFICACIÓN FINAL DEL PROYECTO</b>									
➤ Asignación de Pares Académicos									
➤ Corrección del borrador por parte de los pares académicos							<b>X</b>		<b>X</b>
➤ <b>Calificación final ( pares académicos y tutor asignado del proyecto )</b>									<b>X</b>

## **6. CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 Conclusiones**

- a.** A través del proceso de investigación realizada del tema: Empleabilidad de los Graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar de los periodos 2015, 2016 y 2017, se identificó datos acerca de la demanda ocupacional de los graduados de la Carrera de Enfermería obteniendo una base sólida y verídica para determinar que más del 69.6% de profesionales se encuentran laborando en los diferentes establecimientos de Salud.
- b.** En relación a la preparación académica el 74% de profesionales de la Carrera de Enfermería manifiesta que fue pertinente, en lo referente al nivel de satisfacción profesional se establece que el 56,3% de los profesionales están conformes con la formación académica que recibieron durante los años de estudio por lo que se encuentran satisfechos con los logros obtenidos y que están demostrando su profesionalismo en los establecimientos de salud donde laboran.
- c.** Se estableció a través de las técnicas e instrumentos de investigación, que el tiempo de inserción al campo laboral de los graduados de la Carrera de Enfermería es del 54% en menos de un año, considerando también que un 43.7% se encuentran trabajando entre el primero y segundo año y el 2.2% inició su labores profesionales pasado los dos años, lo que es un buen indicador para la carrera y la universidad ya que están formando profesionales con una sólida formación académica que les permiten acceder al mercado laboral en un periodo de tiempo aceptable.
- d.** Consideramos que existen factores que afectan al titulado a vincularse fácilmente al campo laboral entre los que destacamos: falta de habilidades y experiencia, trabajo en equipo, dificultad para resolver problemas, y desactualización de contenidos teóricos.

## **6.2 Recomendaciones**

- a.** Se exhorta abordar más analíticamente el tema de empleabilidad a través de talleres, charlas, foros y conferencias con diversas instituciones de Salud para de esta forma poder ayudar de una manera u otra a los recién graduados para que tengan una visión clara de las competencias necesarias para ingresar al ámbito laboral y ser competitivos.
  
- b.** Mantener una relación más cercana con las distintas instituciones públicas y privadas de la ciudad a través de convenios interinstitucionales que facilite las prácticas dentro del ciclo académico con periodos más largos con el fin de promover la vinculación institucional de los recién graduados e insertarlos en el sector laboral de la salud.
  
- c.** La Carrera de Enfermería junto con las máximas autoridades de la Universidad Estatal de Bolívar debería contar con una bolsa de empleo actualizada para que los nuevos profesionales puedan encontrar ofertas de trabajo y de esta manera vincularse al mundo laboral.
  
- d.** Es necesario y oportuno que la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano realice seminarios continuos atendiendo a la demanda de capacitación de los profesionales en temas de actualidad de la Carrera de Enfermería para enfrentar al mundo globalizado y competitivo de la salud.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar Cuesta , S. I., Puentes Escobar , A. M., & Saldaña Ocampo , D. C. (23 De 06 De 2012). *Bibliotecadigital.Univalle.Edu.Co*. Obtenido De <Http://Bibliotecadigital.Univalle.Edu.Co/Bitstream/10893/8842/1/Estrategias%20para%20la%20empleabilidad%20de%20algunos%20profesionales%20del%20sector%20de%20la%20salud.Pdf>
- Altamirano, P. F. (21 de 06 de 2015). Obtenido de <dspace.ups.edu.ec>: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7121/1/UPS-CT003902.pdf>
- Agencia Quality University. (2014). *empleabilidad y competencias de los recién graduados la opinión de empresas e instituciones*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya : Universitari de Catalunya.
- Asamblea Nacional. (12 de Octubre de 2010). *Consejo de Educación Superior*. Obtenido de LOES: <http://www.ces.gob.ec/documentos/Ley%20Orga%cc%81nica%20Reformatoria%20LOES.pdf>
- Asamblea Nacional. (2018). *Asamblea Nacional*. Obtenido de Asamblea Nacional: [https://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolillo.pdf](https://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolillo.pdf)
- Asamblea Nacional. (02 de 08 de 2018). *Consejo de Educacion Superior*. Obtenido de LOES: <http://www.ces.gob.ec/documentos/Ley%20Orga%cc%81nica%20Reformatoria%20LOES.pdf>
- Asamblea, N. (12 de 10 de 2010). Obtenido de [http://www.ueb.edu.ec/sitio/images/pdf/leyes/ley\\_organica\\_de\\_educacion\\_superior.pdf](http://www.ueb.edu.ec/sitio/images/pdf/leyes/ley_organica_de_educacion_superior.pdf)
- Barbera Ortega, M. d., Cecagno, D., Seva Llor, A. M., Heckler de Siqueira, H. C., López Montesinos, M. J., & Maciá Soler, L. (2015). Formación

académica del profesional de enfermería y su adecuación al puesto de trabajo. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 404 - 410.

CACES. (marzo de 2017). *Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior*. Obtenido de carreras - CACES: <http://www.caces.gob.ec/web/ceaaces/carreras>

Campos Ríos, G. (2003). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de educación*, 1-9.

Cañizares Poma, M. F., & García Lucio, P. K. (19 de Abril de 2016). *Universidad Estatal de Bolívar*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Estatal de Bolívar: <http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/1331/1/proyecto%20empleabilidad%20abril%202016.pdf>

Castillo Trujillo, C. R., & Cayambe Gómez, F. M. (2014). *Universidad Estatal de Bolívar*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Estatal de Bolívar: <http://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/2579>

Consejo de Educación Superior. (21 de noviembre de 2013). *universidad estatal de bolivar*. obtenido de ueb: <http://www.ueb.edu.ec/sitio/images/pdf/leyes/reglamento-de-regimen-academico.pdf>

Chiza, D. I. (22 de 04 de 2018). *repositorio.puce.edu.ec*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14723>

Chrizostimo, M. M., & Brandão André, A. P. (2015). La calidad de formación profesional del enfermero: 'estado del arte'. *enfermería global*, 414-427.

Cinterfor, O. (2005). *Educación y trabajo: Una relación incluyente e inquietante*. Obtenido de [cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy): [www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor)

Cox, Á. M. (17 de 05 de 2018). *repositorio.usfq.edu.ec*. Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/7613>

- Díaz, A. G. (19 de 05 de 2008). *Oferta Académica Flexible bajo el Concepto del Justo a Tiempo*. Obtenido de <http://www.ofertaacademicaflexible.com>
- Duran Milán, S. M., & Tixe Guerrero, G. L. (2016). *Universidad Estatal de Bolívar*. Recuperado el 09 de Enero de 2019, de Repositorio de la Universidad Estatal de Bolívar: <http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/1326/1/proyecto%20de%20titulacion%20abril%202016.pdf>
- Figuera Gazo, P., Llanes Ordóñez, J., & Torrado Fonseca, M. (18 de 10 de 2016). *diposit.ub.edu*. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/122489/1/674300.pdf>
- Formichella, M. M., & London, S. (2011). *Empleabilidad, Educación y Equidad Social*. Obtenido de [ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/2011/formichella-london\\_pdf.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/2011/formichella-london_pdf.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Fundipe. (1999). *Informe sobre empleabilidad*. Obtenido de [fundipe.es/formatos: www.fundipe.es/formatos%pdf/ifolleempl%seguro.pdf](http://fundipe.es/formatos/www.fundipe.es/formatos%pdf/ifolleempl%seguro.pdf)
- Herrera, D. D. (15 de 12 de 2016). *dspace.uce.edu.ec*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/9748/1/T-uce-0006-100.pdf>
- Lázaro, A. G. (07 de 06 de 2017). *tesisenred.net*. Obtenido de [https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/agl\\_tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/agl_tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Machaen López, L. E., & González Franco, B. M. (27 de 06 de 2016). *dialnet.unirioja.es*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454604>
- McQuaid, R. W., & Lindsay. (2005). *The concept of employability*. Obtenido de [acpua.aragon: http://acpua.aragon.es](http://acpua.aragon.es)

- Mendoza, K. E. (21 de 07 de 2017). *dspace.uce.edu.ec*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12819/1/T-UCE-0007-PI019-2017.pdf>
- Paz Rodríguez, F., Betanzos, D. N., & Uribe, B. N. (01 de 03 de 2014). Obtenido de [redalyc.org: http://www.redalyc.org/pdf/741/74130041007.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/741/74130041007.pdf)
- Paz Rodríguez, F., Uribe Barrera, N., & Betanzos Díaz, N. (2014). Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología. *Aquichan*, 70-72.
- Peña Gaibor, C. N., & Vega Meléndez, Z. E. (2016). *Universidad Estatal de Bolívar*. Recuperado el 09 de Enero de 2019, de Repositorio de la Universidad Estatal de Bolívar: <http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/1332/1/proyecto%20de%20titulacion%20abril%202016.pdf>
- Peña, A. V., Alfaro Meza, Y., Martínez Dehesa, K., & Cárdenas Jiménez, M. (2007). Tendencias en la formación y desarrollo de los profesionales de la Enfermería en la ENEO. *Revista Enfermería Universitaria ENEO-UNAM*, 45-47.
- Perez, P. (2005). La reformulación del Programa Jefes y Jefas de Hogar y la. *Anales del V Encuentro Internacional de Economía*.
- Rodríguez Espinar, S. (2009). *Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción*. Barcelona: Universidad de Barcelona .
- Rodríguez, S., Prades, A., & Basart, A. (2007). Acciones para facilitar la inserción laboral. *Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU)*., 329.
- Salazar, H. C. (29 de 01 de 2015). *diposit.ub.edu*. Obtenido de [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/63523/1/hcas\\_tesis.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/63523/1/hcas_tesis.pdf)
- Saltos Chacan, M. Y., Muñoz Moreta, E. R., & Rodríguez Mañay , L. O. (Mayo de 2016). *Empleabilidad y Seguimiento a graduados de la Carrera de*

*Administración de Empresas de la Universidad Central del Ecuador, año 2014, su aporte en la perspectiva para el proceso de construcción del modelo de formación universitaria.* Obtenido de rmlconsultores: [https://www.rmlconsultores.com/revista/index.php/crv/article/viewFile/118/pdf\\_165](https://www.rmlconsultores.com/revista/index.php/crv/article/viewFile/118/pdf_165)

Smetherhamlaire, C. (2006). Firsts among equals? Evidence on the contemporary relationship between educational credentials and the occupational structure. *Journal of Education and Work*, 19.

Sordo, E. C. (20 de 06 de 2017). *diposit.ub.edu*. Obtenido de [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118482/1/tfm\\_eleonora\\_cravero.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118482/1/tfm_eleonora_cravero.pdf)

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2012). *Estudio de empleabilidad de los graduados*. Guayaquil.

Universidad Estatal de Bolívar. (29 de Mayo de 2014). *Plataforma de la UEB*. Obtenido de [http://www.ueb.edu.ec/sitio/images/pdf/reglamentos/2014/unidad\\_de\\_seguinto\\_a\\_graduados.pdf](http://www.ueb.edu.ec/sitio/images/pdf/reglamentos/2014/unidad_de_seguinto_a_graduados.pdf)

Universidad Estatal de Bolívar. (30 de 12 de 2014). *Universidad Estatal de Bolívar*. Obtenido de [http://www.ueb.edu.ec/sitio/images/pdf/leyes/estatuto\\_universidad\\_estatal\\_de\\_bolivar\\_dic\\_2014.pdf](http://www.ueb.edu.ec/sitio/images/pdf/leyes/estatuto_universidad_estatal_de_bolivar_dic_2014.pdf)

UNESCO. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 09 de Enero de 2019, de Competencias para el Empleo: <https://www.skillsforemployment.org/KSP/es/Sources/UNESCO/index.htm>

*Universidad Estatal de Bolívar*. (s.f.). Recuperado el 09 de Enero de 2019, de <http://www.ueb.edu.ec/sitio/index.php/enfermeria>

Valdivieso, E. (2011). *Actualización del macro y meso currículo de la Carrera*. Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar.

- Valdivieso, E. (2011). *Universidad Estatal de Bolívar*. Recuperado el 09 de Enero de 2019, de Actualización del macro y meso currículo de la Carrera de Enfermería.
- Vidal Giménez, F., Galiana Lapera, D., López Martínez, D., & Torrecillas Moreno, A. (13 de 08 de 2012). *observatorio.umh.es*. Obtenido de <http://observatorio.umh.es/files/2012/11/Buenas-Practicas-de-Empleabilidad-de-Estudiantes-Universitarios.pdf>
- Villobas, C. O. (2014). Empleabilidad y Empleo: formación universitaria y mercado de trabajo en España y Aragón. *Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón*, 1-7.
- Weinberg, P. (2004). *Formación profesional, empleo y empleabilidad*. Obtenido de <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg/index.htm>

## ANEXOS

### 8.1 Anexo Listado de Graduados año 2015.

	<b>IDENTIFICACIÓN</b>	<b>PRIMER APELLIDO</b>	<b>SEGUNDO APELLIDO</b>	<b>PRIMER NOMBRE</b>	<b>SEGUNDO NOMBRE</b>
1.	0202385225	BAYAS	TIBANLOMBO	LILIANA	PILAR
2.	0201897600	BORJA	REINOSO	MICHAEL	NORBERTO
3.	0201991528	GUTIERREZ	TUTAXI	DIEGO	MARCELO
4.	0202115796	MOREIRA	DAZA	GABRIELA	ANIA
5.	0202142352	NÚÑEZ	APUNTE	FANNY	KATHERINE
6.	0202018271	SÁNCHEZ	MORALES	STEFANY	PAOLA
7.	0202190294	SISA	QUINCHA	VERÓNICA	NOEMÍ
8.	0202341962	TAMAMI	FERNANDEZ	MAYRA	ELIZABETH
9.	0202277869	GARCIA	OLIVARES	TANIA	ELIZABETH
10.	0202009601	CHILLO	JIMENEZ	ANDRES	GUSTAVO
11.	0201805892	ARGUELLO	GONZÁLEZ	KARINA	ELIZABETH
12.	0201947090	ARELLANO	ARELLANO	JULIO	GUSTAVO
13.	0201982592	BORJA	CARVAJAL	MONICA	JHOANNA
14.	0202302360	CALIZ	COLOMA	AMALIA	LOURDES
15.	0202078077	CANDO	CHATA	DEYCI	MARILU
16.	0202093266	CARRASCO	CARRASCO	GABRIELA	ESTEFANÍA
17.	0201813730	CHACHA	MANOBANDA	OLGA	GRIMANEZA
18.	0202105334	CHAGUARO	RAMÍREZ	MAYRA	ALEJANDRA
19.	0201869708	CHASI	NUÑEZ	JANETH	MARGOTH
20.	0201979283	CHELA	LLUMIGUANO	LUCILA	ROCIO
21.	0202312534	CHIMBO	AREVALO	DEYSY	MARIELA
22.	0604969766	CHIMBO	GUZMAN	VICTORIA	CAROLINA
23.	0201976974	CORO	CANDO	MARIA	CECILIA
24.	0202281853	CUJI	CARTAJENA	CARMITA	JANETH
25.	0202087094	CURI	CHILUIZA	SILVIA	MARGARITA
26.	0201690302	GAIBOR	VERDEZOTO	LUIS	MIGUEL

27.	1805044698	GUATO	ESCOBAR	MARINA	GLADYS
28.	0201847134	NARANJO	TACO	LAURA	ESTEFANIA
29.	0202314142	PILCO	PIÑALOZA	KATY	MARIBEL
30.	0202148672	PUNINA	CHIMBORAZO	ANA	YADIRA
31.	0201928587	REA	CHAUCA	MONICA	PATRICIA
32.	0202324380	SILVA	SEGURA	HAROLD	MESIAS
33.	0202391280	UCHUBANDA	SALTOS	ERIKA	DEL ROCÍO
34.	0202153714	VILLACIS	VERDEZOTO	AMPARO	ALEXANDRA
35.	0202000840	MANZANO	MASABANDA	LIGIA	ELENA
36.	0201886462	AREVALO	AGUALONGO	CESAR	GUSTAVO
37.	0202098745	ARTEAGA	PUCHA	YOLANDA	CARMITA
38.	0202323796	CASTILLO	MORA	JUDITH	ELIZABETH
39.	0201984473	LEMA	ANALUISA	CRISTINA	PAOLA
40.	0201861036	LEON	RAMIREZ	CRISTHIAN	STALIN
41.	0202067450	RIERA	POZO	OMAYRA	CECIBEL
42.	0202137139	SUMI	CHIMBOLEMA	DIANA	ELIZABETH
43.	0201726635	PAZMIÑO	BARRAGAN	DIANA	GUADALUPE

## 8.2 Anexo Listado de Graduados del Año 2016

	IDENTIFICACIÓN	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	PRIMER NOMBRE	SEGUNDO NOMBRE
1.	0202151270	GARCÍA	GARCÍA	TANIA	MARÍA
2.	0202318010	REA	MANOBANDA	NANCY	ALEJANDRA
3.	0202320834	ALARCÓN	SANGACHE	SUSANA	ELIZABETH
4.	0202299301	IBARRA	CHANGO	KATERIN	STEFANI
5.	0202311783	ANDALUZ	SUAREZ	JESSICA	FAVIOLA
6.	0201955481	LEDESMA	RIERA	ANA	MARILYN
7.	0202342424	PIÑALOZA	SALAZAR	VANESSA	ESTEFANIA
8.	0202350096	VEGA	BARRAGÁN	LEIDY	MARLIT
9.	0202128096	MUGUICHA	HINOJOZA	DIEGO	ALFREDO
10.	0202135976	REA	TAMAMI	ELSA	MARIBEL
11.	0202346847	BECERRA	BENÍTEZ	MARÍA	BELÉN
12.	0202325692	VERDEZOT O	MOREJÓN	LILIAN	ELIZABETH
13.	0202280335	MANOBAND A	CENTENO	MAYRA	ELIZABETH
14.	0202301370	SÁNCHEZ	ANDRADE	LASTENIA	JAKELINE
15.	0202401428	TOCTO	PADILLA	DEICY	SILVIA
16.	0202478756	REA	TARIS	MAYRA	MAGALY
17.	0202342978	CAÑIZARES	POMA	MARÍA	FERNANDA
18.	0202321972	GARCÍA	LUCIO	PATRICIA	KAROLINA
19.	0202276051	AUCATOMA	CHACHA	JOSELIN	SILVANA
20.	1725892440	ROLDAN	OCAMPO	CYNTHIA	ADELA
21.	0202147666	DURAN	MILAN	SANDY	MARIA
22.	0202362778	TIXE	GUERRERO	GILMA	LORENA
23.	0202185799	PEÑA	GAIBOR	CARINA	NATHALY
24.	0202479044	VEGA	MELENDEZ	ZULAY	ESTEFANYA
25.	0202334595	ARIAS	HERRERA	CELIDA	JOHANA
26.	0201408721	PAREDES	PAREDES	DANILO	XAVIER
27.	0202415097	BARRAGÁN	GARCÍA	LIZBETH	ESTEFANIA
28.	0202344636	MILAN	AGUALONGO	GLORIA	MARIBEL
29.	1721333654	FLORES	RAMÍREZ	VERÓNICA	GERMANIA
30.	0202312732	YUMBAY	AGUALONGO	SHIRMA	PACARI
31.	0202343786	LEÓN	GAIBOR	MARÍA	FERNANDA
32.	0201597895	ORTIZ	ALDAS	ALVARO	GUSTAVO
33.	1206237362	BORJA	SALAZAR	ANITA	MARÍA
34.	0201941671	PICO	GUZMÁN	IRLANDA	MARÍA
35.	0201892601	PACHALA	LLUMIGUAN O	GLADYS	CECILIA
36.	0202388658	PUNINA	CHELA	MABEL	MIRELLA
37.	0202201190	LUCIO	VINUEZA	PRISCILA	DE LOS ANGELES

38.	0202495909	PROAÑO	PEÑAHERRER A	ALEJANDRA	ESTEFANIA
39.	0202476180	ROBALINO	GOMEZ	ERIKA	ESTEFANIA
40.	0202346623	TAPIA	SAGNAI	SHIRLEY	TATIANA
41.	0202488235	ARGUELLO	MONTERO	MARLY	JESSENIA
42.	0202489175	TAMAMI	CHELA	JESSICA	MARIUXI
43.	0201936663	GAVILEMA	LEMA	JHOSELINE	FERNANDA
44.	0202479820	OCHOA	TARIS	ALEXANDRA	MARITZA
45.	0202127221	REA	CHASI	HILDA	MARISOL
46.	0202357059	SEGURA	PEÑALOZA	JESSICA	MARICELA
47.	0201926821	AGUIRRE	QUINTANILL A	NATHALY	KARINA
48.	0202323960	LLANOS	GARCIA	KARINA	ELIZABETH
49.	1206546176	GUADALUP E	NARANJO	GISELA	JOMAYRA
50.	0202020566	TENELEMA	MOROCHO	MARIA	CRISTINA
51.	0202314894	AGUA	NARANJO	DARIO	JAVIER
52.	0202345260	BONILLA	URBINA	JHAYRO	WLADIMIR
53.	0202485876	CHELA	REA	JENNY	JHOMAYRA
54.	0202351136	GARCIA	MACIAS	TANIA	IRALDA
55.	0202463691	REMACHE	ESCOBAR	PAOLO	ALEXANDER
56.	1600633794	FAJARDO	ZUÑIGA	NANCY	MARLENE
57.	1726481482	FUEL	CLAUDIO	JANETH	VIVIANA

### 8.3 Anexo Listado de Estudiantes 2017

	IDENTIFICACIÓN	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	PRIMER NOMBRE	SEGUNDO NOMBRE
1.	0605188242	SALAZAR	MENA	JOSUE	ALEJANDRO
2.	0202343257	ROCHINA	LLUMITAXI	MAURO	GEOVANNY
3.	0202288379	BARRAGAN	SILVA	TANIA	ELIZABETH
4.	1206110080	GAVILANES	VELASCO	MILLER	LUCIA
5.	0202314670	SALAZAR	GUARACA	JHOMAIRA	ANABEL
6.	0202363123	VALLEJO	TUALOMBO	FACCHA	SISA
7.	0202106233	CHIMBO	ORDOÑEZ	ADRIAN	PAUL
8.	0202415279	LLUMIGUAN O	BAZANTES	JEFFERSON	GUILLERMO
9.	1725892457	ROLDAN	OCAMPO	EDWARD	ALBERTO
10.	0202308904	VEGA	GARCIA	MARLON	ELICIO
11.	0202011623	ARGUELLO	CHAVEZ	JESSICA	JULIANA
12.	0201567583	SANCHEZ	MORENO	LIZBETH	ALEXANDRA
13.	0201961091	ESTRADA	MIGUEZ	DEYSI	SUSANA
14.	0202388476	REA	CHELA	JESSICA	KAROLINA
15.	0202132221	MONAR	ACURIO	ESTHELA	LOURDES
16.	0202505632	PUCHA	CHILUIZA	JESSEÑA	STEFANIA
17.	0202038444	LATA	QUINATO	JESSICA	VANESA
18.	0202478483	REAL	BERMEO	MAYHORY	STEFANIA

19.	0202363131	AZOGUE	CHUGCHILAN	MELIDA	JIMENA
20.	0202495701	MASABANDA	AGUILAR	DINA	JESUS
21.	0202120382	CAMACHO	PEÑA	ELVIA	ELIZETH
22.	0202312633	PASTO	AGUILAR	DORIS	ELIZABETH
23.	0202483277	CHELA	CHELA	ANGELICA	KARINA
24.	0202350088	VEGA	BARRAGAN	JEFFERSON	JUNIOR
25.	0202484572	BAYAS	ROBALINO	MARIA	GABRIELA
26.	0202176053	QUILLIGANA	FOGACHO	ANA	ESTHELA
27.	1726632274	QUILAPANTA	QUILLIGANA	MARIELA	CECIBEL
28.	0603096686	VALLEJO	SANCHEZ	EVA	DEL ROCIO
29.	0503831737	CENTENO	CASA	MAGALY	ANABEL
30.	0504231465	TANDALLA	TIPANLUISA	DAYSY	PAMELA
31.	0202371654	CHELA	MULLO	MARY	ELIZABETH
32.	1714154000	ESPINOZA	SANABRIA	ANA	KAROLINA
33.	0202418505	ARELLANO	GALARZA	GABRIELA	PATRICIA
34.	0202294567	VELOZ	ALLAN	JESSENIA	STEFANIA
35.	0604125302	LEMACHE	SALCAN	BLANCA	EULALIA
36.	0202388666	USHCA	YAZUMA	MONICA	JANETH
37.	0202102786	PUCHA	GUAILLA	VERONICA	ELIZABETH
38.	0201986619	PATIN	PATIN	FREDDY	GONZALO
39.	0202145470	VELOZ	ORTIZ	ROSALBA	MARIA
40.	0202147419	PACHALA	LLUMIGUAN O	LEYLA	JANINE
41.	0202333449	TENELEMA	ARELLANO	CARMEN	BEATRIZ
42.	0202288361	AGUALONGO	PILAMUNGA	KATY	JESSELA
43.	0202523353	MAJI	CHIMBOLEM A	XIMENA	ELIZABETH
44.	0202488540	QUINATOA	HINOJOSA	KATY	YAJAYRA
45.	0202187944	CUJI	PILCO	MARTHA	LUZMILA
46.	0202418315	RIVERA	GUZMAN	LOURDES	AVIGAIL
47.	0202317152	CABASCANG O	ALLAUCA	LOURDES	MARIBEL
48.	0202419784	HINOJOSA	CHARIGUAM AN	ANA	GABRIELA
49.	0202362224	AREVALO	PACHALA	LESLY	JOMAYRA
50.	0202345088	QUINATOA	CHASI	LILIANA	PIEDAD
51.	0202276648	CARRILLO	CALIS	BRIGITTE	VANESSA
52.	0202399986	CUNALATA	CHIMBO	JHOANA	MARIBEL
53.	1207483353	MELENDRES	RIOS	IVONNE	CRISTINA
54.	0202361085	MUYULEMA	YUNGAN	RUTH	NOEMI
55.	0202345070	CHIMBO	MOROCHO	ERIKA	MARITZA
56.	0202495917	GUAMAN	CURI	MONICA	ALEXANDRA
57.	0201577236	REMACHE	CHIMBO	GABRIELA	BRISHITH
58.	0201936440	VELASCO	PAREDES	NANCY	YESENIA
59.	1804638904	IZURIETA	CASA	JOHANA	PAMELA
60.	1805177662	MORETA	ALAJO	TANIA	PAOLA
61.	1725081168	COLCHA	PROAÑO	AGUEDA	MARLENE

<b>62.</b>	0202053419	GUILLIN	VERDEZOTO	GEOVANA	GABRIELA
<b>63.</b>	0202523767	ROSILLO	AUCATOMA	KAREN	VALERIA
<b>64.</b>	0202517322	SANCHEZ	ESTRADA	INDIRA	ANABEL
<b>65.</b>	0202280509	PARCO	GAVILANEZ	MARTHA	CECILIA
<b>66.</b>	1725110629	HINOJOZA	AMANGANDI	DIEGO	FERNANDO
<b>67.</b>	0202173613	LEDESMA	REA	XIMENA	LIZETH
<b>68.</b>	0202250700	OLEAS	CALERO	SANDRA	MAGALY
<b>69.</b>	0603831264	GUAMAN	POMAGUALLI	FANNY	YOLANDA
<b>70.</b>	0201575792	GARCIA	FLORES	MARIA	VALERIA
<b>71.</b>	0202418117	RAMOS	VALVERDE	ANDREINA	JANNETH

#### 8.4. Formato de la Encuesta



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

**ENCUESTA DIRIGIDA A LAS/OS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR. PERIODOS 2015 – 2017.**

#### **OBJETIVO**

Obtener información acerca de la empleabilidad de las/os graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

**INSTRUCCIONES:** La presente encuesta tiene como propósito recopilación de gran importancia para nuestra investigación por lo que se solicita su cooperación respondiendo las preguntas con la máxima veracidad posible marcando una sola respuesta.

#### **Ítem N° 1: Trabaja actualmente**

- a. Si
- b. No

#### **Ítem N° 2: Su actual trabajo se relaciona con su profesión.**

- a. Si
- b. No
- c. No se encuentra laborando

#### **Ítem N° 3: ¿Cuánto tiempo tardó en vincularse en el área laboral, después del año de Salud Rural?**

- a. Menos de 1 año
- b. Entre 1 – 2 años
- c. Más de 2 años

**Ítem N° 4: ¿Cuál fue el canal o mecanismo de búsqueda de la oferta laboral?**

- a. Medios de comunicación
- b. Bolsa de empleo
- c. Redes sociales
- d. Contactos personales
- e. Concurso de méritos y oposición

**Ítem N° 5: ¿En qué tipo de institución se encuentra laborando en la actualidad?**

- a. Pública
- b. Privada
- c. No labora

**Ítem N° 6: ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral dentro de la institución y qué relación tiene con su preparación académica?**

- a. Muy satisfactorio
- b. Satisfactorio
- c. Poco satisfactorio

**Ítem N° 7: ¿A qué nivel de atención de salud pertenece la institución donde presta sus servicios?**

- a. Primer Nivel de Atención en Salud
- b. Segundo Nivel de Atención en Salud
- c. Tercer Nivel de Atención en Salud
- d. No se encuentra laborando

**Ítem N° 8: ¿Qué tiempo lleva laborando en su trabajo actual?**

- a. Menos de 1 año
- b. 1 a 3 años
- c. Más de 3 años

**Ítem N°9: ¿En qué área se encuentra desempeñando sus funciones la mayor parte de su tiempo?**

- a. Docencia
- b. Comunitario

- c. Cuidado directo
- d. No labora

**Ítem N° 10:** ¿En qué nivel jerárquico desarrolla sus funciones?

- a. Gerencial
- b. Operativo
- c. Otra función

**Ítem N° 11:** ¿Cuáles fueron las principales limitaciones en su primer trabajo?

- a. Falta de actualización de contenidos teóricos
- b. Falta de habilidades y experiencia
- c. Dificultad para resolver problemas
- d. Trabajo equipo

**Ítem N° 12:** ¿Considera usted que la preparación académica en la universidad frente a su profesión y función que ha desempeñado es?

- a. Muy pertinente
- b. Pertinente
- c. Poco pertinente

**Ítem N° 13:** ¿Las competencias adquiridas en su formación profesional fueron de acuerdo a su criterio?

- a. Muy satisfactorias
- b. Satisfactorias
- c. Poco satisfactorias

**Ítem N° 14:** ¿Qué propone usted para mejorar la formación profesional en la Carrera De Enfermería?

- a. Actualizar los contenidos teóricos
- b. Actualizar los contenidos prácticos
- c. Perfeccionar las estrategias metodológicas
- d. Aumentar el tiempo de prácticas durante el periodo académico

**GRACIAS POR SU DEFERENCIA**



## 8.5 Formato de la Encuesta Virtual

### UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR Escuela de Enfermería

Con el fin de contribuir al proceso de aseguramiento de la calidad de la Educación Superior en nuestra Universidad, solicitamos muy cordialmente se sirva proporcionar la información requerida a continuación. Estamos seguros que su aporte se sustentará estrictamente en la realidad institucional y de la carrera de enfermería, lo que permitirá a las autoridades y comunidad universitaria ir fortaleciendo y mejorando Carera y vuestra alma Máter.

**\*Obligatorio**

1. Dirección de correo electrónico \*

---

2. Lugar de trabajo \*

---

3. Cédula \*

---

4. Año de Graduación: \*

Marca solo un óvalo.

2015

2016

2017

5. Dirección

---

---

---

---

---

6. Correo electrónico

---

7. Número de teléfono

---

### Encuesta

Nota: La información que Usted nos ha proporcionado, será de uso exclusivo de la escuela de Enfermería; por lo tanto, nos responsabilizamos de la confidencialidad de la misma.

**1. ¿Trabaja actualmente? \***

Marca solo un óvalo.

- a. Si  
 b. No

**2. ¿Su actual trabajo se relaciona con su profesión? \***

Marca solo un óvalo.

- a. Si  
 b. No  
 c. No se encuentra laborando

**3. ¿Cuánto tiempo tardó en vincularse en el área laboral, después del año de salud rural? \***

Selecciona todos los que correspondan.

- a. Menos de un año  
 b. Entre 1-2 años  
 c. Más de 2 años

**4. ¿Cuál fue el canal o mecanismo de búsqueda de la oferta laboral? \***

Selecciona todos los que correspondan.

- a. Medios de comunicación  
 b. Bolsa de empleo  
 c. Redes sociales  
 d. Contactos personales  
 e. Concurso de méritos y oposición

**5. ¿En qué tipo de institución se encuentra laborando en la actualidad? \***

Selecciona todos los que correspondan.

- a. Pública  
 b. Privada  
 c. No labora  
 d. No se encuentra laborando

**6. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral dentro de la institución y qué relación tiene con su preparación académica? \***

Marca solo un óvalo.

- a. Muy satisfactorio  
 b. Satisfactorio  
 c. Poco satisfactorio

**7. ¿A qué nivel de atención de salud pertenece la institución donde presta sus servicios? \***

Marca solo un óvalo.

- a. Primer nivel de Atención en Salud  
 b. Segundo nivel de Atención en Salud  
 c. Tercer nivel de Atención en Salud  
 d. No se encuentra laborando

8. ¿Qué tiempo lleva laborando en su trabajo actual? \*

Marca solo un óvalo.

- a. Menos de 1 año
- b. 1 a 3 años
- c. Más de 3 años

9. ¿En qué área se encuentra desempeñando sus funciones la mayor parte de su tiempo? \*

Marca solo un óvalo.

- a. Docencia
- b. Comunitario
- c. Cuidado directo
- d. No labora

10. ¿En qué nivel jerárquico desarrolla sus funciones? \*

Marca solo un óvalo.

- a. Gerencial
- b. Operativo
- c. Otra función

11. ¿Cuáles fueron las principales limitaciones en su primer trabajo? \*

Marca solo un óvalo.

- a. Falta de actualización de contenidos teóricos
- b. Falta de habilidades o experiencia
- c. Dificultad para resolver problemas
- d. Trabajo en equipo

12. ¿Considera Ud que la preparación académica en la Universidad frente a su profesión y función que ha desempeñado es? \*

Marca solo un óvalo.

- a. Muy pertinente
- b. Pertinente
- c. Poco pertinente

13. ¿Las competencias adquiridas en su formación profesional fueron de acuerdo a su criterio fueron? \*

Marca solo un óvalo.

- a. Muy satisfactorio
- b. Satisfactorio
- c. Poco satisfactorio

14. ¿Qué propone Ud para mejorar la formación profesional en la Carrera de Enfermería ? \*

Marca solo un óvalo.

- a. Actualizar los contenidos teóricos
- b. Actualizar contenidos prácticos
- c. Perfeccionar estrategias metodológicas
- d. Aumentar el tiempo de prácticas durante el periodo académico

Se enviará una copia de tus respuestas por correo electrónico a la dirección que has proporcionado

---

Con la tecnología de  
 Google Forms

**8.6. Anexo Instituciones Donde Laboran Los Graduados De La Carrera De Enfermería De La Universidad Estatal De Bolívar. Periodos 2015 – 2017**

N°	Cédula De Identidad	Institución En Donde Labora
	0201991528	Hospital Sagrado Corazón de Jesús
	0202078077	Hospital General Docente de Calderón
	0202093266	Hospital Sagrado Corazón De Jesús
	0202314142	Centro de Salud San Vicente De las Casas
	0201984473	Hospital Alfredo Noboa Montenegro
	0202067450	Hospital de Niños "Dr. Roberto Gilbert Elizalde"
	0202320834	IESS Dr.Luis Humberto del Pozo Guaranda
	0201955481	IESS Quito Sur
	0202342424	IESS Quito Sur
	0202128096	Centro de Salud Puertoquito
	0202308904	Hospital Provincial Latacunga
	0201567583	Centro de Salud San Miguel
	0202132221	Centro de Salud la Vicentina
	0202484572	Hospital Carlos Vinicio iza
	1726632274	Centro de Salud Pedro Menéndez
	0603096686	Hospital Básico Gualaquiza
	0202385225	Hospital General Macas
	0201897600	Hospital Sagrado Corazón de Jesús
	0202344636	Subcentro de Salud Santa Atahualpa
	1721333654	Hospital Pediátrico Baca Ortiz
	0604125302	Centro de Salud San Luis
	1600633794	Hospital Provincial Latacunga
	0202479820	IESS Quito Sur
	0202185799	Hospital Universitario de Guayaquil
	0202479044	Servicio Integrado de Seguridad ECU-911 Riobamba
	0201726635	Hospital Básico Chillanes – Eduardo Montenegro
	0202488540	Centro de Salud Camarón
	0202137139	Junta de Beneficencia de Guayaquil
	0202280335	Hospital Carlos Andrade Marín
	0202388476	Hospital General Ambato
	0201869708	Hospital Gineco Obstétrico Nueva Aurora Luz Elena Arismendi
	0201979283	IESS Dr. Luis Humberto del Pozo Guaranda
	0202362778	Hospital General Ambato
	0202483277	Centro de Salud 4 esquinas
	0202277869	Hospital Gineco Obstétrico Nueva Aurora Luz Elena Arismendi
	0201947090	Hospital IESS Riobamba
	0202351136	Fundación Manuel Espejo Quito
	0605188242	Centro De Salud San Luis De Pambil
	0201886462	Hospital Luis Vernaza
	0202142352	Hospital General Puyo
	0202299301	Centro de Salud la Esperanza
	0202463691	Hospital Provincial Latacunga
	0201813730	Hospital Pediátrico Baca Ortiz
	0202120382	Centro de Salud la Palma
	0202324380	Hospital Sagrado Corazón de Jesús

	0202098745	IESS Nueva Loja
	0202201190	Hospital Básico Chillanes – Eduardo Montenegro
	0202495909	Hospital Alfredo Noboa Montenegro
	0202299301	Hospital Pediátrico Baca Ortiz
	0202418315	Centro de Salud Chazojuan
	0202318010	Servicio Integrado de Seguridad ECU-911 Guaranda
	0202311783	Hospital Gineco Obstétrico Nueva Aurora Luz Elena Arismendi
	0202115796	IESS Esmeraldas
	0202523353	Centro de Salud Nicanor Merchan
	0202343257	Hospital José María Velasco Ibarra
	0202325692	Hospital del Niño Dr. Icaza Bustamante
	0202176053	Hospital AXXIS
	0503831737	Centro de Salud Lagatazo
	0202105334	IESS Quito Sur
	0202312534	Hospital General Puyo
	0202334595	IESS Quito Sur
	0202346623	Clínica Guaranda
	0202302360	Centro de Salud Tocachi
	0202418505	Servicio Integrado de Seguridad ECU 911 Babahoyo
	0201847134	Junta de Beneficencia de Guayaquil
	0201936663	IESS Quito Sur
	0202288379	Hospital Básico San Miguel
	0202345260	IESS Quito Sur
	0202363123	Hospital José María Velasco Ibarra
	0202415279	Hospital Gineco Obstétrico Nueva Aurora Luz Elena Arismendi
	0201892601	IESS Quito Sur
	1726481482	Clínica Dental Dr. Walter Inca
	0202388658	Centro de Salud Calderón
	0604969766	Hospital José María Velasco Ibarra
	1206110080	Hospital José María Velasco Ibarra
	0202151270	Puesto De Salud Pimpints
	0202320834	IESS Dr.Luis Humberto del Pozo Guaranda
	0202323796	Hospital de Niños Dr. Roberto Gilbert Elizalde
	0202147666	IESS Dr.Luis Humberto del Pozo Guaranda
	0202038444	Centro de Salud N°1 Ambatillo
	0201928587	Hospital Alfredo Noboa Montenegro
	0202087094	Hospital General Ambato
	0201976974	IEES Quito Sur
	1805044698	Hospital Pediátrico Baca Ortiz
	0201926821	Hospital General Ambato
	0202505632	Servicio Integrado de Seguridad ECU 911 Samborondón
	1206546176	Hospital José María Velasco Ibarra
	0201982592	Centro de Salud Calpi
	0202020566	IESS Dr.Luis Humberto del Pozo Guaranda
	0202135976	IESS Quito Sur
	0202346847	IESS Ambato
	0202391280	Centro de Salud Quisapincha
	0202106233	Hospital General Ambato
	0202011623	Hospital Gineco Obstétrico Nueva Aurora Luz Elena Arismendi
	0504231465	Centro de Salud Río Negro Baños
	0202371654	Centro de Salud Cordero Crespo
	0202350096	IESS Quito Sur
	0202301370	Hospital General Ambato

	0202401428	Hospital Gineco Obstétrico Nueva Aurora Luz Elena Arismendi
	0202478756	IESS Quito Sur
	0202342978	IESS Dr.Luis Humberto del Pozo Guaranda
	0202148672	Hospital de Niños Dr. Roberto Gilbert Elizalde
	0202321972	IESS Quito Sur
	0201941671	Centro de Salud Paso Real
	0202343786	IESS Dr.Luis Humberto del Pozo Guaranda
	0201597895	Hospital Alfredo Noboa Montenegro
	0202127221	Centro de Salud 4 esquinas
	0202488235	IESS Quito Sur
	0202153714	Farmacia Bayer
	0202312732	Centro De Salud Juan Benigno
	1206237362	Centro de Salud San Camilo
	0202489175	Hospital Alfredo Noboa Montenegro
	0201408721	IESS Dr.Luis Humberto del Pozo Guaranda
	0202018271	Centro de Salud Sata Rosa
	0202341962	Centro de Salud Guachi Grande
	0201805892	Clínica del Hombre - Ambato
	0202288361	Centro de Salud San Andrés
	0202357059	Servicio Integrado de Seguridad ECU 911 Ambato
	0202000840	Centro de Salud el Rosal
	0202276051	MIES Colta (Tutor en Atención Domiciliaria)
	0202281853	Centro de Salud Loma Grande
	0202415097	Servicio Integrado de Seguridad ECU 911 Riobamba
	0201690302	Centro de Salud Cotocollao
	0202485876	Consultorio Estético Y Salud Noble
	0201861036	Junta de Beneficencia de Guayaquil
	0202488540	Centro de Salud tipo B Zumbahua



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

**COORDINACIÓN PERMANENTE DE TRABAJO DE TITULACIÓN  
ENFERMERÍA.**

Guaranda, 3 de Agosto de 2018  
FCS- CTE- 82- UEB

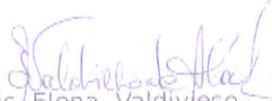
Doctor  
Eduardo Calles  
PROFESOR UEB

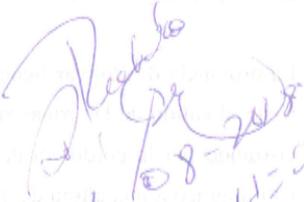
De mi consideración:

Con un cordial saludo, la comisión de titulación de enfermería en reunión mantenida los días 27 y 31 de Julio de 2018 presidida por Lic. Maura Muñoz, le designa director de la modalidad de titulación proyecto de investigación: **“Empleabilidad de los graduados de la carrera de enfermería, Universidad Estatal de Bolívar. Período 2015-2017”**. solicitada por los estudiantes: Pilamunga Guaman Mireya Patricia, Saltos Zapata Leyla Amarillis.

Los estudiantes se acercaran a usted para la dirección respectiva hasta el término del proceso de titulación.

Atentamente

  
Lic. Elena Valdivieso  
**COORDINADORA**

  
06-108-2018  
17-11-2018  
4

Guaranda 6 de agosto del 2018

Licenciada  
CECILIA VILLAVICENCIO  
Directora Escuela de Enfermería  
Presente

De mi consideración:

Con un cordial saludo, me permito solicitar de la manera más comedida se digne autorizar a quien corresponda se facilite una copia de los listados de graduados de la carrera de los periodos académicos 2015 – 2016 y 2017, mismos que se necesita como base para la elaboración del Proyecto de Titulación.

Segura de su atención, le reitero mi agradecimiento.

Atentamente,



LEYLA SALTOS  
c.e. 0202484523



Universidad Estatal de Bolívar  
Escuela de Ciencias de la Salud  
**ESCUELA DE ENFERMERIA**  
RECIBIDO Día 06 Mes 08 Año 2018  
16:43



Guaranda, 17 de agosto del 2018

Licenciada  
**Tania Rea**  
DOCENTE  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO  
Presente. -

De mi consideración:

Yo; Leyla Amarillis Saltos Zapata portadora de la cedula de ciudadanía N°. 0202484523, estudiante de la carrera de Enfermería, reciba un cordial y atento saludo, de quien suscribe, aprovecho la oportunidad para solicitarle de la manera más comedida me facilite el número de contacto de los estudiantes egresados correspondiente al periodo académico 2015-2016 de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano, documento que lo requerimos para realizar el proyecto de titulación.

Por la atención al presente le reiteramos nuestros sinceros agradecimientos.

Atentamente;

Leyla Amarillis Saltos Zapata  
Solicitante

Recibido  
17/08/2018: 16:28

Guaraná, 02 Octubre de 2018

Ingeniero  
Eduar Rivadeneira  
Director  
Departamento de Informática y Comunicación  
Presente.-

De mi consideración.

Con un cordial y atento saludo, nos permitimos dirigirnos a usted con la finalidad de solicitarle se publique en la página web de la institución una encuesta electrónica con link:

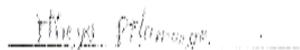
[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSgqzTg08rW017qV3V64P22agAAAC/preview?edit\\_requested=true](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSgqzTg08rW017qV3V64P22agAAAC/preview?edit_requested=true) y está dirigida a los graduados de los años 2015, 2016 y 2017 de la Escuela de Enfermería, la misma que servirá para el proyecto de titulación denominado "Empleabilidad de los Graduados de la Carrera de Enfermería"

Por la gentil atención que se digne a dar a este pedido anticipamos nuestros debidos agradecimientos.

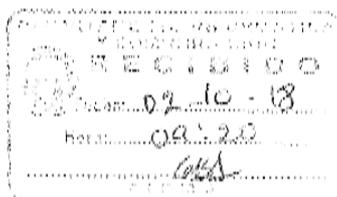
Atentamente,

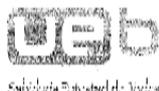


Dr. Eduardo Calles  
Tutor

  
Pilananga Guanián Mirya  
Solicitante

  
Salton Zapata Leyla  
Solicitante





UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

COORDINACIÓN PERMANENTE DE TRABAJO DE TITULACIÓN  
ENFERMERÍA.

Guaranda, 19 de Diciembre 2018  
FCS- CTE- 153- UEB

DIRECTOR  
Dr. Eduardo Calles

PARES ACADÉMICOS  
Lic. Cecilia Villavicencio

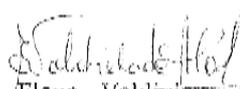
Lic. Silvana López

De mi consideración:

Con un cordial saludo, la comisión de titulación de enfermería, presidida por Lic. Maura Muñoz en reunión mantenida el día 14 de Diciembre 2018, designa pares académicos del proyecto de investigación **“ Empleabilidad de los graduados de la carrera de enfermería, Universidad Estatal de Bolívar. Período 2015-2017.”**, autoras Srtas: Pilamunga Guaman Mireya Patricia, Saltos Zapata Leyla Amarillis

Los estudiantes se acercaran a usted con el formato respectivo para la calificación según establece la reglamentación.

Atentamente

  
Lic. Cecilia Villavicencio  
COORDINADORA

*Recibido*  
*Recibido 19-12/2018*  
*17-12-2018 10:40 am*  
*Secundario*  
*M. Muñoz*  
*15-12-2018*

