



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

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

**CARRERA DE ENFERMERÍA**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE LICENCIADAS EN CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA**

**TEMA:**

OFERTA ACADÉMICA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA  
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR RELACIONADA CON LA  
EMPLEABILIDAD DE LOS Y LAS GRADUADAS EN LA ZONA 2. AÑO 2018–2020

**AUTORAS:**

NATALI SILVANA CHOTO QUISHPI  
JENNY MARISOL MINIGUANO MINIGUANO

**TUTORA:**

DRA. SANDY FIERRO

GUARANDA – ECUADOR

AGOSTO, 2021

## **DEDICATORIA**

Con inmenso amor dedico este trabajo a Dios por darme la vida y salud para estar presente en este momento tan importante de mi carrera profesional; a mis padres José María y Francisca que me dieron la vida y supieron agotar todo su esfuerzo hasta ver cristalizadas sus aspiraciones; a mi hermana María José quien con sus palabras de aliento no me dejaba decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales; a mi esposo Luis por su apoyo incondicional que fue importante en todo momento y de manera especial a mi hijo Gael Gabriel fuente de inspiración y lucha constantemente.

**Natali Silvana Choto Quishpi**

El presente trabajó de titulación lo dedico principalmente a Dios por ser mi fortaleza, por haberme dado vida, fuerzas día a día, quien con su bendición me ha permitido llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional y así poder lograr uno de los anhelos más deseados en mi vida.

A mis padres Elsa y Rodrigo quienes con su esfuerzo, sacrificio y dedicación han sido el pilar más importante en todos estos años, me han apoyado y conducido firme durante todo mi camino, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

A mis hermanos Hipatia e Israel por estar siempre presentes, acompañándome, dándome ánimos para seguir, han sido mi inspiración y mi motivo de superación, gracias por todo el apoyo moral que me han brindado a lo largo de esta etapa.

**Jenny Marisol Miniguano Miniguano.**

## **AGRADECIMIENTO**

Nos llena de felicidad, el saber que disfrutaban tanto de nuestros logros como si fueran suyos, por ello les expresamos nuestra gratitud.

A la Universidad Estatal De Bolívar, en especial a la Facultad Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería, rendimos solemnidad por habernos brindado sus conocimientos y formarnos como profesionales, para enfrentarnos a un mundo lleno de retos.

A la Doctora Sandy Fierro asesora del proyecto, por su ayuda incondicional, sin escatimar nada a cambio en el desarrollo de esta tesis, gracias mil.

De la misma manera a todas las personas que directa o indirectamente fueron parte de esta superación, les quedamos eternamente agradecidas.

**Natali Silvana Choto Quishpi**

**Jenny Marisol Miniguano Miniguano.**

## CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA

Guaranda, 15 de noviembre del 2021

### CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA

La suscrita **Dra. Sandy Guadalupe Fierro**, directora del proyecto de investigación como modalidad de titulación.

#### CERTIFICA

Que el proyecto de investigación como requisito para la titulación de grado con el tema: **“OFERTA ACADÉMICA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR RELACIONADA CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS Y LAS GRADUADAS EN LA ZONA 2. AÑO 2018-2020”**. Realizado por los estudiantes: **Natali Silvana Choto Quishpi** con C.I. **060508714-7** y **Jenny Marisol Miniguano Miniguano** con C.I. **050423305-7**, 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.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Sandy Guadalupe Fierro', is written over a horizontal dotted line. The signature is stylized and includes a large initial 'S'.

**Dra. Sandy Guadalupe Fierro**

**DIRECTORA DEL PROYECTO DE TITULACIÓN**

## CONTENIDO

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA.....	iii
CONTENIDO.....	iv
INDICE DE ILUSTRACIONES.....	vii
INDICE DE GRÁFICOS.....	vii
TEMA:.....	ix
RESUMEN EJECUTIVO.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.....	2
1.1 Planteamiento del problema.....	2
1.2 Formulación del Problema.....	5
1.3 Justificación.....	6
1.4 Objetivos.....	9
1.4.1 General.....	9
1.4.2 Específicos.....	9
1.5. Limitaciones.....	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 Antecedentes investigativos.....	10
2.2 Fundamentación legal.....	12
2.3    Bases teóricas.....	16
2.3.1    Enfermería como sistema de atención primaria.....	16
2.3.1.1    Crecimiento poblacional del personal de enfermería.....	16
2.3.2    Oferta.....	20

2.3.2.1	Oferta académica .....	20
2.3.2.2	Innovación académica.....	20
2.3.2.3	Mejora continua .....	20
2.3.3	Empleabilidad .....	22
2.3.3.1	Flexibilidad laboral .....	22
2.3.3.2	Habilidades profesionales de los enfermeros.....	23
2.3.3.3	Índice de empleo en el sector salud .....	25
2.3.4	Antecedentes de la Universidad Estatal de Bolívar. ....	27
2.3.5	Antecedentes de la carrera de enfermería UEB. ....	27
2.3.5.1	Misión de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano .....	28
2.3.5.2	Visión de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano .....	28
2.3.5.3	Misión de la carrera de enfermería .....	28
2.3.5.4	Visión de la carrera de enfermería .....	28
2.3.5.5	Ubicación geográfica de la institución.....	28
2.3.6	Malla Curricular.....	31
2.3.7	Título que Otorga.....	33
2.3.7.1	Modalidad de estudio.....	33
2.3.7.2	Perfil de egreso del licenciado en ciencias de la enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar .....	33
2.3.7.3	Competencias Genéricas.....	34
2.3.7.4	Competencias Específicas.....	34
2.3.7.5	Campos de actuación .....	36
2.3.8	Definición de Términos Básicos.....	38
2.4	Sistema de Variables.....	39
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO .....		43
3.1	Nivel de investigación .....	43
3.2	Diseño de la investigación .....	43

3.3	Instrumento de investigación .....	43
3.4	Población y Muestra .....	44
3.4.1	Universo.....	44
3.4.2	Muestra .....	44
3.5	Análisis, interpretación y discusión de resultados de la encuesta aplicada a los graduados de la Universidad Estatal de Bolívar en la Zona 2. ....	45
3.6	Análisis, interpretación y discusión de resultados de la encuesta aplicada a los empleadores de la Universidad Estatal de Bolívar en la Zona 2. ....	67
<b>CAPITULO IV: RESULTADOS ALCANZADOS SEGÚN OBJETIVOS</b>		
	<b>PLANTEADOS .....</b>	<b>79</b>
4.1	Resultados según objetivo 1 .....	79
4.2	Resultados según objetivo 2 .....	79
4.3	Resultados según objetivo 3 .....	80
4.4	Resultados según objetivo 4 .....	80
4.5	Resultados según objetivo 5 .....	80
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>		
	<b>81</b>	
5.1	Conclusiones .....	81
5.2	Recomendaciones .....	83
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>		
	<b>84</b>	
Anexo 1. Cronograma de actividades.....		
		89
Anexo 2. Recursos utilizados .....		
		90
Anexo 3. Formato de la Encuesta Estructurada.....		
		91
Anexo 3. Formato de la Encuesta Virtual, Aplicada. ....		
		98
Anexo 4. Evidencias fotográfico de encuestas aplicadas a los empleadores.....		
		101
Anexo 5. Evidencia de oficios .....		
		102
Anexos 6. Evidencias de oficios respondidas por la zona 2.....		
		105
Anexo 7. Reporte Urkund.....		
		108

## INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1, Tasa de crecimiento de enfermería periodo 2000-2016 .....	18
Ilustración 2, Tasa de crecimiento enfermería periodo 2018 .....	18
Ilustración 3, Tasa de crecimiento de enfermería por provincia año 2016.....	19
Ilustración 4, Tasa de crecimiento enfermeras por cada 10.000, (principales provincias), período 2018.....	19
Ilustración 5, Personal de salud, por clase de establecimiento 2014.. <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
Ilustración 6, Mapa de ubicación de la Universidad Estatal de Bolívar.....	29
Ilustración 7, Plano de ubicación de la Universidad Estatal de Bolívar.....	30

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1, Estadístico #1 de la encuesta .....	45
Gráfico 2, Estadístico #2 de la encuesta .....	46
Gráfico 3, Estadístico #3 de la encuesta .....	47
Gráfico 4, Estadístico #4 de la encuesta .....	48
Gráfico 5, Estadístico #5 de la encuesta .....	49
Gráfico 6, Estadístico #6 de la encuesta .....	50
Gráfico 7, Estadístico #7 de la encuesta .....	51
Gráfico 8, Estadístico #8 de la encuesta .....	52
Gráfico 9, Estadístico #9 de la encuesta .....	53
Gráfico 10, Estadístico #10 de la encuesta .....	54
Gráfico 11, Estadístico #11 de la encuesta .....	55
Gráfico 12, Estadístico #12 de la encuesta .....	56
Gráfico 13, Estadístico #13 de la encuesta .....	57
Gráfico 14, Estadístico #14 de la encuesta .....	58
Gráfico 15, Estadístico #15 de la encuesta .....	59
Gráfico 16, Estadístico #16 de la encuesta .....	60
Gráfico 17, Estadístico #17 de la encuesta .....	61
Gráfico 18, Estadístico #18 de la encuesta .....	62
Gráfico 19, Estadístico #19 de la encuesta .....	63

Gráfico 20, Estadístico #20 de la encuesta .....	64
Gráfico 21, Estadístico #21 de la encuesta .....	65
Gráfico 22, Estadístico #22 de la encuesta .....	66
Gráfico 23, Estadístico #23 de la encuesta .....	67
Gráfico 24, Estadístico #24 de la encuesta .....	68
Gráfico 25, Estadístico #25 de la encuesta .....	69
Gráfico 26, Estadístico #26 de la encuesta .....	70
Gráfico 27, Estadístico #27 de la encuesta .....	71
Gráfico 28, Estadístico #28 de la encuesta .....	72
Gráfico 29, Estadístico #29 de la encuesta .....	73
Gráfico 30, Estadístico #30 de la encuesta .....	74
Gráfico 31, Estadístico #31 de la encuesta .....	75
Gráfico 32, Estadístico #32 de la encuesta .....	76
Gráfico 33, Estadístico #33 de la encuesta .....	77
Gráfico 34, Estadístico #34 de la encuesta .....	78

**TEMA:**

OFERTA ACADÉMICA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA  
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR RELACIONADA CON LA  
EMPLEABILIDAD DE LOS Y LAS GRADUADAS EN LA ZONA 2. AÑO 2018-2020

## **RESUMEN EJECUTIVO**

El presente trabajo, contiene datos importantes sobre la oferta académica de la Universidad Estatal de Bolívar y su relación con la empleabilidad de los graduados en dicha institución en los periodos 2018, 2019 y 2020.

La prioridad de la institución, es el desarrollo de estudios para evaluar de forma sistemática, los programas de educación que ofrece enfatizando el mantener la calidad de sus servicios, para garantizar a los estudiantes y profesionales la futura inserción al mercado laboral.

La investigación se centró en demostrar el impacto que tiene la oferta académica en la empleabilidad de los graduados y en proponer acciones de mejora en el desempeño institucional, para ello se utilizó una metodología con enfoque cuantitativo-descriptivo, buscando evaluar la situación laboral de los egresados abordando las causales para la tasa de empleo y desempleo.

Se utilizó un instrumento para la recolección de datos y generación de estadísticos, como es la encuesta estructurada, que fue aplicada a los/as graduados/as y empleadores involucrados. El universo de trabajo lo constituyeron 4 graduados/as y 12 empleadores.

Los resultados de la investigación, ostentan que el diseño curricular definido en la oferta académica, es pertinente ya que existe un alto índice de satisfacción en los egresados. Sin embargo, hay ciertos aspectos que deberían mejorarse, tales como: la asesoría académica, y la intervención docente en proyectos de investigación. En definitiva, los datos demuestran que la oferta académica no siempre se encuentra en relación directa con la empleabilidad de los profesionales, ya que aun cuando ellos poseen un alto grado de conocimientos, habilidades y destrezas, el porcentaje de empleo es relativamente bajo, tal efecto se atribuye al mercado laboral precario, el tiempo de experiencia requerida y la crisis económica por la que atraviesa actualmente el país.

## **ABSTRACT**

This work contains important data on the academic offer of the Bolívar State University and its relationship with the employability of graduates at said institution in the periods 2018, 2019 and 2020.

The priority of the institution is the development of studies to systematically evaluate the education programs it offers, emphasizing maintaining the quality of its services, to guarantee students and professionals the future insertion into the labor market.

The research focused on demonstrating the impact that the academic offer in the employability of graduates and on proposing actions to improve institutional performance, for which was used a methodology quantitative-descriptive, seeking to evaluate the employment situation of graduates. addressing the causes for the employment and unemployment rate.

An instrument was used to collect data and generate statistics, such as the structured survey, which was applied to the graduates and employers involved. The universe of work was made up of 4 graduates and 12 employers.

The results of the research show that the curricular design defined in the academic offer is pertinent since there is a high rate of satisfaction in the graduates. However, there are certain aspects that should be improved, such as: academic advising, and teaching intervention in research projects. In short, the data show that the academic offer is not always directly related to the employability, since even when they have a high degree of knowledge, skills and abilities, the percentage of employment is relatively low, this effect is attributed to the precarious labor market, the time of experience required and the economic crisis the country is currently experiencing.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo dirigido a la: “OFERTA ACADÉMICA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR RELACIONADA CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS Y LAS GRADUADAS EN LA ZONA 2. AÑO 2018–2020”, apunta al análisis de la situación ocupacional de los graduados, la tasa de desempleo y la estructuración curricular de la institución mediante la cual se encuentra formando profesionales en el campo de la salud; en consecuencia, evidenciar si sus productos cubren las expectativas de una sociedad exigente.

La empleabilidad desde siempre, ha sido un tema de preocupación social, más aún en esta última década donde se ha notado su impacto, en todos los ámbitos y ocupaciones, si bien es cierto los gobiernos de turno inicialmente pretenden reducir los índices de desempleo, pero con las erradas estrategias y políticas implantadas, terminan empeorando la situación.

El índice de cobertura en el sector salud en el Ecuador es inferior al 80%, mientras que la constitución ecuatoriana determina que el estado debe garantizar la salud como un derecho a “todos los ciudadanos”, puesto que son el motor que promueve la economía y el desarrollo sostenible de un país.

En este contexto, el trabajo realizado plantea como objetivo, el describir las diferentes condiciones en las que se desarrollan los profesionales licenciados en el área de enfermería en el Ecuador, a través del análisis documental, y en base a los datos que se obtengan en este estudio determinar la tasa de empleo actual, de los profesionales enfermeros de la Universidad estatal de Bolívar.

Según las estadísticas sanitarias mundiales de la OMS remitido en el 2009, previene que en los países en donde haya menos de 23 profesionales de atención sanitaria (médicos, enfermeras y obstetras) por cada 10.000 habitantes, es muy posible que no se logren las coberturas óptimas en estrategias específicas de asistencia, que son prioritarias en el marco de los objetivos de desarrollo del milenio.

# CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

## 1.1 Planteamiento del problema

El reciente aumento de la tasa de población activa que envejece, la propagación de enfermedades crónicas y el rápido desarrollo de las tecnologías médicas y de la información ha planteado la necesidad de cambios en la presentación de los servicios de salud y de más personal de salud (Haddad, Annamaraju, & Toney-Butler, 2020); (World Health Organization [WHO], 2020). Muchos países a nivel global han tenido como objetivo capacitar nuevo personal de enfermería para satisfacer la creciente necesidad de equipo de atención médica, cuyos resultados han aumentado el número de instituciones educativas de formación de enfermeras y nuevos profesionales graduadas (Organisation for Economic Cooperation and Development, 2018).

El Informe sobre el estado de la enfermería en el mundo 2020 publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) establece que 1,7 millones de nuevas enfermeras graduadas (NEG) se unen a la profesión cada año ([WHO], 2020). De manera similar, se espera un aumento constante del 7% en la tasa de empleo de los estudiantes de enfermería de pregrado hasta 2029, que es una tasa de aumento más alta en comparación con la de otros grupos de ocupaciones (U.S. Bureau of Labor Statics, 2020).

El número de nuevos graduados ha aumentado en la fuerza laboral mundial, pero una proporción significativa de NEG ha dejado su profesión. Según un informe titulado “Retención nacional de atención médica y dotación de personal de enfermería especializada” publicado en 2020, el 27,6% de las NGN en los Estados Unidos dejaron la profesión en su primer año en 2019, y este grupo constituyó el 32,1% de todas las personas que dejaron sus trabajos en ese año (NSI Nursing Solutions, Inc, 2021).

El primer año es muy importante y especial para el nuevo personal graduado de enfermería. Aquí es cuando están llenos de esperanzas y sueños, y están más abiertos al aprendizaje. Además, están entusiasmados y felices de comenzar sus nuevos trabajos y sus expectativas profesionales son altas (Ortiz J. , 2016). Sin embargo, sus expectativas a menudo no se cumplen y las dificultades que experimentan les hacen experimentar un

choque de realidad (Yildiz & Ergün, 2020). Las experiencias adquiridas por estas enfermeras durante este período afectan su compromiso con la institución y la profesión, la planificación de la carrera y las intenciones de dejar o permanecer en la profesión (Numminen, Leino-Kilpi, Isoaho, & Meretoja, 2015). Los factores que contribuyen a las decisiones de las NGN de dejar sus profesiones incluyen el estrés, la insatisfacción profesional y el agotamiento (Ulupinar & Aydogan, 2021).

Por otro lado, se ha demostrado que la preparación educativa a nivel universitario, en el caso del área sanitaria, y específicamente de la carrera de enfermería, es una de las profesiones más imprescindibles en la sociedad. Por lo tanto, se recomienda específicamente que las organizaciones de atención médica y los programas de educación en enfermería amplíen las oportunidades para que las enfermeras dirijan y gestionen los esfuerzos de colaboración con los médicos y otros miembros del equipo de atención médica para realizar investigaciones y rediseñar y mejorar los entornos de práctica y los sistemas de salud ya que además de sus conocimientos y destrezas llevan inculcados en su formación una voluntad inquebrantable de servicio y solidaridad con empatía y sensibilidad (Grajales, Meléndez, Castro, & Castillo, 2020).

Pese a la gran necesidad de incorporar personal sanitario al ámbito laboral, actualmente el desempleo se ha convertido en un factor común a nivel mundial; realidad a la que no escapan los profesionales enfermeros.

En Ecuador para el año 2000, existía una tasa de 5,04 enfermeras/os por cada 10.000 habitantes, misma que para el año 2015 se duplicó hasta el 10,40; siendo más alta en la región amazónica, específicamente en la provincia de Pastaza, en la cual llegó a 19.

Para el año 2016, en el país se encontraban laborando 19.890 licenciadas/os en enfermería, alcanzando una tasa de 12,03 por cada 10.000 habitantes, relativamente mayor en correspondencia al año 2010 que fue de 7,75, la gran mayoría de este personal se encontraba a nivel urbano con un 87%. En cuanto a la distribución geográfica, en la zona sierra se encontraba el 52%, el 41% en la costa y el restante se encontró disperso entre la región amazónica, insular y zonal no delimitadas (Macías, Velázquez, & Solórzano, 2019)

Según los datos más recientes arrojados por el INEC, para el año 2018 “el promedio de profesionales de la salud por cada diez mil habitantes fue de 23,44 médicos, 3,12 odontólogos, 0,93 psicólogos, 14,54 enfermeras, 1,35 obstétricas y 10,19 auxiliares de enfermería” (INEC, 2020)

En la misma línea de los datos expuestos se encuentra lo reportado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el que se destaca al personal de enfermería, como uno de los sectores con mayor potencial de empleabilidad (Holguín, 2021). Además, la reciente crisis provocada por la pandemia por COVID-19, ha traído a flote la real importancia del personal enfermero en el mantenimiento y restauración de la salud de la población.

La pandemia actual por COVID-19 ha mostrado la necesidad e importancia de disponer de profesionales de salud en número adecuado a las necesidades de cuidados y con buenas condiciones de trabajo (inclusive equipos de protección individual y otros recursos, apoyo al trabajo en equipo y educación continuada), así como el rol relevante que desempeñan los profesionales de enfermería en los sistemas de salud.

En el Ecuador, según un informe del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en la sección CIIU, señala los índices de empleo, desempleo y subempleo 2021.

En consecuencia, para las actividades de salud en el año 2020, se tenía un déficit de -0.028% en cuanto al índice de puestos de trabajo, teniendo un porcentaje significativo al incremento del déficit para el año 2021, que se establece en -0.597% (INEC, 2021, pág. 10)

En efecto se puede decir que la pandemia COVID 19, deja al descubierto la vulnerabilidad en las áreas de salud, ya que la aserción anterior muestra la necesidad de contratar personal médico para dar cobertura a la población, en afán de mitigar el índice de mortandad, al incrementar la atención de enfermería en los pacientes que presentan sintomatologías de contagio por COVID.

## **1.2 Formulación del Problema**

¿De qué manera la oferta académica de la Universidad Estatal de Bolívar, carrera de enfermería, se relaciona con la empleabilidad de los y las graduadas en la Zona 2, Año 2018-2020?

### 1.3 Justificación

El personal de enfermería constituye una parte fundamental del sistema sanitario y los expertos en políticas de atención médica predicen que, en el futuro, las enfermeras tendrán un papel más amplio a la hora de orientar la forma en que se brinda y mejora la atención. Según el Informe de estadísticas de salud mundial, hay aproximadamente 27,9 millones de enfermeras en todo el mundo y calculó que existía un déficit mundial de 5,9 millones de enfermeras.

Es así que el 89% de esta escasez de enfermeras se concentraba en países de bajos y medios ingresos y se proyecta que a futuro se necesitarán 10,6 millones de enfermeras adicionales para evitar una escasez mayor, puesto que, en los próximos diez años, por vejez se jubilarán el 17% de las enfermeras en todo el mundo (ICN, 2021).

Según The American Nurses Association (ANA), hasta el 2022 habrá más puestos de trabajo de enfermeras registradas que cualquier otra profesión. Estos datos prevén avizorar que las oportunidades de empleo para enfermeras crezcan a un ritmo más rápido (15%) que todas las demás ocupaciones desde 2016 hasta 2026 (Haddad, Annamaraju, & Toney-Butler, 2020).

Para satisfacer estas necesidades, la fuerza laboral de enfermería no solo requerirá un mayor número de enfermeras, sino también la adquisición de nuevas habilidades y competencias exigidas por un entorno de atención médica en evolución. A pesar de la evidencia reciente de un aumento sustancial en el número de personas que ingresan a la profesión de enfermería, existen crecientes expectativas de que habrá escasez en la fuerza laboral de atención primaria (Weigel & Klein, 2014).

La OMS, inquieta por la disminución del personal de enfermería, del número de candidatos para estudiar la profesión y por las consecuencias que para el futuro esto ocasionaría, insta a los estados miembros a que tomen medidas para evitar la escasez de este personal en el futuro, a mejorar la calificación del personal de enfermería, a que estas sean nombradas en altos puestos de liderazgo y gestión, que apoyen la realización de investigaciones sobre métodos más eficaces para utilizar estos recursos humanos, y a que proporcionen el apoyo necesario a este personal para la realización de las actividades (Esperón, Thomas, & Cabrera, 2005).

En contraste a lo que se cree de las carreras relacionadas con el área de la salud, los graduados disponen de mayores facilidades para conseguir empleo y mejores sueldos; sin embargo, esta puede ser considerada como una falsa ventaja, pues no hay que olvidar que paralelamente se han incrementado también el número de estudiantes y, por tanto, existe una fuerte competencia para todos los puestos vacantes (Paz-Rodríguez, Betanzos-Díaz, & Uribe-Barrera, 2014).

Además, en el Ecuador, las enfermeras hoy por hoy viven su propia incertidumbre al enfrentarse a la crisis sanitaria, muchas deben enfrentarse a turnos de trabajo extenuantes, otras, al miedo de contagiarse si aún no lo están, finalmente algunas están de luto, todo esto debido a la falta de equipos de protección individual o de bioseguridad (Morán, 2020).

En otra instancia, varios estudios han demostrado que las muchas de las NGN no tienen suficientes conocimientos y habilidades profesionales (Yildiz & Ergün, 2020). Esto aumenta su estrés, reduce su satisfacción laboral y hace que dejen sus trabajos (Boamah, Read, & Laschinger, 2016).

En el caso específico de los profesionales de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, estudios recientes han demostrado una alta empleabilidad de los mismos, la misma que supera el 69% para los egresados en el periodo comprendido entre 2015 y 2017 (Pilamunga & Saltos, 2019). Sin embargo, queda pendiente dilucidar los factores que posibilitan o interfieren en el acceso laboral a los egresados del área en estudio.

En relación a lo anteriormente descrito, para conocer la tasa de inserción laboral de los graduados y calidad de la oferta académica, se pueden aplicar cuestionarios a fin de obtener información sobre los diferentes logros profesionales como un indicador. Habitualmente los estudios de seguimiento a graduados lo realizan los órganos de gubernamentales para la ordenación y disposición sobre la oferta universitaria. Estos estudios también, pueden desplegar a instancias y necesidades institucionales, como instrumento para el control de la calidad en el seno del mismo instituto.

Se plantea el presente estudio cuyos resultados pueden ser las bases que fomenten, de ser necesaria, la organización o redefinición de la carrera de enfermería en relación a sus

planes de estudio, o bien para que el nuevo profesional enfermero este equipado con los conocimientos y herramientas necesarias para su óptimo desarrollo en el campo laboral.

Además, la investigación se centra en la actualización y continuación de otros estudios realizados en base al tema en cuestión, para validar que la malla curricular se ajusta a las necesidades de los nuevos estudiantes, en base a las experiencias y carencias de los egresados de la carrera de enfermería en las promociones 2018, 2019 y 2020.

Es de vital importancia conocer las fortalezas y debilidades de los profesionales en el campo de la salud, para enmarcar el camino de excelencia en la educación, enfocar los esfuerzos en mitigar las debilidades y redefinir las fortalezas.

Finalmente, este estudio pretende averiguar la relación existente entre la oferta académica y la tasa de empleabilidad de los graduados en las promociones correspondientes, su variación en los últimos años y las limitaciones que han tenido para emergerse en el campo laboral.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 General**

- Establecer el grado de empleabilidad de los y las graduadas de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en relación a la oferta académica, correspondiente a los periodos 2018 – 2020 de la zona 2.

### **1.4.2 Específicos**

- Determinar el índice ocupacional de los y las graduadas de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en los periodos 2018 – 2020 de la zona 2.
- Indicar el desempeño de la Universidad Estatal de Bolívar en cuanto a la oferta académica de la carrera de enfermería.
- Comparar las oportunidades que han tenido los y las profesionales de la carrera de enfermería en el campo laboral en las distintas promociones.
- Identificar las dificultades que han tenido los y las graduadas para emergerse en el campo laboral.
- Conocer cuales son los requerimientos de los empleadores de las instituciones de salud, hacia los profesionales de enfermería en el campo ocupacional.

## **1.5. Limitaciones**

- Dificultad para el ingreso a la institución zonal para la recolección de datos, esto por falta de dirección de documentos por parte de la entidad universitaria.
- Los horarios de trabajo de los y las graduadas fueron discordantes por la rotación en las áreas que se desarrollan, por tanto, los tiempos esperados para la recolección de información se prolongaron considerablemente.
- La distancia de desplazamiento para llegar a la zona donde se desarrolla el estudio, es muy extensa tomando en cuenta la situación económica actual y los gastos inherentes de alimentación y estadía, durante el estudio.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes investigativos**

La constante demanda de profesionales técnicos y competentes en las distintas áreas laborales que requiere el mercado actual, incita el interés en cuanto a la oferta académica y su cumplimiento teórico-práctico por parte de las universidades y, cuan eficaces son sus métodos de enseñanza para un buen nivel de aprendizaje.

El fortalecimiento de los procesos de inclusión social de los sectores más vulnerables de la población es fundamental en temas de salud, puesto que es el patrón relacional de la cantidad de profesionales médicos y enfermeras necesarias para atenderlos.

Para el desarrollo del presente estudio se recopila la información contenida en varios trabajos relacionados al tema, que se citan a continuación:

#### **A nivel Internacional**

García Aguirre (2014). Desarrollo un estudio denominado “INSERCIÓN LABORAL Y EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ENFERMERIA (2007-2013) EN CIUDAD JUÁREZ, CHIHUAHUA” cuyo objetivo se centra en identificar la relación entre el año de egreso y el tiempo transcurrido hasta su inserción laboral, las funciones en las que se encuentran desempeñando, y el nivel de satisfacción laboral de los egresados frente a su empleabilidad.

La investigación concluyo que el año de graduación no es un factor incidente a su incorporación laboral puesto que el instrumento, arrojó datos positivos en cuanto a su actividad económica después de haber culminado sus estudios y este se encuentra en relación directa entre el año de graduación y la antigüedad de sus trabajos.

En consecuencia y categorizando las funciones en las que se desempeñan, se tiene que “los egresados logran su inserción laboral en un 25% que la categoría de contratación de auxiliar de enfermería, 34.375% especialista en enfermería, 21.875% enfermero general y 12.5 % otros casos”.

Por último, menciona que el nivel de satisfacción en sus empleos indistintamente a las categorías a las que correspondan, es alta, más aún en las personas que logran ingresar a las instituciones públicas por el nivel de salario que perciben en relación a los que se encuentran en el sector privado.

### **A nivel Nacional**

Guaranguay & Sánchez (2020). Desarrollaron un estudio denominado “INSERCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO Y SU DESARROLLO EN ÁMBITO PROFESIONAL” que tuvo como objetivo analizar las características de la inserción laboral y el desarrollo profesional de los licenciados de enfermería, que posibilite una propuesta de educación continua profesionalizante.

De la investigación concluyen que la mayor parte de licenciados en enfermería se encuentran trabajando en instituciones del Ministerio de Salud Pública, en relación a las privadas inmersos en áreas curativas, como cuidado directo.

En relación al desarrollo profesional y la expectativa en el campo laboral, tienen la necesidad de elevar su nivel educativo y la mejora salarial, como incentivo para tomar decisiones y actuar de manera independiente en los procedimientos que realizan.

### **A nivel Regional**

Pilamunga & Saltos (2019). Desarrollan su tesis de titulación denominado “EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR. PERIODOS 2015-2017” el estudio tuvo como objetivo determinar la calidad de formación académica y el nivel de satisfacción de los graduados, y los factores que influyen en la inserción laboral.

Del estudio establecen que, el nivel de satisfacción de los profesionales alcanza un 56,3% de conformidad con la educación recibida.

Además, encontraron una empleabilidad del 69.6% en profesionales que se hallan desempeñando en las distintas instituciones de Salud.

Una vez culminado sus estudios de grado el 54% logran su inserción al mercado laboral en menos de un año; el 43.7% consiguen trabajo en el lapso de uno a dos años, finalmente el 2.2% de titulados encontraron un contrato de trabajo, superando los dos años de estar desempleados.

De los antecedentes podemos mencionar que las Instituciones de Educación primaria, secundaria y universitaria en el Ecuador se encuentran ofertando sus planes de estudio, a fin de que las personas puedan adquirir los conocimientos necesarios y formarse en las áreas que demandan los colosales sectores productivos, además de ello las instituciones tienen como objetivo común, la contribución de personas capacitadas que aporten al desarrollo local, para tal consecuencia se encuentran perfilando y elaborando técnicamente carreras que conciernan con la realidad de cada zona. En varios casos deciden discontinuar carreras que, en base a tendencias de mercado laboral, no aportan o no son demandados, en cambio, otros han optado por ejecutar actualizaciones, adecuaciones y/o ajustes, por ende, deben desplegar procesos de mejora continua, que les permita facilitar a los profesionales insertarse al campo laboral, cumpliendo con los protocolos que demanda el “Consejo de Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior”.

## **2.2 Fundamentación legal**

Para la sustentación del estudio citaremos las siguientes bases legales:

Art. 5.- Derechos de las y los estudiantes.

b) Acceder a una educación superior de calidad y pertinente, que permita iniciar una carrera académica y/o profesional en igualdad de oportunidades.

f) Ejercer la libertad de asociarse, expresarse y completar su formación bajo la más amplia libertad de cátedra e investigativa (LOES, 2010).

Art. 26 de la Constitución de la República del Ecuador establece que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo (LOES, 2010).

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

Art. 144.- Trabajos de Titulación en formato digital.

Todas las instituciones de educación superior estarán obligadas a entregar los trabajos de titulación que se elaboren para la obtención de títulos académicos de grado y posgrado en formato digital para ser integradas al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor (LOES, 2010).

## **Ley orgánica de salud (2012)**

### Libro IV

#### CAPÍTULO I: De los servicios de salud

Art. 188.- La autoridad sanitaria nacional, regulará y vigilará que los servicios de salud públicos y privados apliquen las normas de prevención y control de infecciones nosocomiales (Ley-Orgánica-de-Salud, 2015).

#### CAPÍTULO II: De las profesiones de salud, afines y su ejercicio

Art. 196.- La autoridad sanitaria nacional analizará los distintos aspectos relacionados con la formación de recursos humanos en salud, teniendo en cuenta las necesidades nacionales y locales, con la finalidad de promover entre las instituciones formadoras de recursos humanos en salud, reformas en los planes y programas de formación y capacitación (Ley-Orgánica-de-Salud, 2015).

Art. 197.- Para la habilitación del ejercicio profesional y el registro correspondiente, los profesionales de salud deben realizar un año de práctica en las parroquias rurales o urbano marginales, con remuneración, en concordancia con el

modelo de atención y de conformidad con el reglamento correspondiente en los lugares destinados por la autoridad sanitaria nacional, al término del cual se le concederá la certificación que acredite el cumplimiento de la obligación que este artículo establece (Ley-Orgánica-de-Salud, 2015).

Art. 201.- Es responsabilidad de los profesionales de salud, brindar atención de calidad, con calidez y eficacia, en el ámbito de sus competencias, buscando el mayor beneficio para la salud de sus pacientes y de la población, respetando los derechos humanos y los principios bioéticos (Ley-Orgánica-de-Salud, 2015).

### CAPÍTULO III: De la capacitación sanitaria

Art. 205.- Créase la carrera sanitaria para los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud, basada en el criterio de clasificación por niveles de formación y estructura ocupacional, con el propósito de establecer sus obligaciones y derechos, así como los incentivos que permitan garantizar la equidad, calidad en la atención y el servicio, la asignación adecuada y suficiente de recursos humanos en las distintas zonas del país.

La autoridad sanitaria nacional promoverá y desarrollará, dentro de la carrera sanitaria, un plan nacional de educación permanente con enfoque de género y pluricultural, para mejorar la productividad, calidad del desempeño laboral y promoción de sus recursos humanos (Ley-Orgánica-de-Salud, 2015).

Art. 206.- La autoridad sanitaria nacional establecerá planes de capacitación y evaluación permanente de los profesionales y recursos humanos en salud e implementará promociones e incentivos (Ley-Orgánica-de-Salud, 2015).

## **Estatuto de la Universidad Estatal de Bolívar**

### ESTATUTO UEB 2014

Art. 71.- Las Escuelas son unidades académicas con dependencia de una Facultad, creadas por el Consejo Universitario; es decir que forman parte de una Facultad,

mismas que tienen a su cargo programas de carrera que otorguen títulos terminales de pregrado (UEB, 2014).

#### ESTATUTO UEB 2019

Art 81.- **Comisión Académica.** -Encargada de emitir políticas y lineamientos de gestión para garantizar la calidad de la oferta académica institucional.

Art 82.- **Deberes y Atribuciones de la Comisión Académica.** – Son las siguientes:

- a) Proponer y considerar los lineamientos y directrices para la emisión de políticas, normativa, instrumentos de gestión académica y de evaluación del desempeño de profesores e investigadores.
- c) Analizar propuestas de nueva oferta académica, actualización curricular, políticas, normativa de desarrollo académico, instrumentos de gestión y de evaluación docente, planes de capacitación y de formación doctoral de profesores e investigadores para su aprobación en Concejo Universitario;
- e) Recomendar al Concejo Universitario la suscripción de acuerdos, convenios y programas de carácter académico, a nivel nacional e internacional.

Art 98.- **Dirección de Gestión Académica de la Universidad Estatal de Bolívar.** - Encargada de administrar la admisión y nivelación, los procesos de la gestión académica de grado, la evaluación del desempeño docente, la internacionalización de la institución y el currículo de las carreras y programas que conforman la oferta académica.

Art 101.- **Deberes y Atribuciones: Son las siguientes, de acuerdo a la competencia específica de cada área:**

- e) Actualizar el modelo educativo y pedagógico; que oriente carreras y programas de estudios y la sistematización del proceso de enseñanza y aprendizaje.
- f) Desarrollar instrumentos de gestión académica, que garanticen el cumplimiento del modelo educativo y pedagógico.

- j) Gestionar la evaluación del desempeño del profesor e investigador, el desarrollo curricular de oferta académica; así como la información obtenida que permita cumplir con indicadores de evaluación institucional y de carreras.
- k) Proporcionar asistencia técnica y/o asesoría en la formulación de proyectos de nueva oferta académica de grado y posgrado.
- n) Evaluar el desarrollo curricular de las diferentes carreras (UEB, 2019).

## **2.3 Bases teóricas**

### **2.3.1 Enfermería como sistema de atención primaria**

“La enfermería responde a la atención de salud sobre la población que cada vez crece y se ve en la preocupación de la situación laboral y educativa de enfermeras (os) para cubrir dichas demandas” (García Aguirre, 2014, pág. 15).

El cuidado es la esencia de la Enfermería, y el elemento paradigmático que hace la diferencia entre enfermería y otras disciplinas de la salud. Las necesidades de cuidado han cambiado en los últimos años, condicionadas por los cambios generados por las transiciones demográfica y epidemiológica, presiones a los sistemas de salud, desmantelamiento de los servicios sociales formales y cambio en los roles y dinámica familiar (Ortiz, Rodríguez, Río, Robaina, & León, 2010).

El papel de la Enfermería en la atención primaria de salud es el de brindar servicios de cuidado hospitalario a las personas, cubriendo las necesidades de la población, implementando estrategias para solucionar problemas de salud gracias a su educación, su rol está ligado al cuidado materno e infantil, la vacunación, al fomento nutricional saludable, así como la prevención de enfermedades, sus esfuerzos están enfocados en compensar las necesidades médicas de los sectores más vulnerables.

#### **2.3.1.1 Crecimiento poblacional del personal de enfermería**

El informe *Situación de la enfermería en el mundo 2020 de la OMS*: refiere a la necesidad de invertir en educación, empleo y liderazgo. Menciona que:

En el mundo hay aproximadamente 28 millones de profesionales de enfermería, 30% de los cuales, o unos 8,4 millones, trabajan en la Región de las Américas. Estos profesionales representan el 56% de la fuerza laboral de salud total (constituída por dentistas, enfermeros,

farmacéuticos, médicos y parteras), un porcentaje inferior al promedio mundial, estimado en 59%. Más del 80% de los profesionales de enfermería se encuentra en países cuyas poblaciones, en conjunto, representan la mitad de la población mundial. A nivel mundial se estima una escasez de 5,9 millones de profesionales, y se calcula que el 89% (5,3 millones) de este déficit se concentra en los países de ingresos bajos y medianos-bajos.

En la Región de las Américas, el 59% de esta fuerza de trabajo corresponde a enfermeros profesionales y el 37% a profesionales asociados; a nivel mundial, en cambio, hay un 69% de enfermeros profesionales y un 22% de profesionales asociados.

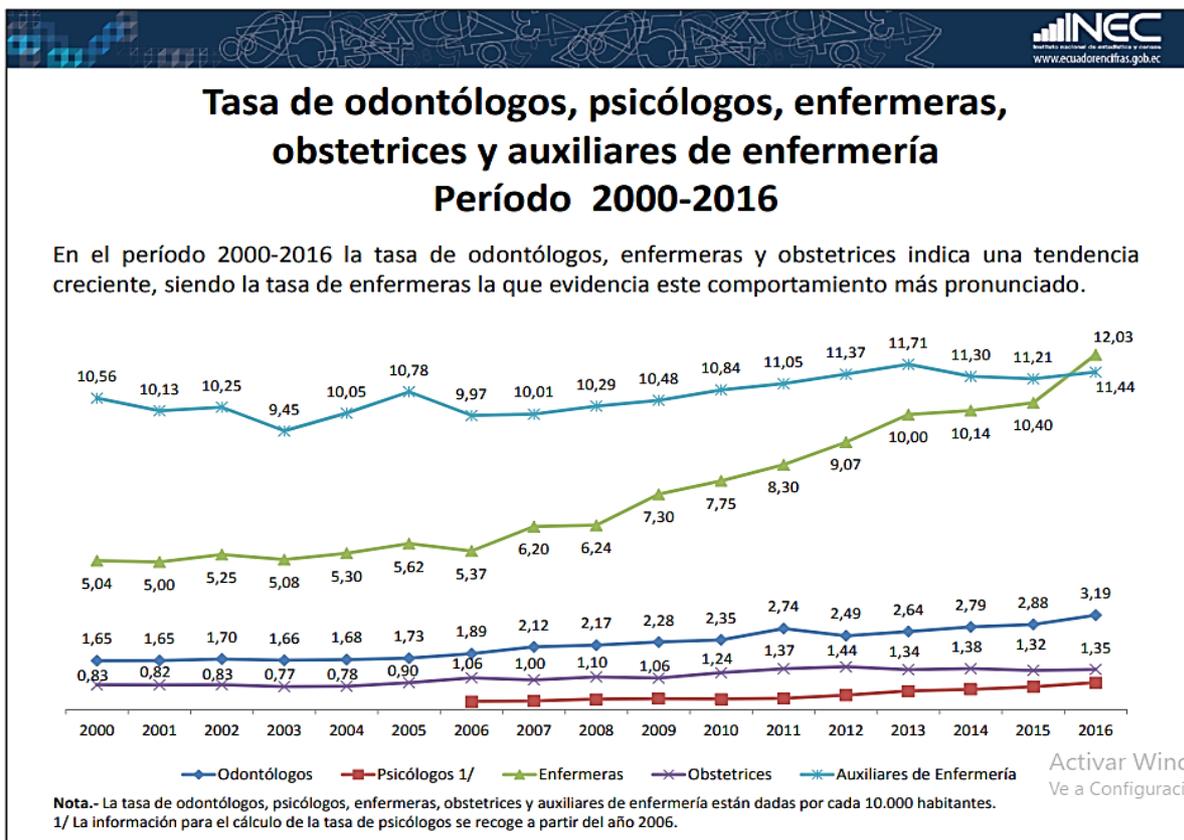
A nivel mundial, la fuerza laboral de enfermería es relativamente joven: el 38% de los profesionales tiene menos de 35 años, en comparación con el 17%, de 55 años o más. En relación con la distribución etaria existe un reto mayor, representado por los profesionales que se encuentran cercanos a la edad de jubilación. Se estima que uno de cada seis profesionales de enfermería en el mundo se jubilará en los próximos diez años, y la Región de las Américas es la región de la OMS con el mayor porcentaje de enfermería de 55 años o más (alrededor del 24%) (Cassiani, Jimenez, Ferreira, Peduzzi, & Hernández, 2020).

Por otra parte, se tiene que Ecuador carece del personal especialista en cuidados intensivos, registrando en el 2018 un promedio de 23 médicos y 15 enfermeras por cada 10.000 habitantes, según los datos oficiales más recientes (Salud, 2020).

En base al argumento anterior, se evidencia que es necesario contar con profesionales de salud en número adecuado para cubrir las necesidades de cuidados, además ofrecer apoyo al trabajo en equipo y educación extendida en temas sanitarios. Los profesionales de enfermería forman la primera línea de atención y cuidados, por ello se deben mejorar las condiciones de trabajo e incrementar el personal de salud en las zonas rurales y de difícil acceso.

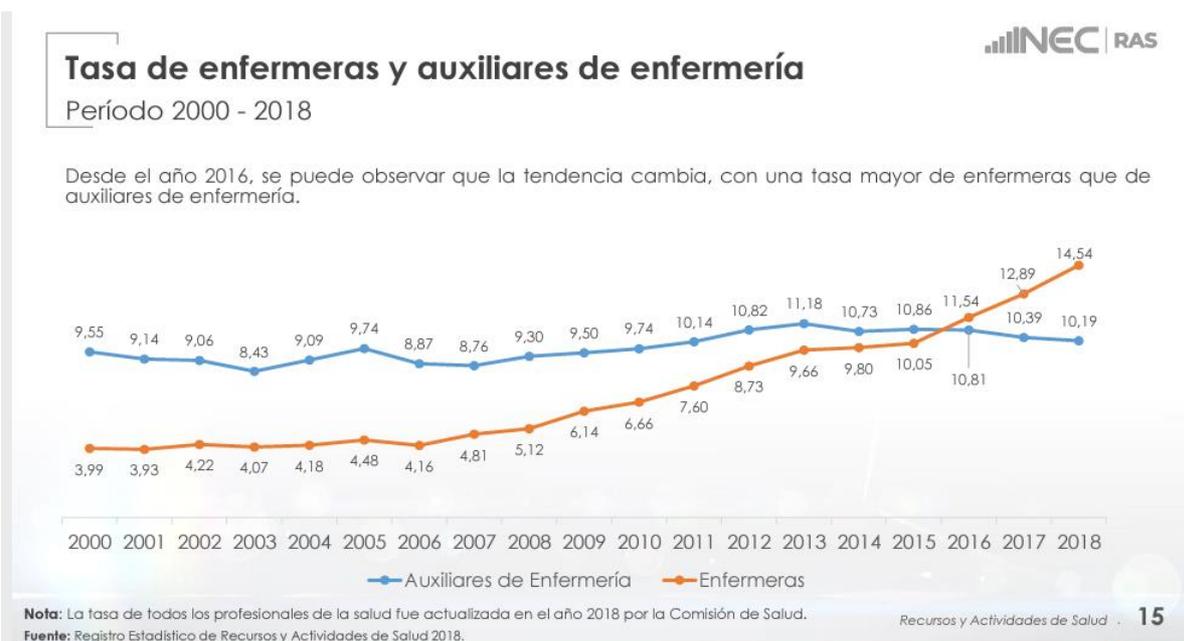
Los cuadros consecutivos que se disponen a continuación, corresponden a los esquemas del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), relacionadas con el personal de salud y su tasa de crecimiento en los periodos 2000-2016 determinadas por Provincia.

Ilustración 1, Tasa de crecimiento de enfermería periodo 2000-2016



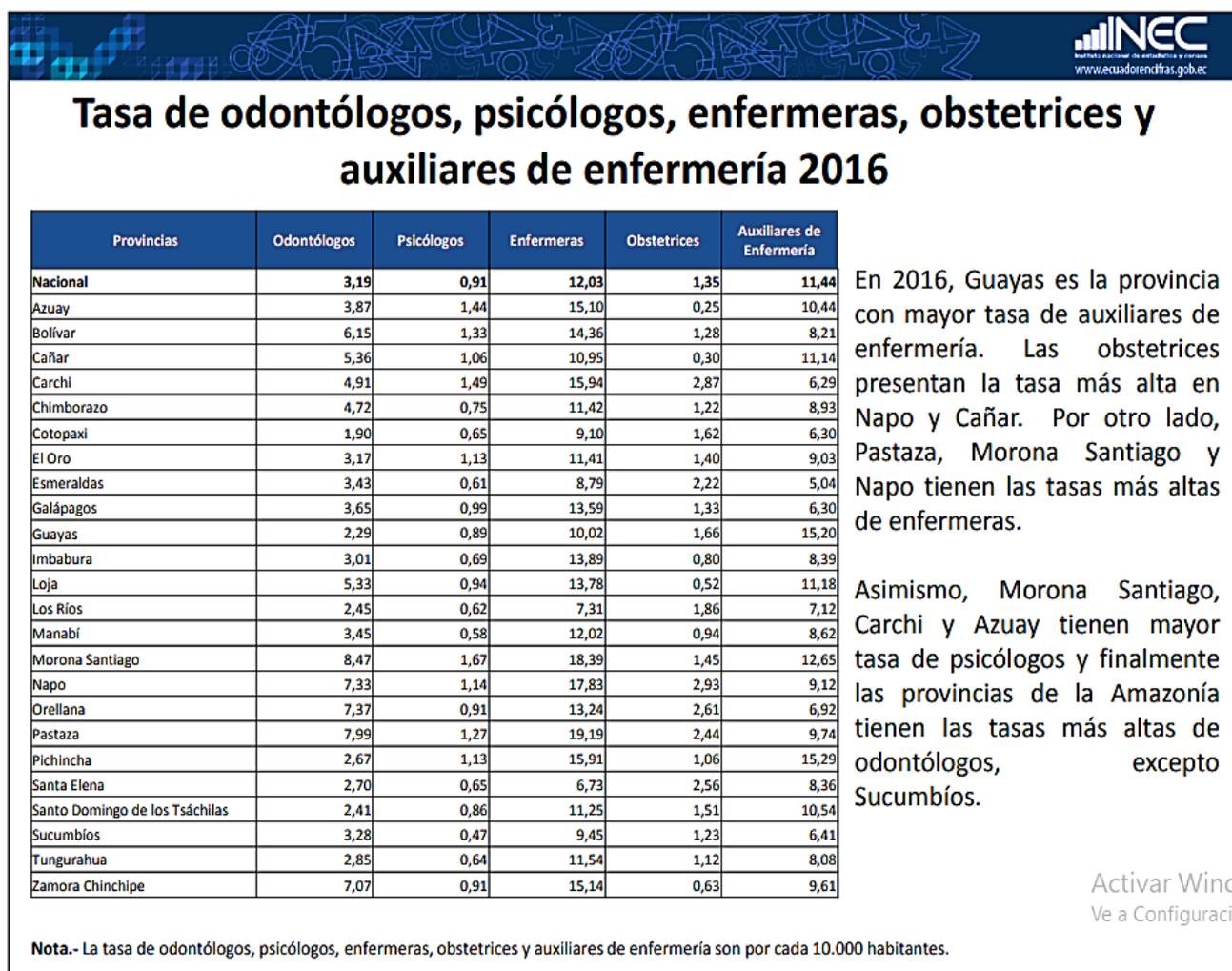
Fuente: [https://www.ecuadrencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Sociales/Recursos\\_Actividades\\_de\\_Salud/RAS\\_2016/Presentacion\\_RAS\\_2016.pdf](https://www.ecuadrencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Recursos_Actividades_de_Salud/RAS_2016/Presentacion_RAS_2016.pdf)

Ilustración 2, Tasa de crecimiento enfermería periodo 2018



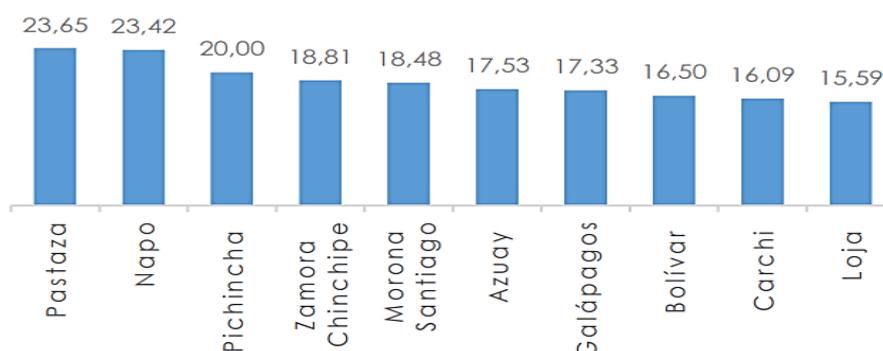
Fuente: [https://www.ecuadrencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Sociales/Recursos\\_Actividades\\_de\\_Salud/RAS\\_2018/](https://www.ecuadrencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Recursos_Actividades_de_Salud/RAS_2018/)

Ilustración 3, Tasa de crecimiento de enfermería por provincia año 2016



Fuente: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Sociales/Recursos\\_Actividades\\_de\\_Salud/RAS\\_2016/Presentacion\\_RAS\\_2016.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Recursos_Actividades_de_Salud/RAS_2016/Presentacion_RAS_2016.pdf)

Ilustración 4, Tasa de crecimiento enfermeras por cada 10.000, (principales provincias), período 2018



Fuente: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Sociales/Recursos\\_Actividades\\_de\\_Salud/RAS\\_2018/Boletin\\_Tecnico\\_RAS\\_2018.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Recursos_Actividades_de_Salud/RAS_2018/Boletin_Tecnico_RAS_2018.pdf)

### **2.3.2 Oferta**

La oferta es la cantidad de productos y/o servicios que los vendedores quieren y pueden vender en el mercado a un precio y en un periodo de tiempo determinado para satisfacer necesidades o deseos (Thompson, 2016).

#### **2.3.2.1 Oferta académica**

Es el conjunto de carreras o programas de estudio, que se caracteriza por el diseño curricular de la institución y naturaleza de la formación como respuesta para satisfacer necesidades sociales, otorgando a los estudiantes la formación adecuada para su inserción al mercado profesional (Maradiaga, Eguigure, & Méndez, 2018).

#### **2.3.2.2 Innovación académica**

Hoy en día, tanto educación primaria como superior atraviesan grandes cambios y transformaciones a nivel mundial, la oferta académica se ha tornado más compleja que en el pasado, puesto que las escuelas y universidades han tenido que orientar sus esfuerzos en la creación e invención de las plataformas virtuales educativas que permita garantizar una educación de calidad, debido a la problemática sanitaria que atraviesa el mundo desde la aparición del virus “covid-19” que ha cambiado el curso de la normalidad de educación presencial.

Por otro lado, la formación estudiantil en línea marca la pauta para una nueva generación institucional con miras a desarrollar docentes e-learning, sin embargo, si uno de los componentes tecnológicos llega a modificarse, afecta a todo el sistema organizativo.

El objetivo de la innovación educativa es avalar el aprendizaje estudiantil, a través de la transformación y mejora continua, con ello garantizar el aseguramiento de la calidad y competitividad institucional.

En definitiva, se debe evaluar su aplicabilidad y sostenibilidad en la organización, eso implica la mejora y desarrollo de herramientas tecnológicas que permitan un posicionamiento, como institución generadora de conocimientos.

#### **2.3.2.3 Mejora continua**

Podemos definir la mejora continua como “calidad moderna”, por los procesos de anticipación a la ocurrencia y sus elementos que conllevan a la competitividad en el futuro.

Esto implica a dejar de lado la resistencia al cambio y ser parte de la tendencia de creatividad y excelencia, la innovación y la anticipación.

La mejora continua, optimiza y crece la calidad de un producto, proceso o servicio. Es principalmente aplicada de forma continua en empresas de manufactura, debido a la necesidad constante de minimizar costos de producción y maximizar la calidad del producto.

Esta filosofía no solo es aplicada en empresas que generan productos sino también es perfectamente adaptable a empresas que prestan servicios, es válida y ventajosa especialmente porque si se tiene un sistema establecido en la docencia, investigación y extensión universitaria entonces se tiene las siguientes características:

1. Un proceso documentado. Esto permite que todas las personas que son partícipes de dicho proceso lo conozcan y todos lo apliquen de la misma manera cada vez
2. Algún tipo de sistema de medición que permita determinar si los resultados esperados de cierto proceso se están logrando (indicadores de gestión)
3. Participación de todas o algunas personas relacionadas directamente con el proceso ya que son estas personas las que día a día tienen que lidiar con las virtudes y defectos del mismo.

Una de las principales ventajas de tener un sistema establecido de Mejora Continua es que todas las personas que participan en el proceso tienen capacidad de opinar y proponer mejoras lo que hace que se identifiquen más con su trabajo y además se tiene la garantía que la fuente de información es de primera mano ya que quien plantea el problema y propone la mejora conoce el proceso y lo realiza todos los días (Ripoll, 2017)

Al establecer el tema de la calidad en la educación, nacen dos acciones de importancia: primero, se registra la existencia de un «consumidor», más allá de las necesidades del aparato del Estado, y segundo, se trasciende la preocupación por el resultado del proceso educativo. Prácticamente, la figura de calidad en los sistemas formativos se orienta a optimar los procesos a través de acciones tendientes y consigo, a reducir la burocracia, reducir costos, desarrollar la flexibilidad administrativa y operacional, el aprendizaje continuo, ampliar la productividad, la creatividad en los procesos.

### **2.3.3 Empleabilidad**

El término «empleabilidad» se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (OIT, 2018, pág. 4)

Por otro lado, Gómez (2012) presenta la siguiente definición:

La empleabilidad, es concebida como la capacidad que tiene una persona para cumplir con un perfil profesional y llenar las expectativas trazadas por una organización, a fin de cubrir un puesto o plaza de trabajo determinada, en contexto, las competencias emocionales y flexibilidad de adaptación que debe poseer un individuo para ser empleable, en torno a las necesidades y demandas de las organizaciones (pág. 65).

Podemos mencionar entonces que la empleabilidad no es otra cosa, sino, la capacidad de encontrar y mantener un trabajo, en ello incide la preparación personal, tecnológica, valores éticos y morales de cada individuo para hacerse más competitivo, además de herramientas como el dominio de otros idiomas.

La formación que posea una persona, será la que le permita moverse y escalar entre roles, internamente en la organización. Esta ideología apunta además hacia la superación y satisfacción personal del trabajador, frente a la ocupación que posee y la entidad para la cual trabaja.

#### **2.3.3.1 Flexibilidad laboral**

Actualmente existe una variedad de funciones nuevas que demanda el mercado laboral. La empleabilidad apunta entonces a las competencias que le permitan al individuo mantener su posición en el escalafón laboral y una de ellas es la flexibilidad.

En consecuencia, la flexibilidad implica la disposición de aptitudes y habilidades técnicas, metodologías y tecnológicas en una era de transformación digital.

El profesional entonces, asume nuevas funciones asignadas por la organización, en base a su conocimiento y capacidad de gestión, para solucionar con rapidez los problemas que surjan.

El objetivo de las empresas hoy en día, es encontrar a alguien capacitado para realizar diversas tareas, en lo posible, aporte diferentes cuestiones a su ambiente laboral, para alcanzar un objetivo en común.

En contraste, un profesional flexible, debe ser capaz de ajustarse a las jornadas contemporáneas cambiantes, al desarrollo tecnológico incesante, etc., aquello se ve reflejada en la dinámica cotidiana, la innovación, la organización, la eficiencia y eficacia de las tareas encomendadas, aportando los mejores resultados con valor agregado, para el equipo de trabajo y la organización.

Así mismo el profesional debe acoplarse e identificarse con la organización, ello hace posible que el individuo potencie y desarrolle todas sus habilidades.

### **2.3.3.2 Habilidades profesionales de los enfermeros**

#### **Comunicación**

Las enfermeras deben poseer la habilidad de comunicarse eficazmente con los médicos, pacientes y demás personal. Las enfermeras deben mantener la calma en situaciones estresantes y ser profesionales al momento de seguir procedimientos en una sala de operaciones, por ejemplo, además de aliviar y calmar a los pacientes mientras que los médicos los atienden.

Habilidad para ser un jugador de equipo.

#### **Trabajo en equipo**

Todo enfermero o enfermera debe ser parte del equipo, dependiendo del rol que tenga, puede ser pieza clave para el logro de resultados, al escuchar con atención y seguir eficazmente los protocolos y las instrucciones que le dé su superior, defendiendo en todo momento los intereses de la entidad y la integridad del paciente.

#### **Fuerza física y mental**

Esta habilidad es irrefutable para todas las enfermeras, puesto que la mayoría del tiempo permanece de pie todo el día mientras consiguen, tratan y suben pacientes o provisiones.

Deben lidiar con áreas físicamente dificultosas de trabajar, están obligadas a mover pacientes e instrumentos que necesitan situarse correctamente, en ello incide también la fuerza mental y su capacidad de atañer con la frustración o ira de los médicos. Tienen que ser flexibles mentalmente para enfrentarse a los cambios de horarios asumir dobles turnos, etc.

### **Organización**

La organización es la esencia de la enfermería puesto que deben ser capaces de encontrar rápidamente medicamentos, conseguir provisiones y cuadros médicos en cuestión de segundos. El personal de enfermería debe ser cualificado, para asumir rutinas que aseguren y garanticen la mejor atención posible al paciente.

### **Gestión del tiempo**

Al tratarse de salvar vidas humanas cada segundo y minuto es crucial para el paciente. Es fundamental para las enfermeras (os), mantener minimizados al máximo los tiempos suplementarios y de rotación, por consiguiente, maximizar la eficiencia.

La experiencia es de crucial importancia en el campo médico, el profesional de enfermería debe discernir entre las tareas más importantes y de menor prioridad, para realizarlas a satisfacción y en orden jerárquico.

### **Pensamiento crítico**

Las enfermeras tienen el papel de juzgar y examinar ciertos tipos de situaciones y resolverlas adecuadamente, debe adaptarse correctamente a las complicaciones así también a los riesgos circundantes inherentes a su profesión, estar en facultad de modificar su forma de pensar según la condición específica del paciente.

El profesional de Enfermería tiene la competencia de buscar soluciones para problemas específicos y la instrucción necesaria para gestionar situaciones profesionales que cada vez son más complejas en virtud de lograr mejores resultados para el paciente y equipo de trabajo.

### **Orientación a los detalles**

Al contar con una organización efectiva, las habilidades para gestionar correctamente el tiempo, y la orientación extrema a los detalles. La enfermera debe enfrentarse al escenario donde la falta de un elemento pequeño puede implicar una situación desastrosa para el paciente.

La dosificación correcta de medicamentos, el sondeo de un punto ideal para el equipo y la vigilancia meticulosa a la condición del paciente forman parte del profesionalismo, en la enfermería orientada a los detalles (F.Feliu, 2019).

#### **2.3.3.3 Índice de empleo en el sector salud**

Tomando en cuenta la economía actual, y la tasa de desempleo en distintas profesiones una de las que más crecimiento y estabilidad ha tenido en la última década es la enfermería y demás carreras relacionadas al sector salud.

Según un estudio metodológico realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), la carrera Enfermería tiene un impacto positivo en el campo laboral, al ser una de las profesiones con mayor tasa de empleo.

“Según el análisis, un 86,6 por ciento de los profesionales enfermeros tienen trabajo. Junto a estos, los que menos tasa de paro presentan son los ingenieros y médicos, presentando unos porcentajes de un 98 y 97,7% de empleo respectivamente” (Diario Independiente de Contenido Enfermero, 2016).

Según, Edición Médica (2019). La segunda entrega de la serie ‘El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe’, investigación realizada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), ha revelado que en la región en los próximos 15 años crecerá “tremendamente” el número de médicos y profesionales de Enfermería porque se estima una gran demanda de los servicios de salud.

Según este estudio, en el que se ha analizado la evolución del mercado laboral en los sectores de Salud y Educación, la predicción para el 2040 es que la región necesitará 3,1 millones de médicos (1,8 millones más de los que hay en 2018); y 8,3

millones de profesionales de Enfermería (5,1 millones más de los que hay en 2018). Es decir, que el empleo de los profesionales de la salud casi se duplicará.

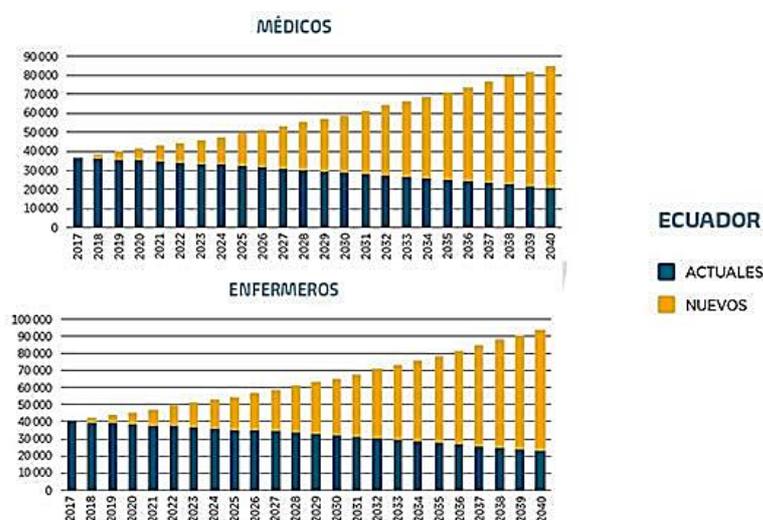
De esta manera, en 2040 la región tendrá cerca de 3 millones de médicos y 8 millones de enfermeros, para enfrentar el rápido envejecimiento de la población, lo que conllevará una creciente demanda de los servicios de salud.

En este sentido, el BID ha indicado que para el 2040, en la región 1 de cada 6 personas será mayor de 65 años. Adicionalmente, las personas vivirán más años, por lo que, muchas pasarán de la tercera a la cuarta edad y por ende necesitarán más cuidados.

Por este motivo, el BID ha concluido que “los trabajos en Salud y Educación son trabajos del futuro. Si se mantienen las tendencias actuales, los nuevos empleos en educación y salud serán de calidad, con salarios crecientes, menor brecha salarial de género que en otros sectores y con una mayor tasa de cotización a la seguridad social. Además, aunque hay incertidumbre, los estudios disponibles coinciden en que los empleos de docentes, médicos, enfermeros y personal encargado del cuidado de ancianos y niños tienen bajas probabilidades de automatización”.

## En Ecuador

Este estudio proyecta que en Ecuador el número de médicos y profesionales de Enfermería crecerá a 85 mil y 93 mil respectivamente, para 2040.



#### **2.3.4 Antecedentes de la Universidad Estatal de Bolívar.**

La Universidad Estatal de Bolívar (UEB) es una Universidad Pública ubicada en Guaranda, Bolívar. Inicia sus actividades como Extensión de la Universidad de Guayaquil el 22 de octubre de 1977, gracias al auspicio económico del Consejo Provincial. Desde entonces su funcionamiento transcurre con normalidad hasta el 15 de septiembre de 1983, fecha en la que el Honorable Consejo Universitario de la Universidad Estatal de Guayaquil, declara sin validez la firma del convenio con el Consejo Provincial. Por lo tanto, el presidente Constitucional de la República del Ecuador en ese entonces firma el ejecútese el 29 de junio del mismo año y se publica en el Registro Oficial No 225, el 4 de julio de 1989, finalmente la creación de la Universidad Estatal de Bolívar y como Rector el Ing. Gabriel Galarza López (Ecuador, s/f).

Finalmente, la Universidad se encuentra acreditada con una duración de cinco años, según el certificado otorgado Consejo de Aseguramiento de Calidad de la Educación Superior (CACES) (Ecuador, s/f).

#### **2.3.5 Antecedentes de la carrera de enfermería UEB.**

La carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar es parte de la Región 5 y única en la Provincia Bolívar, inicia su labor académica en el año 1988 como extensión de la Universidad Estatal de Guayaquil para dar respuesta a la necesidad de formación superior de grado de los bachilleres de la región y el país con el título de Licenciadas/os en Enfermería, con enfoque clínico y comunitario, contribuyendo a la satisfacción de necesidades de salud de la colectividad.

Actualmente con dos proyectos ejecutando: Diseño 8 semestres y Rediseño de la carrera de Enfermería contempla 9 semestres de formación, los escenarios para la realización de Aprendizaje Práctico Experimental (APE), Prácticas Preprofesionales lo conforman las Unidades Asistenciales Docentes de la Red Pública Nacional de Salud de la Región 5 y país, Instituciones privadas y organizaciones comunitarias. El estudiante integra en su proceso de formación el trabajo de titulación con las siguientes modalidades: Examen de grado o de fin de

carrera, Proyecto de Investigación, Estudio de Caso y el trabajo de vinculación con la sociedad (UEB, Enfermería, s/f).

#### **2.3.5.1 Misión de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano**

Formar profesionales humanistas y competentes en Enfermería y Administración para Desastres y Gestión del Riesgo, con un sistema académico, científico y tecnológico, de investigación, vinculándose con sectores de la sociedad y contribuyendo a la solución de problemas del contexto (UEB, Enfermería, s/f).

#### **2.3.5.2 Visión de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano**

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 con sectores sociales que contribuyan a la solución de problemas del contexto (UEB, Enfermería, s/f).

#### **2.3.5.3 Misión de la carrera de enfermería**

Garantizar la formación de Licenciadas y Licenciados en Ciencias de la Enfermería, humanistas, éticos con competencias para brindar cuidado integral al individuo, familia y comunidad (UEB, Enfermería, s/f).

#### **2.3.5.4 Visión de la carrera de enfermería**

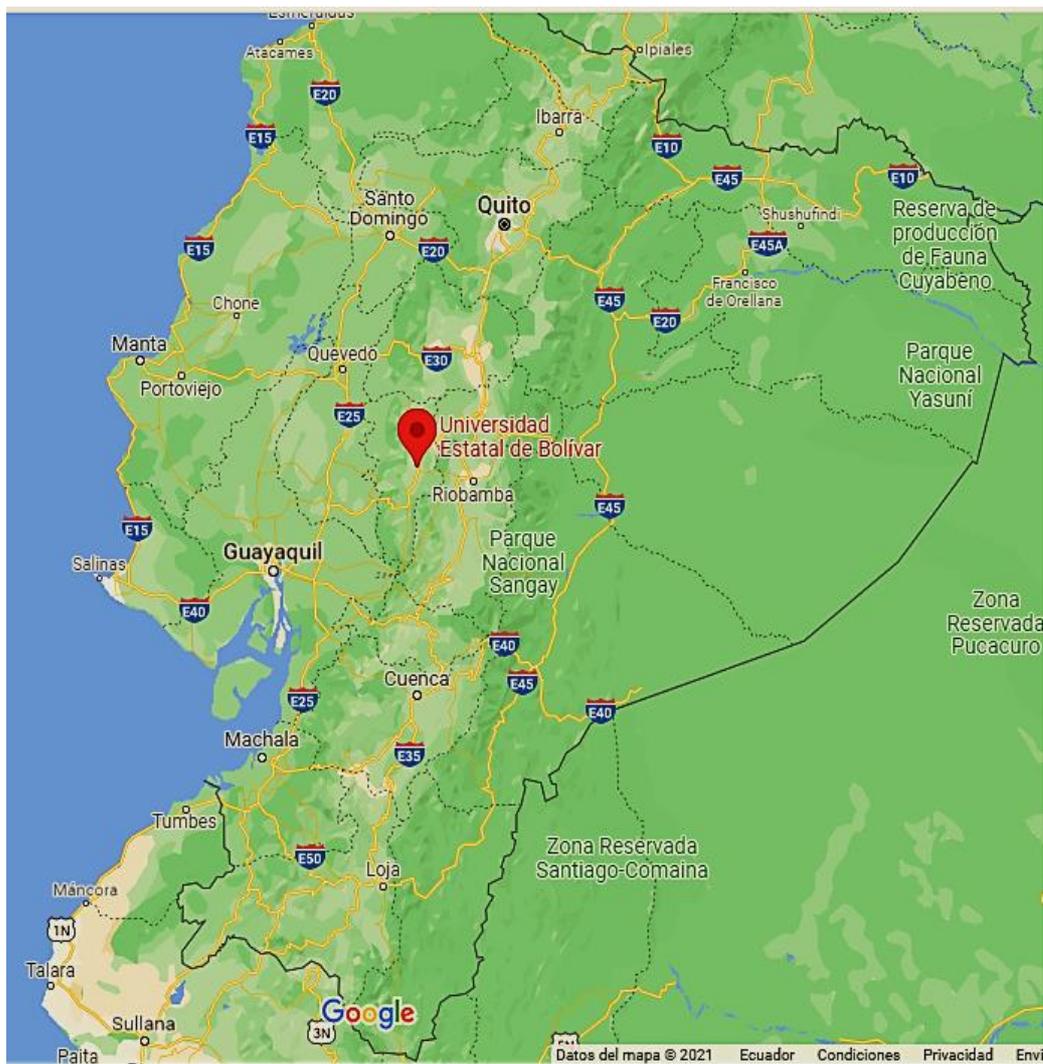
La Carrera de la Enfermería, será acreditada para la formación de profesionales, y cuidadores óptimos que demanda la sociedad de derechos, posibilitando una práctica autónoma en un entorno cambiante y competitivo, respondiendo a las necesidades de la colectividad ecuatoriana y del mundo (UEB, Enfermería, s/f).

#### **2.3.5.5 Ubicación geográfica de la institución**

La Universidad Estatal de Bolívar se encuentra localizada en la Zona 5, perteneciente a la Provincia de Bolívar, cuenta con dos campus académicos, uno de ellos se encuentra en el cantón Guaranda el segundo como es su extensión, en el cantón San Miguel.

La Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano, que incorpora a la carrera de Enfermería, se sitúa en la parroquia Guanujo, cantón Guaranda.

Ilustración 5, Mapa de ubicación de la Universidad Estatal de Bolívar



Fuente: Google Maps

Ilustración 6, Plano de ubicación de la Universidad Estatal de Bolívar



Fuente: <https://docplayer.es/144471670-Universidad-estatal-de-bolivar-carrera-de-ingenieria-agroindustrial-tema.html>

### 2.3.6 Malla Curricular

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

Fuente: (UEB, Enfermería, s/f).

### 2.3.6.1 Talento Humano

#### ✓ Personal Administrativo

- Secretaria de la Dirección de Escuela de Enfermería  
Licda. Ligia Marlene Curi Chiluiza

#### ✓ Personal Docente

No.	APELLIDOS Y NOMBRES	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO Personal	CORREO ELECTRONICO Institucional
1	Lic. Sandra Marisol Apunte García	982673382	<a href="mailto:sanapug27@gmail.com">sanapug27@gmail.com</a>	<a href="mailto:sapunte@ueb.edu.ec">sapunte@ueb.edu.ec</a>
2	Lic. David Santiago Agualongo Chela	979549855	<a href="mailto:devvisagualongo@yahoo.es">devvisagualongo@yahoo.es</a>	<a href="mailto:dagualongo@ueb.edu.ec">dagualongo@ueb.edu.ec</a>
3	Lic. Narcisa Jackeline Beltrán Avilés	994630349	<a href="mailto:nbeltranczs5@gmail.com">nbeltranczs5@gmail.com</a>	<a href="mailto:nbeltran@ueb.edu.ec">nbeltran@ueb.edu.ec</a>
4	Lic. María José Fierro Bosquez	0999565684	<a href="mailto:mfierrobz@yahoo.es">mfierrobz@yahoo.es</a>	<a href="mailto:mfierro@ueb.edu.ec">mfierro@ueb.edu.ec</a>
5	Dr. Leonel Vinicio Caballero Morán	984979485	<a href="mailto:msv228@hotmail.com">msv228@hotmail.com</a>	<a href="mailto:lcaballero@ueb.edu.ec">lcaballero@ueb.edu.ec</a>
6	Dra. Sandy Guadalupe Fierro Vasco	0962789643	<a href="mailto:sandy0281@hotmail.es">sandy0281@hotmail.es</a>	<a href="mailto:sfierrov@ueb.edu.ec">sfierrov@ueb.edu.ec</a>
7	Lic. Norma Karina Fuentes Mejía	9863106225	<a href="mailto:normaemperatiz2013@yahoo.es">normaemperatiz2013@yahoo.es</a>	<a href="mailto:nfuentes@ueb.edu.ec">nfuentes@ueb.edu.ec</a>
8	Dra. Mariela Isabel Gaibor González	0997891308	<a href="mailto:mariela.gaibor@yahoo.es">mariela.gaibor@yahoo.es</a>	<a href="mailto:mgaiborg@ueb.edu.ec">mgaiborg@ueb.edu.ec</a>
9	Lic. Clara Patricia Guerra Naranjo	0988937377	<a href="mailto:cpatricia.guerra@gmail.com">cpatricia.guerra@gmail.com</a>	<a href="mailto:cguerra@ueb.edu.ec">cguerra@ueb.edu.ec</a>
10	Lic. Libia Esthela Guerrero	0989351071	<a href="mailto:gue_does@yahoo.com.ar">gue_does@yahoo.com.ar</a>	<a href="mailto:gguerrero@ueb.edu.ec">gguerrero@ueb.edu.ec</a>
11	Lic. Silvana Ximena López Paredes	0993434045	<a href="mailto:silvhana@hotmail.es">silvhana@hotmail.es</a>	<a href="mailto:slopez@ueb.edu.ec">slopez@ueb.edu.ec</a>
12	Lic. María Mas Camacho	0992801081	<a href="mailto:masnatural@gmail.com">masnatural@gmail.com</a>	<a href="mailto:mmas@ueb.edu.ec">mmas@ueb.edu.ec</a>
13	Lic. Mary Conzuelo Mosso Ortiz	0986273150	<a href="mailto:mcmosso@yahoo.e">mcmosso@yahoo.e</a>	<a href="mailto:mmosso@ueb.edu.ec">mmosso@ueb.edu.ec</a>
14	Lic. Gladys Vanessa Mite Cardenas	0991854667	<a href="mailto:vanesmvam@yahoo.es">vanesmvam@yahoo.es</a>	<a href="mailto:gmite@ueb.edu.ec">gmite@ueb.edu.ec</a>
15	Lic. Maura Roció Muñoz Naranjo	0997338779	<a href="mailto:maderomuna-2010@hotmail.com">maderomuna-2010@hotmail.com</a>	<a href="mailto:mmunoz@ueb.edu.ec">mmunoz@ueb.edu.ec</a>
16	Lic. Gladys Magdalena Naranjo Chávez	0993627013	<a href="mailto:naranjogladys40@yahoo.es">naranjogladys40@yahoo.es</a>	<a href="mailto:gwaranjo@ueb.edu.ec">gwaranjo@ueb.edu.ec</a>
17	Dr. Diego Fernando Larrea Betancourt	0990676563	<a href="mailto:larrea_diego@hotmail.com">larrea_diego@hotmail.com</a>	<a href="mailto:dlarrea@ueb.edu.ec">dlarrea@ueb.edu.ec</a>
18	Ing. Oswaldo López Bravo	0996383634	<a href="mailto:olopez@ueb.edu.ec">olopez@ueb.edu.ec</a>	<a href="mailto:olopez@ueb.edu.ec">olopez@ueb.edu.ec</a>
19	Dr. Juan Carlos López Vaca	999581397	<a href="mailto:charlielopez1981@hotmail.com">charlielopez1981@hotmail.com</a>	<a href="mailto:jclopez@ueb.edu.ec">jclopez@ueb.edu.ec</a>
20	Lic. María Humbelina Olalla García	0989374861	<a href="mailto:mia_og2007@yahoo.es">mia_og2007@yahoo.es</a>	<a href="mailto:molalla@ueb.edu.ec">molalla@ueb.edu.ec</a>
21	Lic. Norma Nancy Paredes Sinche	0999187847	<a href="mailto:cbpnormap3@hotmail.com">cbpnormap3@hotmail.com</a>	<a href="mailto:nparedes@ueb.edu.ec">nparedes@ueb.edu.ec</a>
22	Lic. Mery Roció Rea Guamán	0991651640	<a href="mailto:rea_mery@hotmail.com">rea_mery@hotmail.com</a>	<a href="mailto:mrea@ueb.edu.ec">mrea@ueb.edu.ec</a>
23	Lic. Rea Hinojosa Tania Alexandra	969281768	<a href="mailto:taniaevelyn@hotmail.es">taniaevelyn@hotmail.es</a>	<a href="mailto:trea@ueb.edu.ec">trea@ueb.edu.ec</a>
24	Lic. Lourdes Morayma Remache Agualongo	0997709808	<a href="mailto:morayma_remache@hotmail.com">morayma_remache@hotmail.com</a>	<a href="mailto:lremache@ueb.edu.ec">lremache@ueb.edu.ec</a>

25	Dra. Paola Andrea Romero	962763261	<a href="mailto:pagla220@hotmail.com">pagla220@hotmail.com</a>	<a href="mailto:promero@ueb.edu.ec">promero@ueb.edu.ec</a>
26	ND. Janine Taco Vega	0980223424	<a href="mailto:janytave@yahoo.es">janytave@yahoo.es</a>	<a href="mailto:jtaco@ueb.edu.ec">jtaco@ueb.edu.ec</a>
27	Ing. Edgar Vilcacundo		<a href="mailto:geldphone@gmail.com">geldphone@gmail.com</a>	<a href="mailto:mvilcacundo@ueb.edu.ec">mvilcacundo@ueb.edu.ec</a>
28	Lic. Vilma Elizabeth Villacís Villegas	0991683264	<a href="mailto:vlimitavv@hotmail.com">vlimitavv@hotmail.com</a>	<a href="mailto:vvillacis@ueb.edu.ec">vvillacis@ueb.edu.ec</a>
29	Pscl. Johanna Sagredo Núñez	0960464470	<a href="mailto:jsagredo@ueb.edu.ec">jsagredo@ueb.edu.ec</a>	<a href="mailto:jsagredo@ueb.edu.ec">jsagredo@ueb.edu.ec</a>
30	Lic. Oswaldo Zaruma Pilamunga	0994124495	<a href="mailto:oswaldozaruma@yahoo.com">oswaldozaruma@yahoo.com</a>	<a href="mailto:ozaruma@ueb.edu.ec">ozaruma@ueb.edu.ec</a>
31	Ing. Carlos Fabian Ramírez Chimbo			<a href="mailto:cramirez@ueb.edu.ec">cramirez@ueb.edu.ec</a>

Fuente: Secretaria de la UEB

### 2.3.7 Título que Otorga

Una vez que se concluya con el pensum académico de formación educativa, en virtud de cumplimiento con todo lo establecido en las políticas institucionales, el profesional consigue, el título de Licenciada o Licenciado en Ciencias de Enfermería.

#### 2.3.7.1 Modalidad de estudio

La modalidad de estudio es “presencial” cumpliendo ocho ciclos de formación teórico-práctico, su jornada es “Vespertina”, el puntaje referencial para estudiar “Licenciatura en Enfermería” en la “Universidad Estatal de Bolívar” es de: “832”.

#### Objetivo del programa

El programa educativo tiene por objetivo, certificar la formación profesional, entregando a la sociedad un recurso humano competente con sólidos conocimientos para el desarrollo del país.

#### 2.3.7.2 Perfil de egreso del licenciado en ciencias de la 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 3 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 (Pilamunga & Saltos, 2019).

### **2.3.7.3 Competencias Genéricas**

1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
3. Capacidad organizar y planificar el tiempo
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano
6. Capacidad formular y gestionar proyectos de investigación
7. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
8. Habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
9. Capacidad crítica, autocrítica y creativa
10. Capacidad para actuar en nuevas situaciones
11. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
12. Capacidad para tomar decisiones
13. Capacidad de trabajo en equipo
14. Habilidades interpersonales
15. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
16. Compromiso sociocultural y la preservación del medio ambiente
17. Valoración y respeto por la diversidad y la multiculturalidad
18. Habilidad para trabajar en contextos internacionales
19. Habilidad para trabajar en forma autónoma
20. Compromiso ético y con la calidad (Pilamunga & Saltos, 2019).

### **2.3.7.4 Competencias Específicas**

1. Capacidad para aplicar los conocimientos en el cuidado holístico de la persona, familia y comunidad, considerando las diversas fases del ciclo de vida en los procesos de salud – enfermedad.

2. Habilidad para aplicar la metodología del proceso de enfermería y teorías de la disciplina que organiza la intervención, garantizando la relación de ayuda.
3. Capacidad para documentar y comunicar de forma amplia y completa la información a la persona, familia y comunidad para proveer continuidad y seguridad en el cuidado.
4. Capacidad para utilizar las tecnologías de la información y la comunicación para la toma de decisiones asertivas y la gestión de los recursos para el cuidado de la salud.
5. Demuestra respeto por la cultura y los derechos humanos en las intervenciones de enfermería en el campo de la salud.
6. Habilidad para interactuar en equipo multidisciplinario y multisectoriales con capacidad resolutive para satisfacer las necesidades de salud, prioritarias, emergentes y especiales.
7. Capacidad para diseñar y gestionar proyectos de investigación relacionados con el cuidado de enfermería y la salud.
8. Capacidad de participar activamente en el desarrollo de las políticas de salud, respetando la diversidad cultural.
9. Capacidad para planificar, organizar, ejecutar y evaluar actividades de promoción, prevención y recuperación de la enfermedad, con criterios de calidad.
10. Capacidad de trabajar dentro del contexto de los códigos, éticos normativos y legales de la profesión.
11. Capacidad para diseñar, ejecutar y evaluar programas de educación en salud formal y no formal que respondan a las necesidades del contexto.
12. Participar en programas de educación continua para el personal de enfermería y otros profesionales de la salud.
13. Capacidad para participar en equipos multidisciplinario y tras disciplinarios en la formulación de proyectos educativos.
14. Habilidad y capacidad para promover el proceso de aprendizaje permanente con personas, grupos y comunidad en la promoción del autocuidado y estilos de vida saludable en relación con su medio ambiente.
15. Conocimiento y capacidad para aplicar la tecnología y la informática en investigación, enfermería y salud.

16. Capacidad para aplica en la práctica los principios de seguridad e higiene en el cuidado de enfermería.
17. Capacidad para participar activamente en los comités de ética de la práctica de enfermería y bioética.
18. Capacidad para defender la dignidad de la persona y el derecho a la vida en el cuidado interdisciplinario de la salud.
19. Capacidad para administrar en forma segura fármacos y otras terapias con el fin de proporcionar cuidados de enfermería de calidad.
20. Capacidad para reconocer, restear y apoyar las necesidades espirituales de las personas.
21. Capacidad para participar y concertar en organismos colegiados del nivel local, regional, nacional e internacionales que promueven el desarrollo de la profesión.
22. Capacidad para establecer y mantener la relación de ayuda con las personas, familia, comunidad frente a diferentes cuidados requeridos con mayor énfasis en situaciones críticas y en la fase terminal de la vida.
23. Capacidad de promover y realizar acciones tendientes a estimular la participación social y desarrollo comunitario en el área de su competencia en salud,
24. Demuestra solidaridad ante situaciones de desastres, catástrofes y epidemias.
25. Capaz de gestionar de forma autónoma nuevos servicios de enfermería (Pilamunga & Saltos, 2019).

#### **2.3.7.5 Campos de actuación**

Las instituciones de la salud de la Red Nacional de salud constituyen el mercado de trabajo de los recursos formados por las Escuelas de Enfermería de las Instituciones de Educación superior del país, trabajan permanentemente para ofrecer un currículo, que responda a las necesidades de la población, de los servicios y de los estudiantes.

El currículo de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, permitirá a los profesionales de enfermería ejercer en éstos y nuevos escenarios de trabajo; por lo que se considera que las / os profesionales podrán ejercer en los siguientes espacios:

- **Sector Público:** En instituciones del primer, segundo y tercer nivel de atención del Ministerio de Salud Pública, Patronatos y Municipios; Hospitales y Unidades de Salud Militar y de la Policía Nacional; Junta de Beneficencia; SOLCA; Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Seguro Social, Seguro Campesino, entre otros.
- **Sector Privado:** Empresas de productos y servicios, Hospitales, Clínicas, Policlínicos, Dispensarios, Bancos, Consultorios, Unidades Educativas de todos los niveles, (básicas, secundarios y superiores) Fábricas, Asesorías y Consultorías en Salud, Proyectos de Salud, Centros de Rehabilitación Social y Física, Guarderías Infantiles, Hogar de Ancianos y otras ONG.
- **Práctica Independiente de Enfermería:** En consultorios y centros de cuidados de enfermería, Autocuidado en centros de atención de salud, domicilio, y nivel escolar, desarrollo de la microempresa de atención en salud preventiva y de rehabilitación, terapias alternativas, docencia, y ajustadas a las reglamentaciones legales establecidas para el efecto (Pilamunga & Saltos, 2019).

### 2.3.8 Definición de Términos Básicos

- **ANA:** American Nurses Asociación; Asociación Americana de Enfermeras.
- **ASEDEFE:** Asociación Ecuatoriana de Facultades y Escuelas de Enfermería.
- **COLOSAL:** Es extraordinariamente grande o sobresaliente.
- **CONTRASTE:** Oposición, contraposición o diferencia
- **EMPLEABILIDAD:** Conjunto de capacidades y los talentos que hacen que un individuo esté en condiciones de conseguir y mantener un trabajo.
- **INSERCIÓN:** Es el acto y el resultado de insertar o de insertar.
- **LOES:** Ley orgánica de salud.
- **NEG:** Nuevas enfermeras graduadas
- **NSI:** Nursing Solutions, Inc.
- **NGN:** New Nurses Graduates
- **OMS:** Organización Mundial de la Salud
- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo
- **WHO:** World Health Organization; Organización Mundial de la salud
- **INEC:** Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- **UEB:** Universidad Estatal de Bolívar
- **SNS:** Servicio Nacional de Salud.
- **HC:** Historia Clínica.
- **BID:** Banco Interamericano de Desarrollo.
- **CACES:** Consejo de Aseguramiento de Calidad de la Educación Superior.
- **APE:** Aprendizaje Práctico Experimental.
- **E-learning:** Proceso de enseñanza-aprendizaje que se lleva a cabo a través del internet.
- **ONG:** Organización No Gubernamental.
- **SEPE:** Servicio Público de Empleo Estatal dirigida a personas, empresas y emprendedores y autónomos para informar sobre prestaciones, empleo.

## 2.4 Sistema de Variables

- **Variable independiente:** Oferta académica.
- **Variable dependiente:** Empleabilidad.

## 2.5 Operacionalización de las variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA	TÉCNICA	INSTRUMENTO
<b>Oferta académica</b>	Conjunto de aspectos y características relacionadas con la enseñanza, sometida a reglamentos y normas, concretada en materias, programas, horarios, profesores, para que se imparta oficialmente desde los centros educativos.	Malla curricular.	Cumplimiento del contenido de la malla curricular.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Totalmente de acuerdo</li> <li>– De acuerdo</li> <li>– Ni de acuerdo ni en desacuerdo</li> <li>– En desacuerdo</li> <li>– Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	Encuesta	Cuestionario de investigación.
		Horarios de clases y prácticas.	Cumplimiento de los horarios de clases y prácticas establecidos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Totalmente de acuerdo</li> <li>– De acuerdo</li> <li>– Ni de acuerdo ni en desacuerdo</li> <li>– En desacuerdo</li> <li>– Totalmente en desacuerdo</li> </ul>		
		Prácticas de experimentación (PAE)	Correlación de las prácticas pre profesionales con la oferta académica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Totalmente de acuerdo</li> <li>– De acuerdo</li> <li>– Ni de acuerdo ni en desacuerdo</li> <li>– En desacuerdo</li> <li>– Totalmente en desacuerdo</li> </ul>		
		Calidad docente.	Formación del docente con la asignatura que imparte.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Totalmente de acuerdo</li> <li>– De acuerdo</li> <li>– Ni de acuerdo ni en desacuerdo</li> <li>– En desacuerdo</li> </ul>		

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Totalmente en desacuerdo</li> </ul>		
		Investigación docente.	Nivel de participación de los docentes en actividades académicas y científicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Totalmente de acuerdo</li> <li>- De acuerdo</li> <li>- Ni de acuerdo ni en desacuerdo</li> <li>- En desacuerdo</li> <li>- Totalmente en desacuerdo</li> </ul>		
		Ambientes de aprendizaje.	Disponibilidad y equipamiento de bibliotecas, aulas y laboratorios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Totalmente de acuerdo</li> <li>- De acuerdo</li> <li>- Ni de acuerdo ni en desacuerdo</li> <li>- En desacuerdo</li> <li>- Totalmente en desacuerdo</li> </ul>		
		Internado rotativo.	Las plazas disponibles fueron suficientes para la totalidad de estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Totalmente de acuerdo</li> <li>- De acuerdo</li> <li>- Ni de acuerdo ni en desacuerdo</li> <li>- En desacuerdo</li> <li>- Totalmente en desacuerdo</li> </ul>		
			Cumplimiento de las tutorías y programa del internado rotativo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Totalmente de acuerdo</li> <li>- De acuerdo</li> <li>- Ni de acuerdo ni en desacuerdo</li> <li>- En desacuerdo</li> <li>- Totalmente en desacuerdo</li> </ul>		

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA	TÉCNICA	INSTRUMENTO
<b>Empleabilidad</b>	Conjunto de capacidades y talentos que permiten que una persona esté en condiciones de encontrar y mantener un trabajo.	Desempeño laboral.	Situación actual.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empleado.</li> <li>- Desempleado.</li> </ul>	Encuesta	Cuestionario de investigación
		Inserción laboral.	Periodo de tiempo transcurrido desde el grado hasta la inserción laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- &lt; 3 meses.</li> <li>- 3 – 6 meses.</li> <li>- &gt; 6 meses.</li> </ul>	Encuesta	Cuestionario de investigación
			Determinantes para la inserción laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiencia profesional.</li> <li>- Récord académico.</li> <li>- Influencias personales.</li> <li>- Otros.</li> </ul>		
			Medio utilizado para el reclutamiento y selección del personal de enfermería.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prensa.</li> <li>- Radio.</li> <li>- Televisión.</li> <li>- Redes sociales.</li> <li>- Otros.</li> </ul>		
		Reclutamiento y selección.	Medio a través del cual el personal de enfermería ingresó a la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concurso de merecimientos.</li> <li>- Concurso de méritos y oposición.</li> <li>- Contrato directo.</li> <li>- Nombramiento directo.</li> </ul>	Encuesta	Cuestionario de investigación
		Contratación.	Años de experiencia profesional requeridos por la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- &lt; 2 años.</li> <li>- 2 a 5 años.</li> <li>- &gt; 5 años.</li> </ul>		
		Experiencia profesional.	Perfil profesional acorde con el requerimiento institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si.</li> <li>- No.</li> </ul>		
		Perfil profesional	Desempeño profesional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Excelente.</li> <li>- Muy bueno.</li> <li>- Bueno.</li> <li>- Regular.</li> <li>- Malo.</li> </ul>		

		Competencias generales y específicas.	Desarrollo de actividades gerenciales en relación al cuidado del paciente, familia y comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Siempre.</li> <li>- Casi siempre.</li> <li>- Nunca.</li> </ul>		
			Desarrollo de iniciativa, habilidades y destrezas en el cumplimiento de su trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Siempre.</li> <li>- Casi siempre.</li> <li>- Nunca.</li> </ul>		
			Desarrollo de actividades de educación y comunicación con el paciente, familia y comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Siempre.</li> <li>- Casi siempre.</li> <li>- Nunca.</li> </ul>		
			Trabajo humanístico, responsable, honesto y ético.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Siempre.</li> <li>- Casi siempre.</li> <li>- Nunca.</li> </ul>		

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

## **CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1 Nivel de investigación**

#### **Descriptiva transversal**

Radica en la medición, análisis e interpretación de las variables de forma simultánea, en un determinado periodo de tiempo, a través de la recopilación de información mediante encuesta.

La información se receiptó de forma indirecta a través de un instrumento, en este caso el estudio es observacional ya que el investigador no realizará ningún tipo de intervención en la población ni manipulación de las variables.

### **3.2 Diseño de la investigación**

#### **Investigación Descriptiva**

Porque permite detallar, de forma cualitativa y cuantitativa las características y relación existente entre las variables a través de su medición:

Variable Independiente – Oferta Académica.

Variable Dependiente – Empleabilidad.

#### **Investigación Transversal**

Esta investigación proporciona el análisis de las variables, paralelamente en un determinado momento, en esta investigación, los periodos 2018-2020.

### **3.3 Instrumento de investigación**

Para la recepción de datos en primera instancia, se solicitó a la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, una base de datos donde reposa la información de todos los estudiantes que cursaron los estudios hasta su profesión, allí se encuentra la promoción a la que pertenecen y su fecha de grado.

Haciendo uso del listado, se indagó a través de telefonía celular, correos electrónicos, redes sociales, la ocupación de cada uno de ellos para obtener información sobre su estado laboral, lugar donde se desempeñan laborando y demás información relevante para este estudio.

La recopilación de información y generación de datos estadísticos se realizó en Microsoft Excel, haciendo uso de una encuesta estructurada online a través de Google Drive, misma que constó de 22 preguntas; 8 relacionadas con la oferta académica de la Universidad Estatal de Bolívar y las 14 restantes relacionadas a la empleabilidad que han tenido como profesionales. Además, se realizó un cuestionario en campo a los empleadores de la Zona 2 con 12 preguntas, para conocer el grado de satisfacción en cuanto al desarrollo profesional que han tenido los graduados en el ámbito laboral.

Para la admisión de la información y, en consecuencia, tabulación y análisis, se solicitó mediante oficio al director del distrito Zonal 2, un listado de todos los profesionales que se encuentran trabajando en los distintos establecimientos de salud que contempla el distrito. Como resultado de una búsqueda intensa y minuciosa se obtuvieron que cuatro estudiantes se encuentran laborando en los siguientes establecimientos de salud: Hospital General José María Velasco Ibarra, Centro de Salud Tipo A Tiputini, Centro de Salud Tipo C Puerto Quito y Clínica Quallity Service. Finalmente se pidió la autorización respectiva para la aplicación de la encuesta a los empleadores en los entes de salud antes mencionados.

### **3.4 Población y Muestra**

#### **3.4.1 Universo**

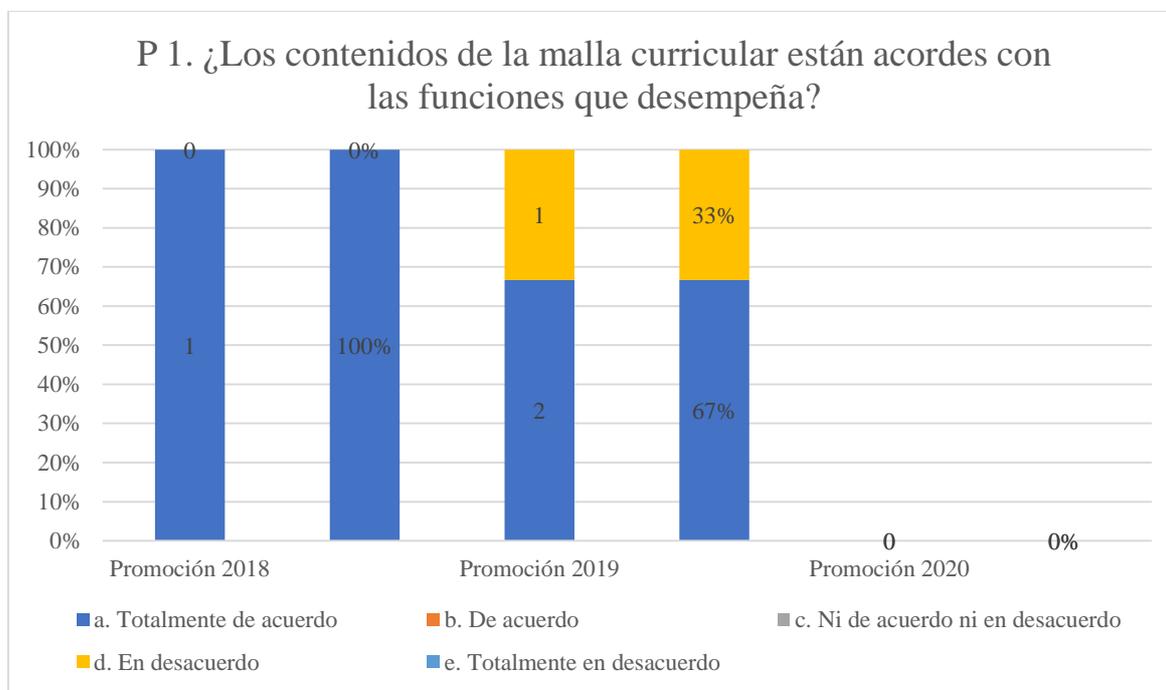
El universo de graduados de la Carrera de Enfermería: 78 profesionales del periodo 2018; 104 del periodo 2019 y 70 del periodo 2020.

#### **3.4.2 Muestra**

No se calculó la muestra, debido a que en la Zona 2, se encuentran laborando una cantidad finita de 4 licenciados de enfermería: 1 profesional de la promoción 2018 y 3 profesionales de la promoción 2019, de la promoción 2020 no se tienen profesionales en estudio porque aún se encuentran cursando el año rural.

### 3.5 Análisis, interpretación y discusión de resultados de la encuesta aplicada a los graduados de la Universidad Estatal de Bolívar en la Zona 2.

Gráfico 1, Estadístico #1 de la encuesta



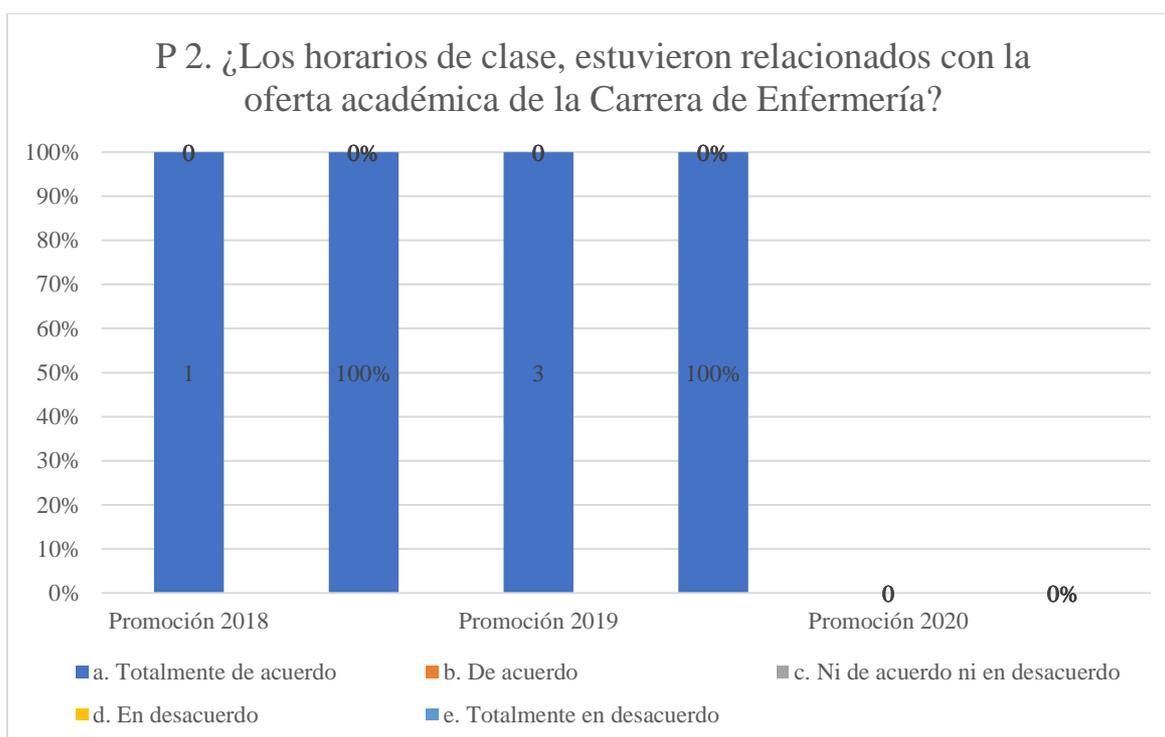
**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduadas de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** De acuerdo a los resultados de la muestra estudiada, en relación a la malla curricular se pudo evidenciar que en la promoción 2018, un 100% están totalmente de acuerdo con los contenidos recibidos, mientras que en la misma vía de análisis en la promoción 2019, el 67% de los graduados se sienten conformes, aunque el 33% no están de acuerdo, y finalmente en la promoción 2020 existe un 0% de estadísticos por no contar con profesionales laborando en esta zona. En contexto, un estudio realizado anteriormente por, Pilamunga & Saltos (2019), interpreta que la preparación académica de la Universidad Estatal de Bolívar es pertinente, según las respuestas emitidas por los profesionales, en consecuencia, sustentan que la preparación universitaria responde a los requerimientos del entorno laboral”.

Como se puede apreciar, existe un ínfimo porcentaje de inconformidad, por tanto, podemos decir que el diseño de la malla curricular de la UEB, cubre las necesidades de los profesionales, preparándolos para afrontar los retos modernos de una sociedad en constante transformación.

Gráfico 2, Estadístico #2 de la encuesta



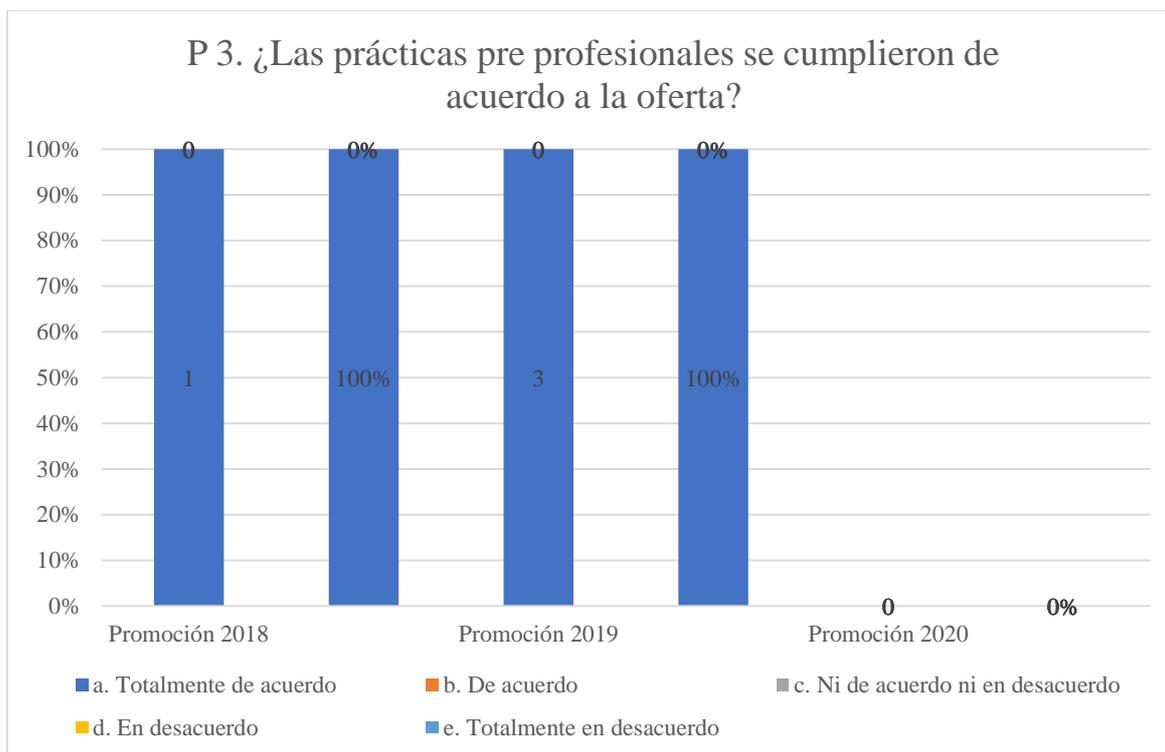
**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduadas de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** Entre la promoción 2018 y 2019 se puede evidenciar que un 100% de los profesionales de enfermería están totalmente de acuerdo que los horarios de clases corresponden plenamente a la ofertada por la universidad, y en la promoción 2020, se presenta el 0% al no tener individuos de esta promoción en estudio. Los datos obtenidos mediante la aplicación de encuestas podemos comparar con el estudio realizado por, Duran & Tixe (2016), quienes mencionan que: Un 57% de los profesionales de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, encuentran que los horarios de clases se encuentran planificados de forma parcial. Además, argumentaron que cuando en su ciclo de estudios, se manejaban dos jornadas de clases; uno en la mañana y otro por la tarde, dificultando el cumplimiento de los mismos, sin embargo, el 43% restante se encuentran en total conformidad con los horarios que les fueron implantados.

En base a lo mencionado anteriormente, podemos decir que la institución ha mejorado su diseño curricular, para satisfacer las necesidades de los estudiantes.

Gráfico 3, Estadístico #3 de la encuesta

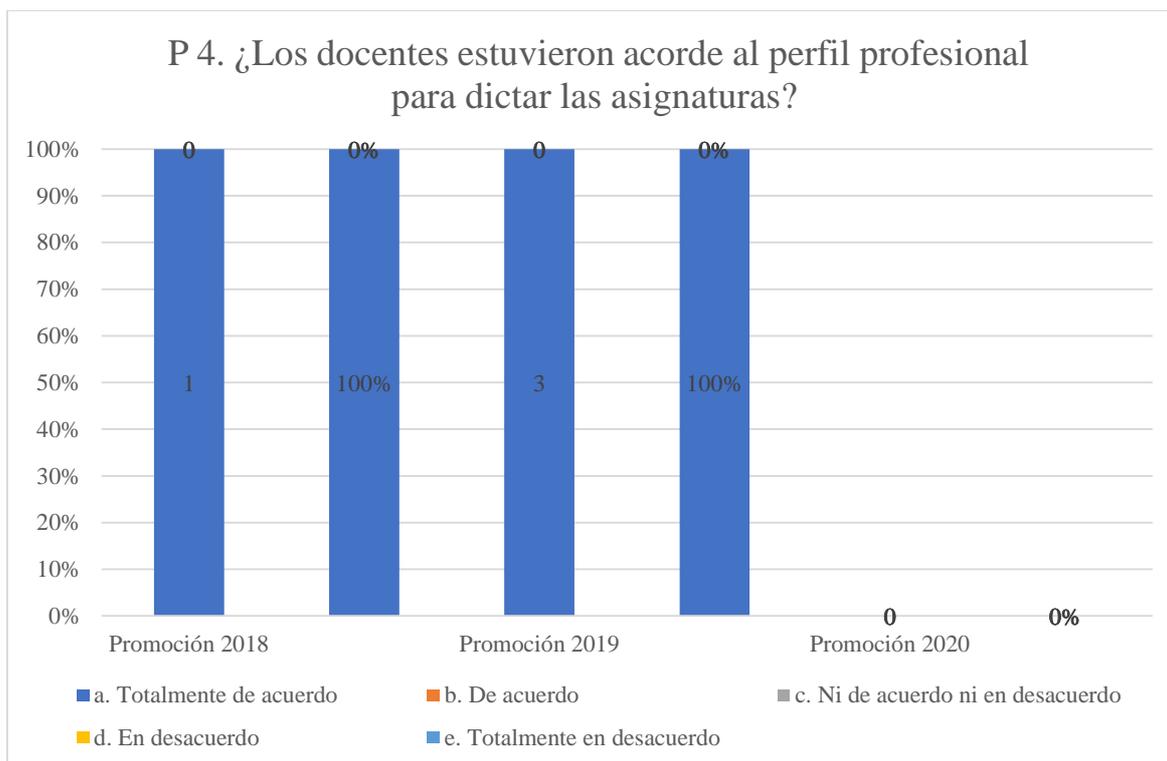


**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduadas de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** Existe un absoluto número de personas que señalan estar totalmente de acuerdo que las prácticas pre profesionales, se alinean con la oferta académica de la universidad. En la promoción 2018, el 100% de los profesionales pudieron realizar en conformidad las prácticas pre profesionales, al igual que el 100% de la promoción 2019, quienes presentan un absoluto porcentaje de satisfacción, por tanto, Pilamunga & Saltos (2019), refieren que; “las practicas pre profesionales deben ser ampliadas para que los conocimientos obtenidos, sean las bases que les permita desarrollar habilidades y aptitudes al momento de realizar su internado. Con ello se enriquezca la experiencia, para su correcto desempeño en las diferentes entidades de salud. Para todo esto es imprescindible que se obtengan convenios institucionales que faciliten el enunciado anterior.

Gráfico 4, Estadístico #4 de la encuesta

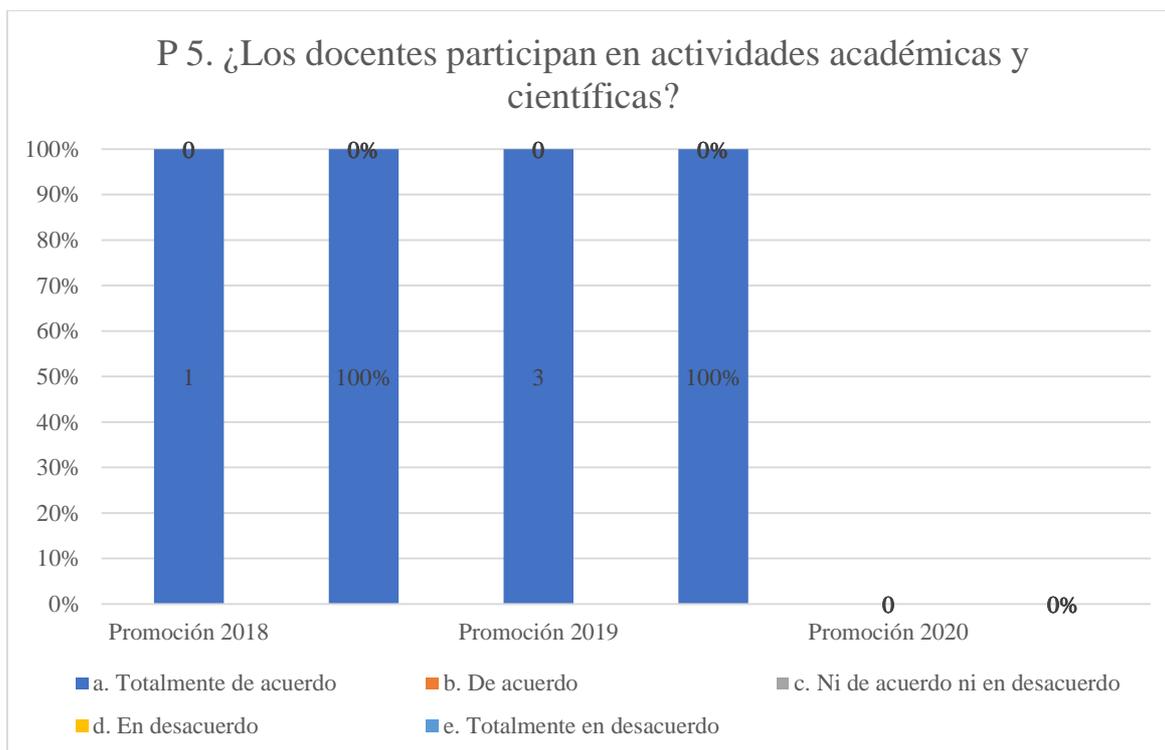


**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduadas de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** En su totalidad, los encuestados indican que los profesores que imparten las materias se encuentran eficazmente capacitados para dar clases en las distintas asignaturas ya que cuentan con una respuesta del 100% de satisfacción en la promoción 2018 y el 100% en el 2019. En razón, disintiendo el análisis, Duran & Tixe (2016), revelan que: “El 62% de egresados indicaron que el personal educativo no fue lo suficientemente competente para las asignaturas que impartían, señalaron que, un imperceptible número de profesores no brindaban la suficiente confianza para que el estudiante asimile y ponga en práctica los conocimientos inquiridos, en tanto un 28% de egresados calificaron a los docentes como pertinentes para impartir conocimientos, en virtud de forjar estudiantes de alto rendimiento profesional”.

Gráfico 5, Estadístico #5 de la encuesta

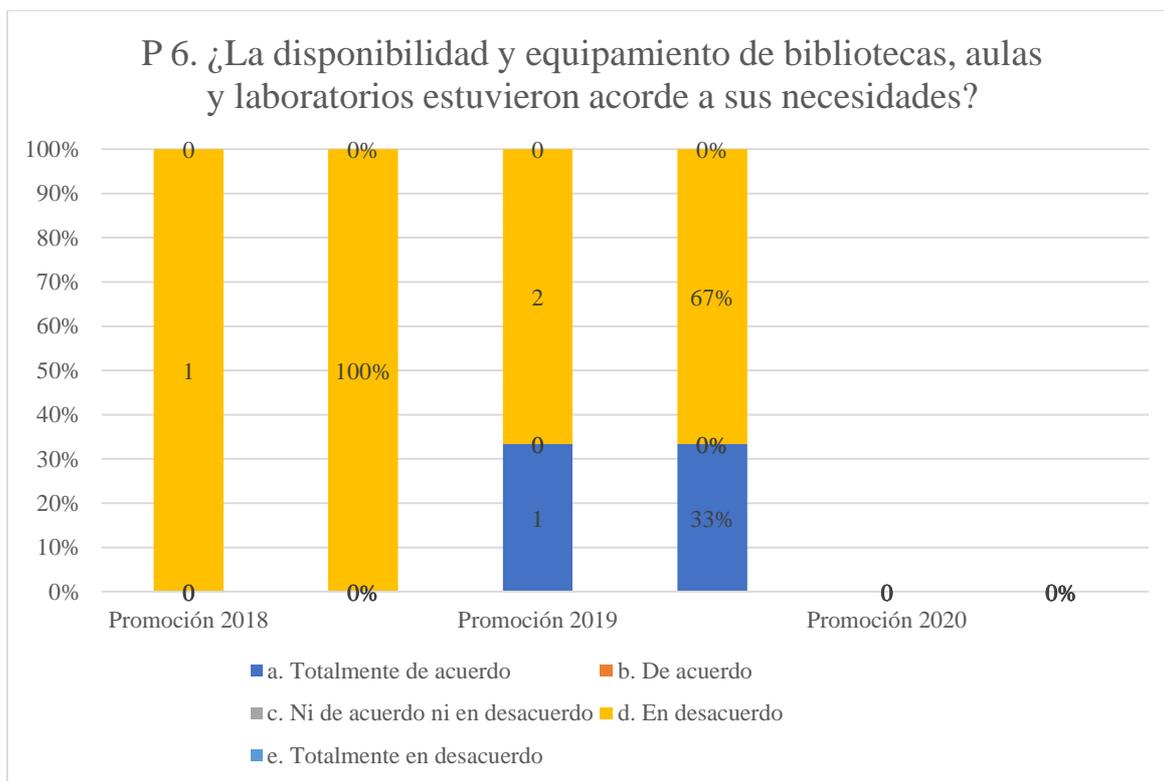


**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduadas de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** De acuerdo a los datos que arrojan las encuestas realizadas, los profesores de enfermería se encuentran totalmente inmiscuidos en actividades académicas y científicas que desarrollan los estudiantes, ya que el 100% de los encuestados del 2018 lo afirman, del mismo modo que el 100% de la promoción 2019. En concordancia, Pilamunga & Saltos (2019), mencionan que, en el ámbito de la medicina, el docente 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”.

Gráfico 6, Estadístico #6 de la encuesta



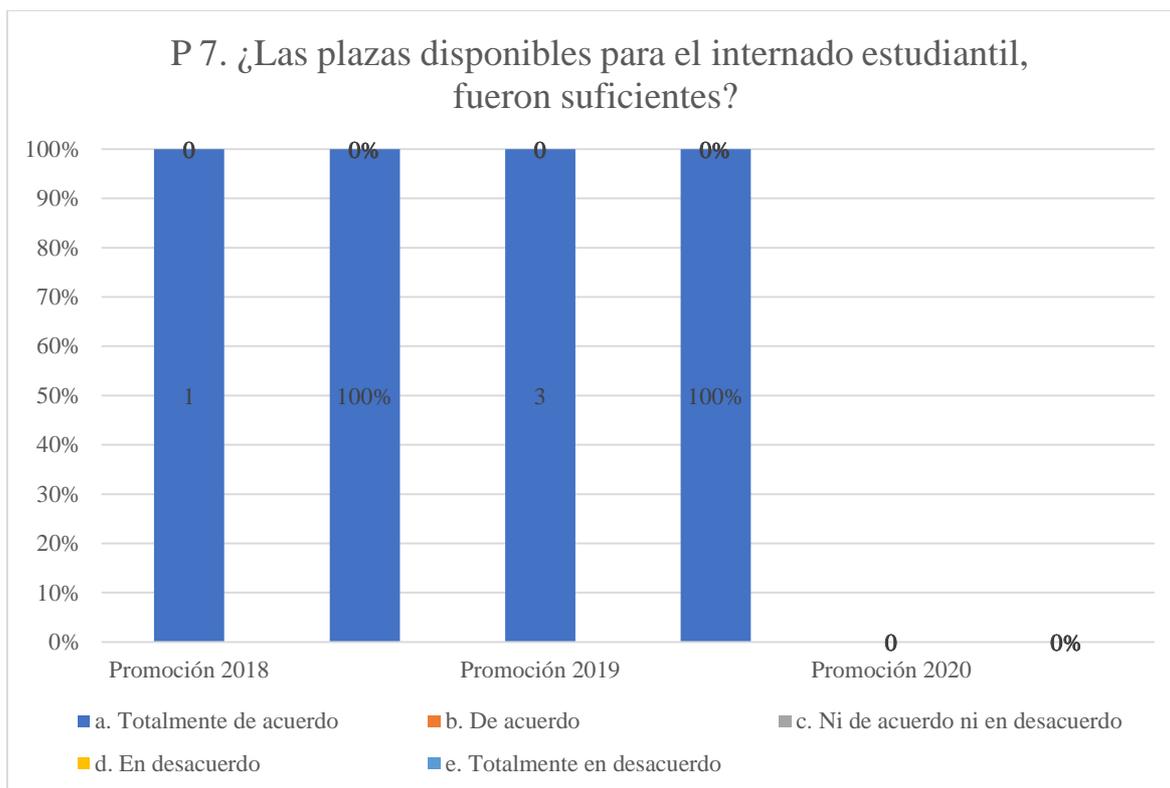
**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduadas de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** Como se puede observar, existe un alto porcentaje de estudiantes que mencionan estar en desacuerdo con las instalaciones de la universidad, indican que la disponibilidad de equipamiento, bibliotecas y aulas incluidos los laboratorios de prácticas, no cubren cabalmente sus necesidades. En efecto, el estudio realizado por Duran & Tixe (2016) sugiere que; “la mayor parte de graduados refieren que en la Escuela de Enfermería casi siempre disponían de laboratorios equipados y actualizados, un pequeño porcentaje indicaron que no lo están, por lo que al estudiante no le permitió aparentar escenarios similares a la realidad, limitando así a la aplicación de habilidades y destrezas, que son necesarios para desempeñarse en el campo laboral”.

En conclusión, la infraestructura que ofrece actualmente la institución a los estudiantes según nuestro análisis, no se ha adecuado en su totalidad para cumplir con los requerimientos que ellos demandan, existiendo una no conformidad del 100% de los graduados del 2018 y un 67% del 2019. Tan solo un 33% de la promoción 2019 dice estar conforme.

Gráfico 7, Estadístico #7 de la encuesta

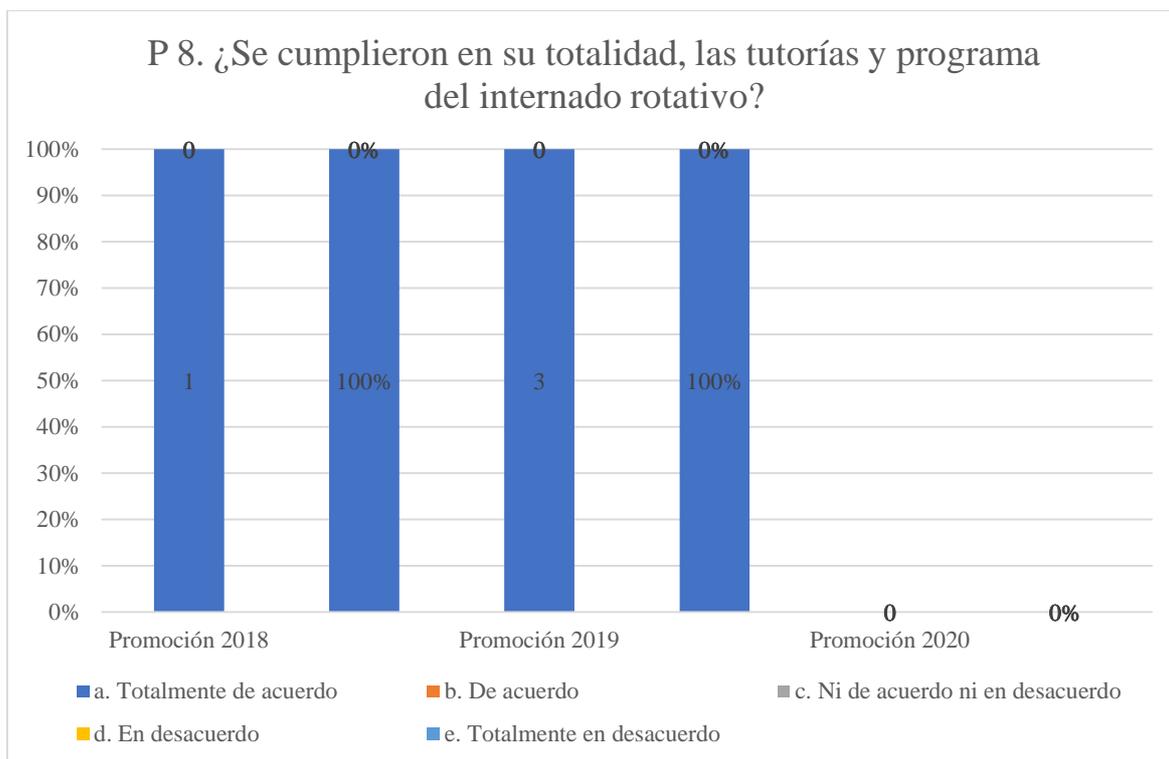


**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduadas de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** Los encuestados dicen estar totalmente de acuerdo con las plazas disponibles para el internado estudiantil. En las promociones 2018 y 2019 existe un porcentaje absoluto del 100% de conformidad por parte de los profesionales que pudieron cursar el internado sin ningún tipo de inconvenientes por falta de espacios. De hecho, en la investigación realizada por Duran & Tixe (2016), mencionan que “el total de los graduados manifiestan que se cumplió a cabalidad tanto los 6 semestres de clases teórico-práctico, como también el año de Internado Rotativo en las diferentes Unidades de Salud del Sistema Nacional de Salud cumpliendo así con lo ofertado por la escuela”. En convergencia, podemos resaltar la gestión trascendental que realiza la institución educativa en beneficio de los profesionales y de forma indirecta a la sociedad, al contribuir en el mantenimiento de la matriz productiva y dar cobertura al sector salud.

Gráfico 8, Estadístico #8 de la encuesta

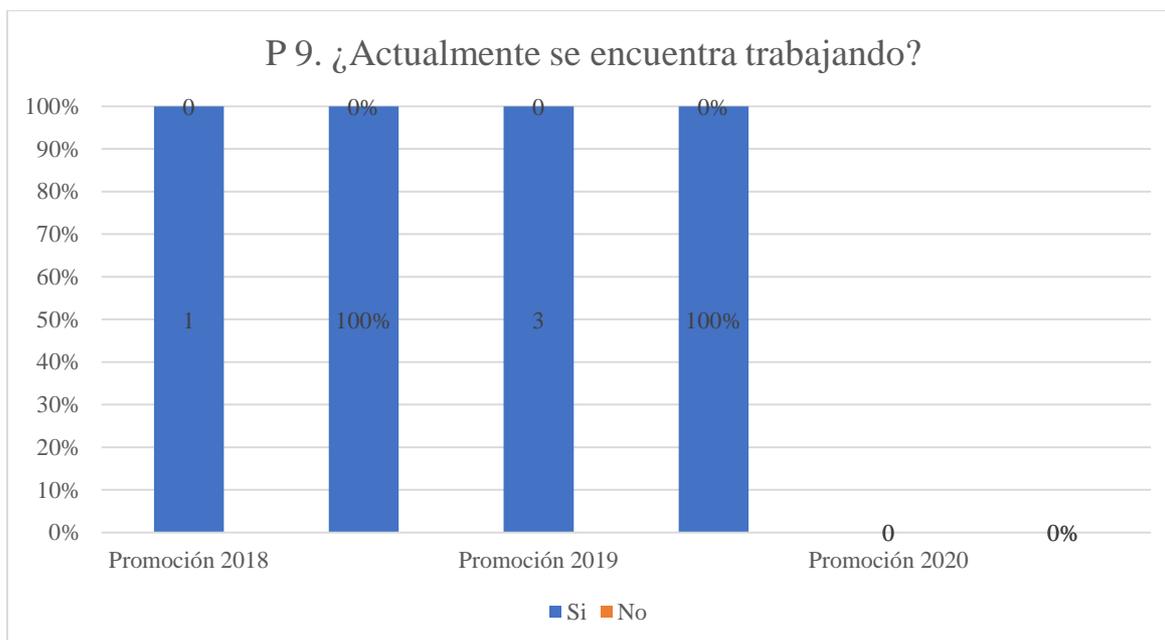


**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduadas de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** Según los datos obtenidos, existe un alto grado de conformidad en los encuestados, mencionan estar totalmente de acuerdo en que las tutorías y programas del internado rotativo se cumplieron en un 100% como se puede observar en la promoción del año 2018, En la promoción del año 2019, de igual manera indican que se cumplió en lo absoluto al 100% las tutorías y programas mencionados. En correspondencia, Según la UTMACH (2016), “indica que más del 80% de los graduados manifiestan que la formación Técnica- Metodológica durante el periodo de formación de profesionales de la Carrera de Enfermería en la UTMACH fue muy satisfactorio, y el 11,3% y un mínimo porcentaje 1,9% manifiesta poco satisfactorio. Lo que nos da a notar que la Carrera de Enfermería tiene buena acogida en la provincia”.

Gráfico 9, Estadístico #9 de la encuesta



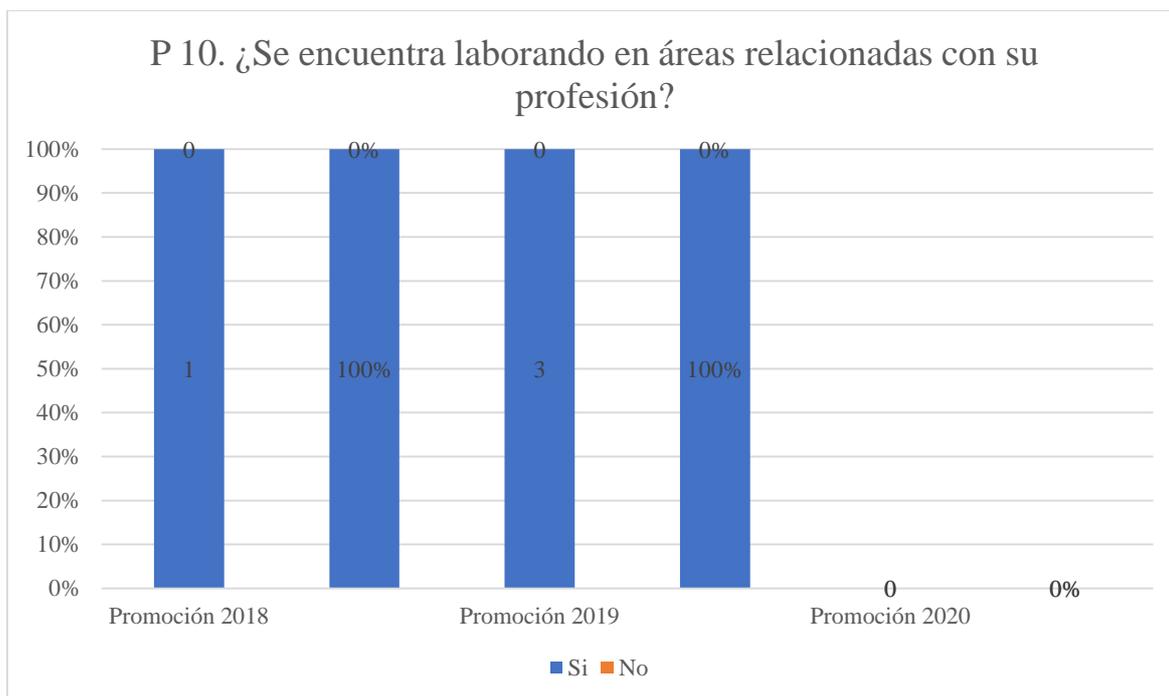
**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduados de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** De acuerdo a análisis estadístico, de las promociones 2018 y 2019 el 100% de los graduados en ambos casos, se encuentran laborando en las distintas instituciones correspondientes al distrito zonal 2.

No obstante, en la promoción del 2020, se refleja el 0% en cuanto a los graduados que se encuentran empleados y desempleados, por no encontrarse alguno de ellos inmersos en tal zona. En concordancia a los estadísticos de este estudio Pilamunga & Saltos (2019), mencionan que: “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”.

Gráfico 10, Estadístico #10 de la encuesta



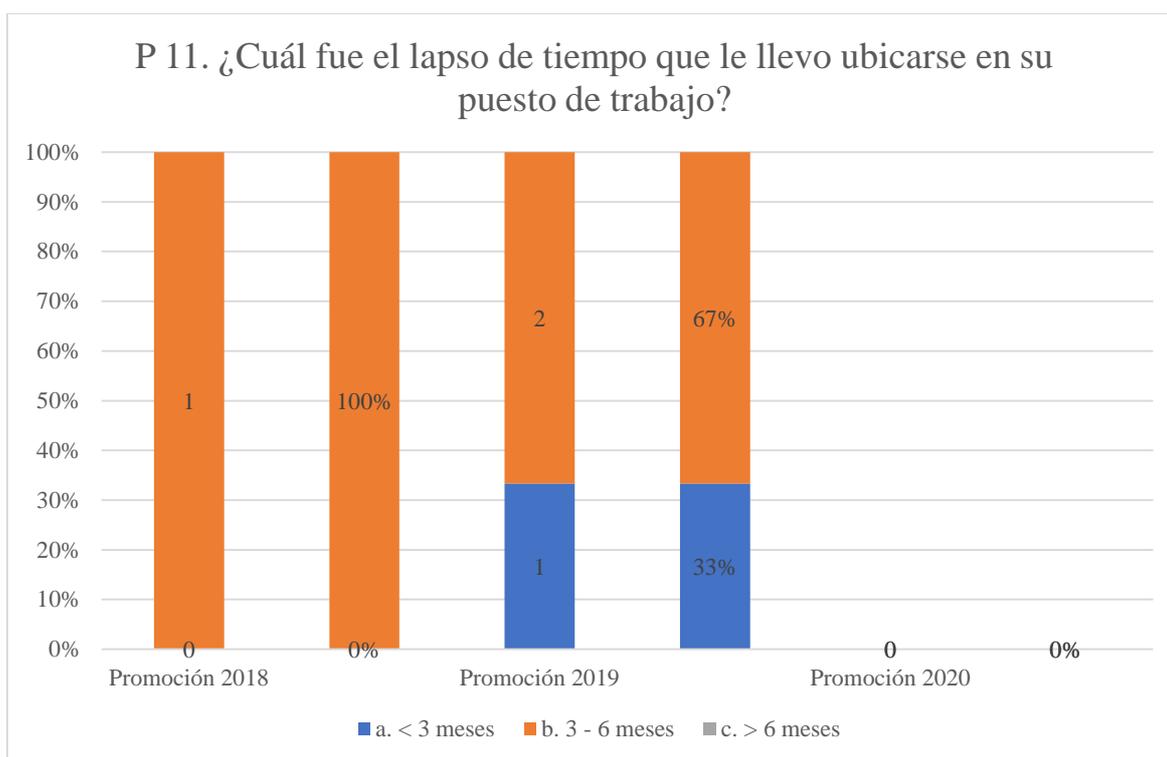
**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduadas de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** Como podemos observar, satisfactoriamente el total de los graduados encuestados, se encuentran inmersos en el campo laboral. En la promoción 2018 y 2019 el 100% de los graduados, manifiestan estar laborando en áreas relacionadas a su profesión. Por ende, Según Sarmiento (2016), “La mayor parte de los encuestados trabajan en el campo de la salud debido a que su desempeño en la rural fue apreciado por el empleador el mismo que le brindo la posibilidad de laborar en ese mismo lugar”.

Además, infiriendo en el análisis comparativo de los estudiantes de la UEB, menciona también que; “La gran mayoría de los encuestados expresaron estar ejerciendo su profesión gracias a que los egresados de la Universidad de Guayaquil son formados en los cuatro roles de enfermería lo que permite tener una amplia gama de conocimientos, destrezas y habilidades que les faculta para estar a la vanguardia laboral, y un pequeño porcentaje han optado por introducirse en otros ámbitos que no estar relacionados a la salud” (Sarmiento, 2016).

Gráfico 11, Estadístico #11 de la encuesta



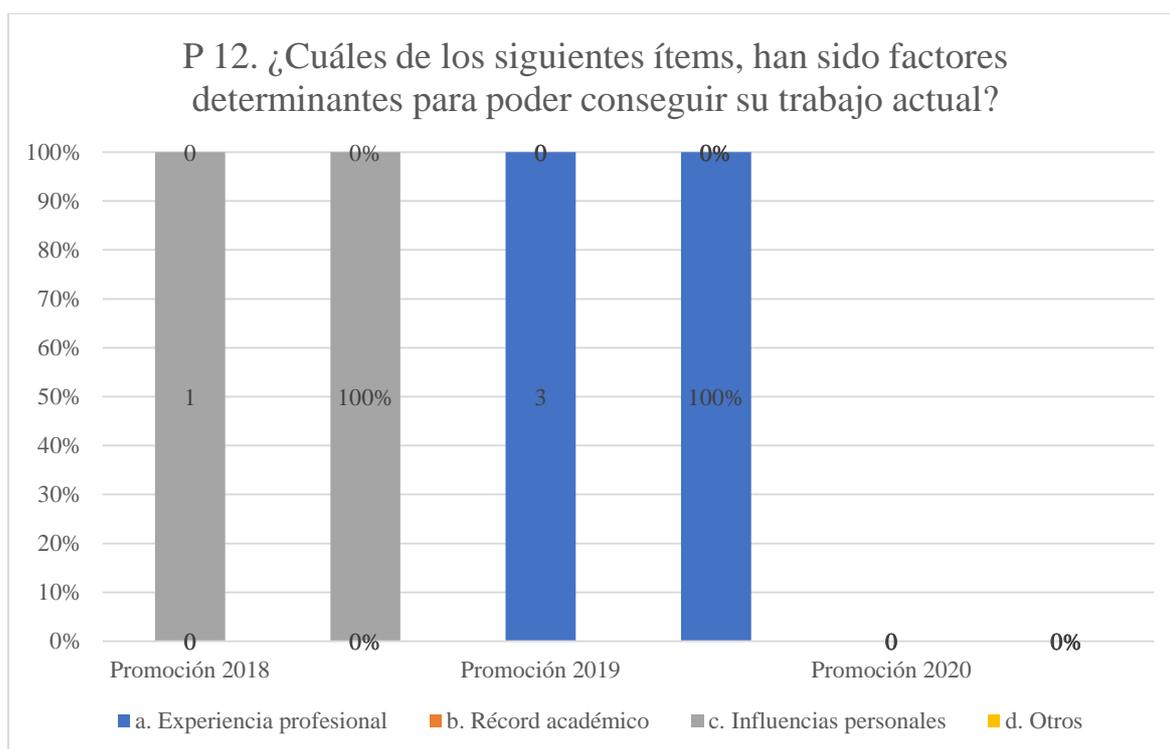
**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduados de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** En las distintas promociones se puede observar el tiempo que tardaron en conseguir trabajo los graduados, la mayor parte pudieron insertarse al campo laboral de entre 3 a 6 meses y una fracción de los mismos, lo lograron en menos de 3 meses. En la promoción 2018, el 100% no consiguió trabajo hasta después de los 3 meses, lo mismo sucede con el 67% de la promoción 2019, sin embargo, el 33% de este mismo periodo 2019 si logra emergerse al mercado laboral en menos de 3 meses.

Según el análisis de los datos, las probabilidades de éxito de los graduados de la UEB en cuanto a conseguir trabajo son alentadoras, ya que en contraste. El estudio de empleabilidad de los profesionales de enfermería egresados de la Universidad de Guayaquil año 2016, menciona que: “El mayor porcentaje de los encuestados representados con el 57,7% expresó que tardó más de un año después de su graduación para obtener empleo, esto se debe a la difícil situación económica que está atravesando nuestro país con la llegada de muchos extranjeros” (Sarmiento, 2016).

Gráfico 12, Estadístico #12 de la encuesta

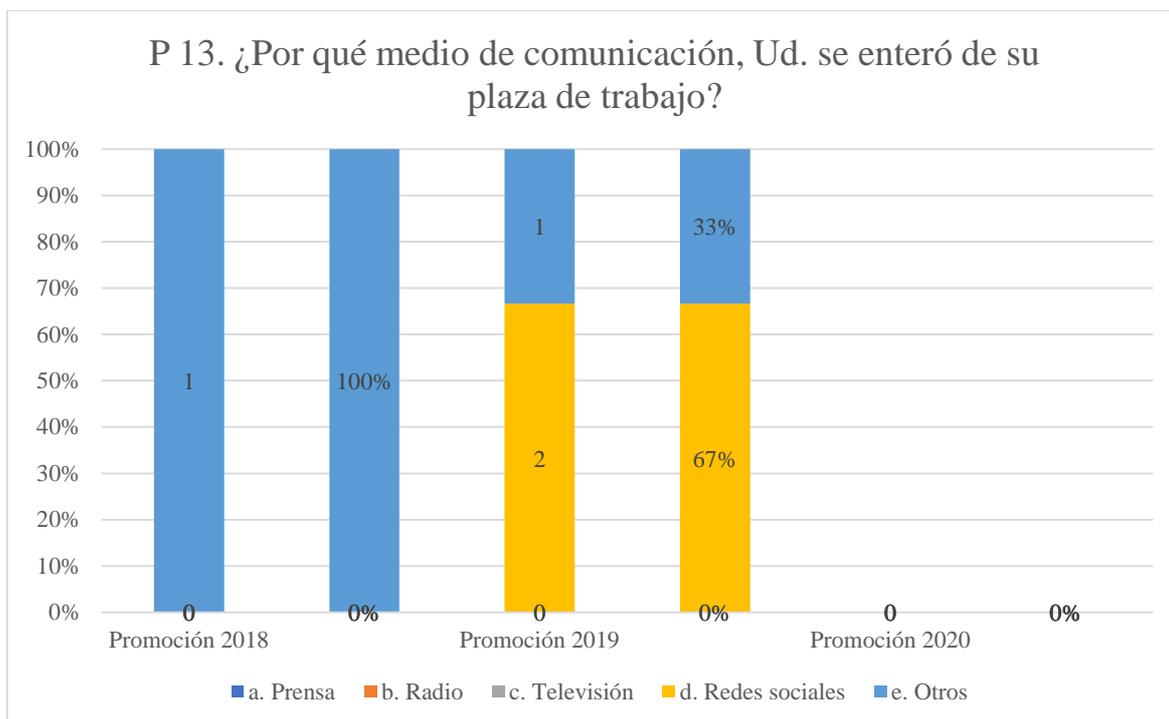


**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduadas de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** Se puede observar que en la promoción 2018, las influencias personales han jugado un papel importante a la hora de conseguir trabajo, mientras que en la promoción 2019 ha sido requisito fundamental la experiencia de trabajo para poder conseguir empleo, estableciéndose cada uno, con un porcentaje del 100% respectivamente. No obstante, Sarmiento (2016) dando respuesta a una de las preguntas de su estudio, que dice “¿Cómo ingreso a su trabajo actual?” menciona lo siguiente: “El 47,3% de los encuestados tuvo la oportunidad de poder laborar en el mismo lugar donde hizo la rural ya que fueron aptos para el puesto donde se desarrollaron de manera correcta, el 19,2% mediante influencias personales, muchas veces tener contactos dentro de las entidades públicas es de gran beneficio para tener un empleo y el 15% por medio de publicaciones en medios de comunicación, postulando a los cargos que fueron ofrecidos”.

Gráfico 13, Estadístico #13 de la encuesta



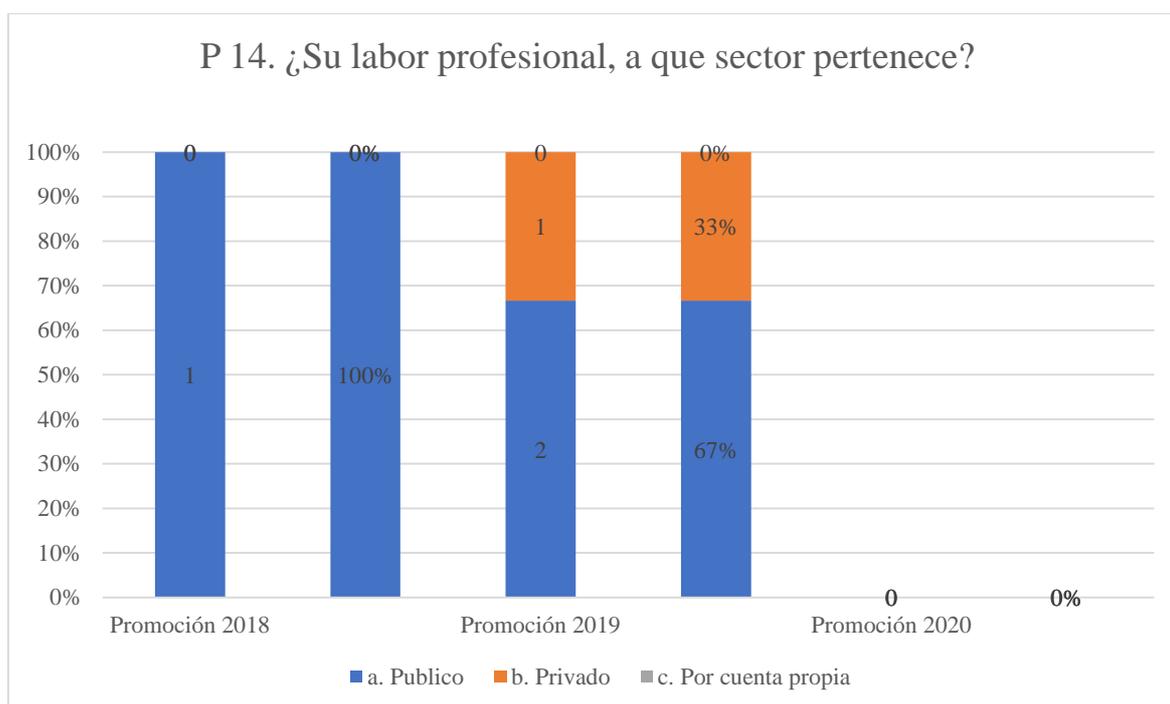
**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduadas de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** la mayor parte de los graduados se enteraron de las ofertas laborales por medio de prensa, con un éxito del 100% en el 2018 y un 33% en el año 2019, mientras que un 67% tuvo éxito en este último año por medio de redes sociales.

Por su parte, Pilamunga & Saltos (2019) dicen: “A la pregunta sobre los mecanismos 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”.

Gráfico 14, Estadístico #14 de la encuesta

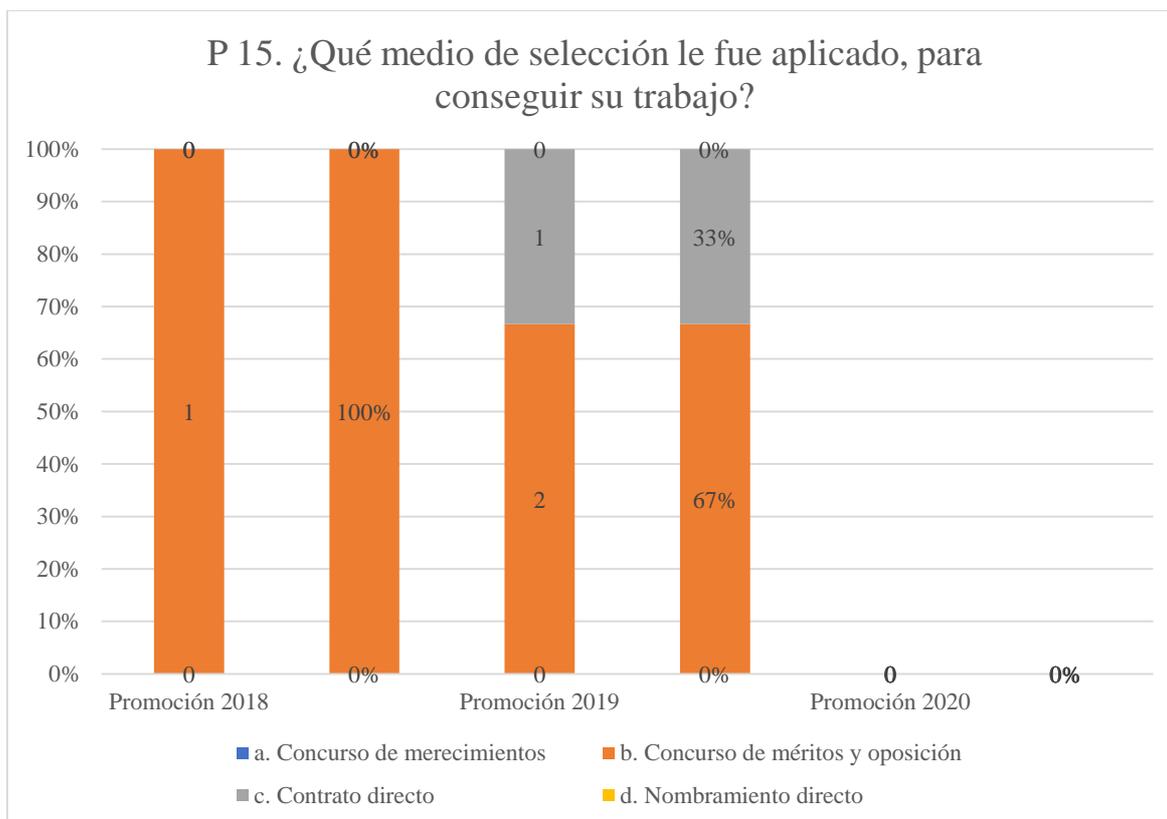


**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduadas de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** La mayor parte de los graduados se encuentran prestando sus servicios al sector público y un pequeño porcentaje se atribuye al sector privado. Como se puede observar en los estadísticos, el 100% de los egresados del 2018 al igual que el 67% en el año 2019 se han abierto paso para ocupar un lugar en las entidades de salud pública, mientras que el 33% del mismo año 2019, se encuentran en el sector privado. Este argumento lo confirma Sarmiento, mencionando que: “El mayor porcentaje de los encuestados trabaja en el sector público, ya que este sector es el que más demanda tiene, seguido por el sector privado y existe un 6% de los encuestados que constan con su negocio propio, debido a que al no conseguir empleo tuvieron que emprender para subsistir ante las adversidades” (Sarmiento, 2016).

Gráfico 15, Estadístico #15 de la encuesta

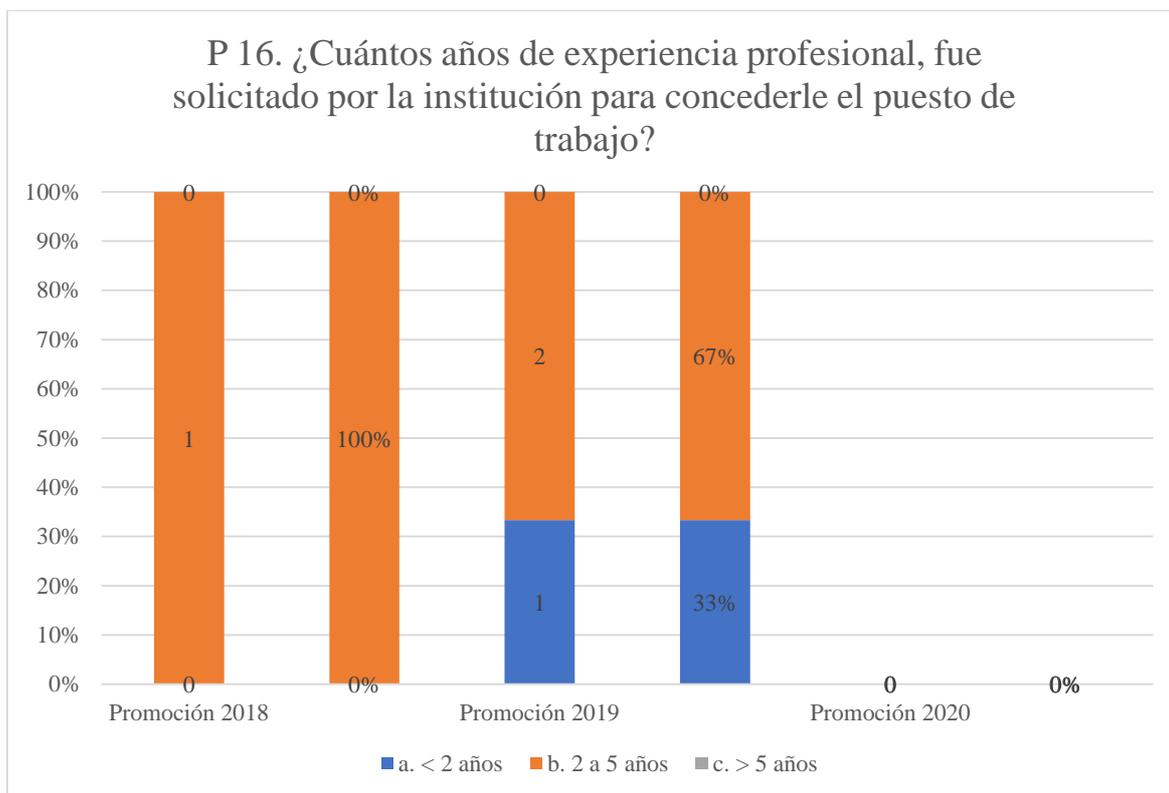


**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduadas de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** Actualmente, el medio de selección más efectivo que han desarrollado las entidades de salud pública y privada para el reclutamiento del personal, es el concurso de méritos y oposición, por tanto, en las promociones 2018 y 2019 se nota una gran cantidad de este aplicativo, puesto que un 100% de los reclutados pertenecen a la promoción 2018, un 67% pertenecen al 2019, en este mismo año podemos observar que un 33% de profesionales, lograron conseguir trabajo a través de contrato directo, por otra parte, según un informe remitido por la Universidad Técnica de Machala, en un estudio realizado a los estudiantes de dicha institución, “el 67,3% de ellos en el 2012 ingresaron por invitación y entrevista directa, de igual manera el 70,9% del 2013 y el 67,9% en el 2014, mientras que por concurso de méritos y oposición se observa el 20,4% en el 2012, el 21,8% en el 2013 y el 14,1% en el 2014, lo cual denota la relación entre la opción 1 y la opción 2, ya que el ingreso de profesionales al servicio público es por concurso de méritos y oposición. Se concluye que los profesionales de enfermería cubren las necesidades de empleabilidad en el campo de la salud” (UTMACH, 2016).

Gráfico 16, Estadístico #16 de la encuesta

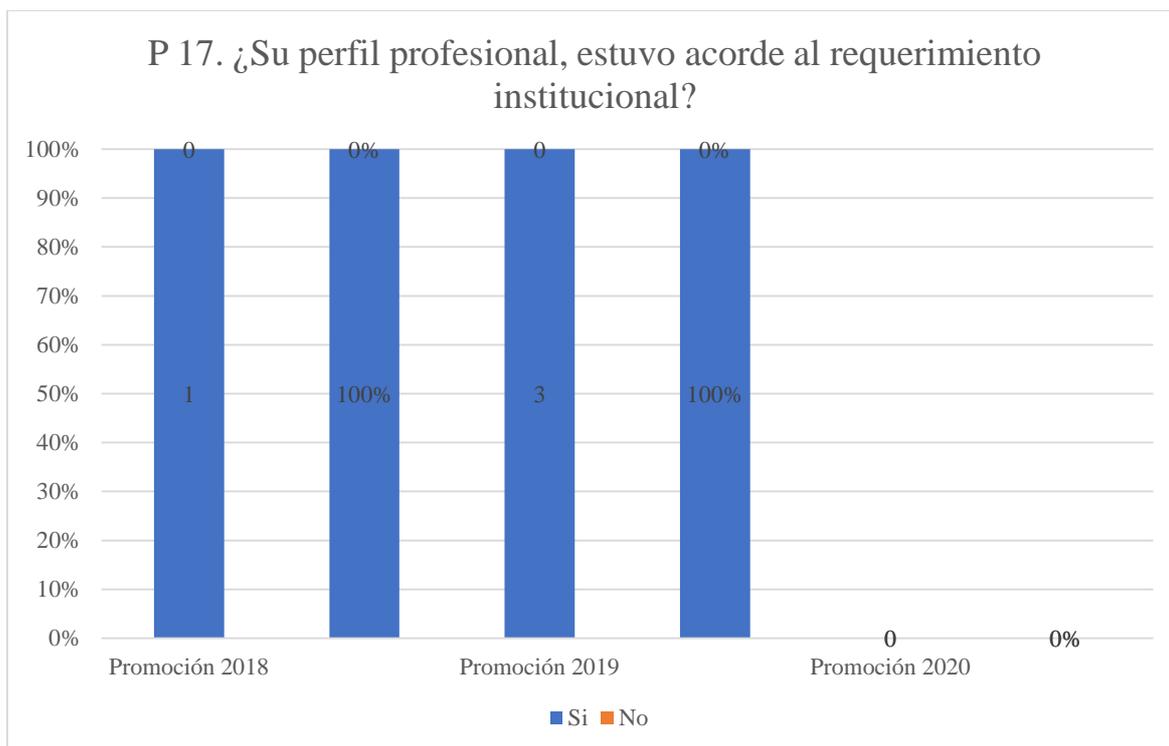


**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduadas de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** De acuerdo a los datos que arroja la encuesta; en las tres promociones estudiadas, el 100% de encuestados del 2018, el 67% del 2019; afirman que les fue solicitado entre 2 a 5 años de experiencia para ocupar una plaza de trabajo y un 33% del 2019, indicaron que les fue solicitado experiencia menor a 2 años, en afinidad al presente trabajo, Duran & Tixe (2016) mencionan que “el 71% de los graduados consideran que el principal obstáculo para insertarse en el mercado laboral fue la experiencia tomando en cuenta que en las diferentes unidades de Salud uno de los requisitos indispensables es la práctica profesional mínima de 2 años consecutivos, mientras que un 19% manifiestan que fue por limitaciones institucional, en el rubro correspondiente de pago por contratación y nombramiento evidenciados en la planificación anual, y un 10% el título de tercer nivel ya que en la unidades de prácticas requerían tener especialidad”.

Gráfico 17, Estadístico #17 de la encuesta

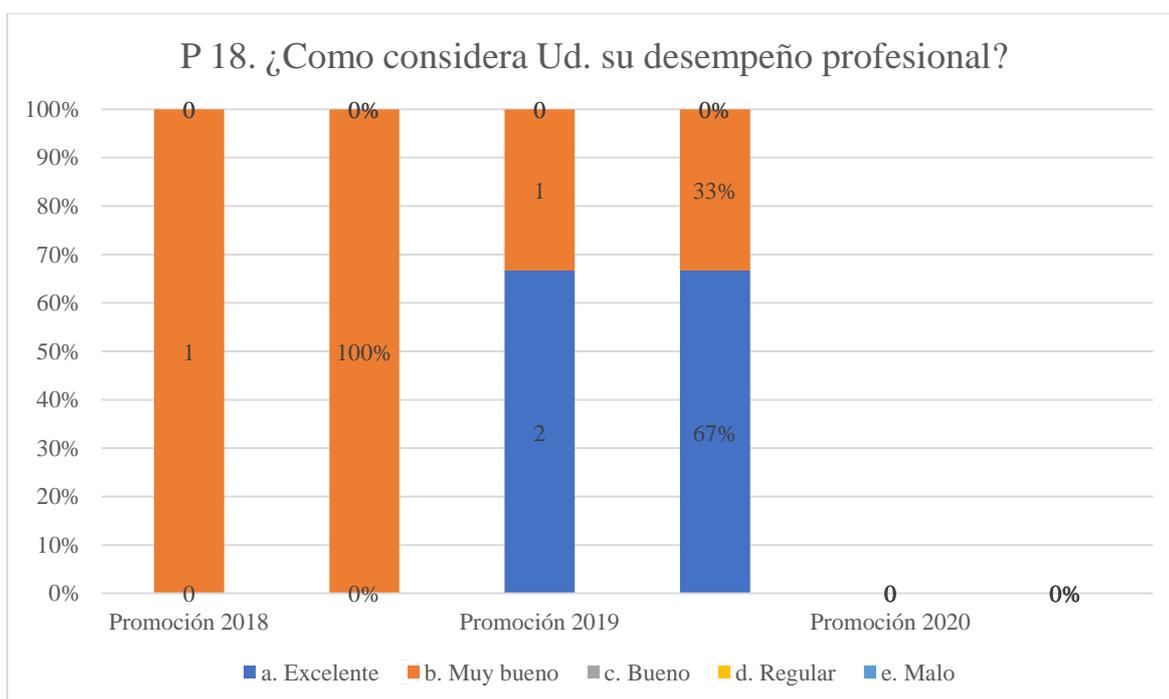


**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduadas de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** En la promoción del año 2018 y 2019 existen un 100% de encuestados que indican en ambos casos, que su perfil se acopla perfectamente a los requerimientos de la empresa para la cual laboran, en concordancia según el estudio realizado por Sarmiento (2016) en la Universidad de Guayaquil, señala que: “El 80% de los encuestados están completamente de acuerdo con la preparación profesional que le dio la carrera de enfermería. La excelencia académica es muy reconocida por los profesionales que hoy en día laboran en su rama gracias a los años de estudio en la carrera de enfermería”.

Gráfico 18, Estadístico #18 de la encuesta



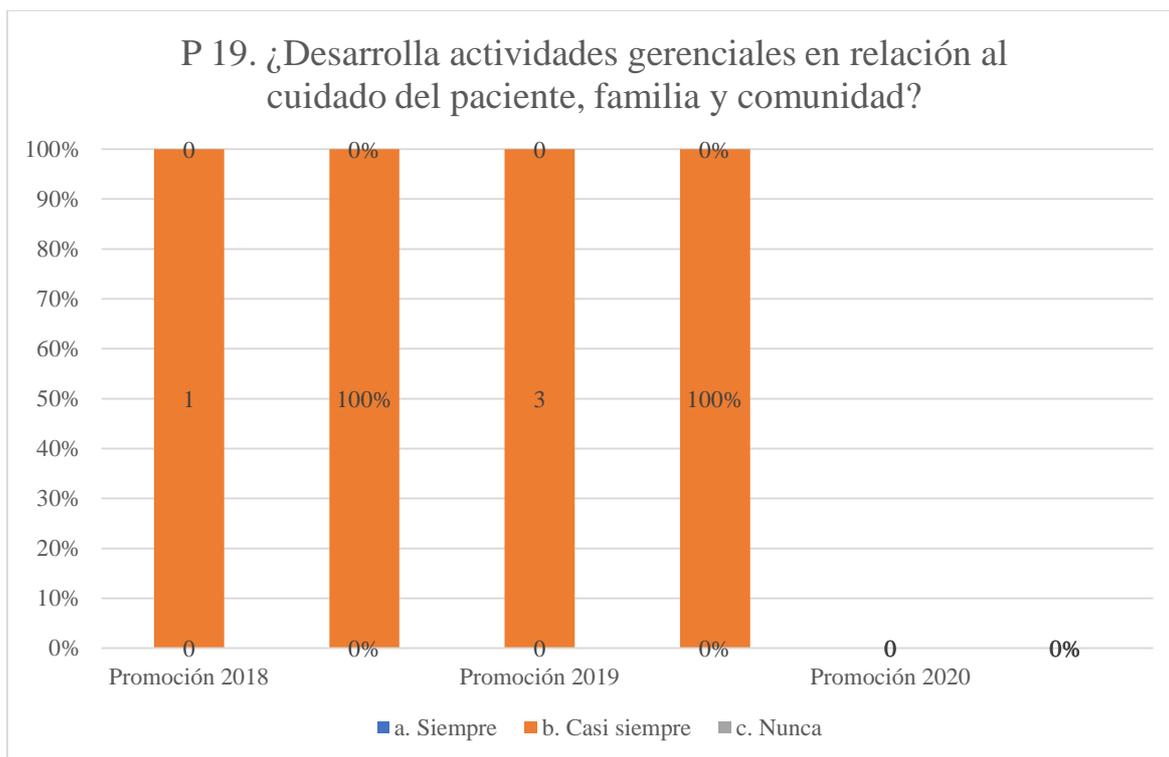
**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduadas de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** Se puede observar que el 100% de profesionales de la promoción 2018, indican que su desempeño profesional es muy bueno en las labores que se desenvuelven actualmente. Del mismo en el 2019, el 67% se atribuye a excelente y el 33% muy buena, de tal manera en el estudio aplicado por Sarmiento encontró que “El 70,7% tienen un alto grado de satisfacción en su trabajo en relación a su preparación. Muchos fueron los conocimientos tanto teóricos como prácticos que adquirieron en la preparación en la carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil” (Sarmiento, 2016).

Estando en total conformidad los profesionales de la Universidad Estatal de Bolívar, con su desempeño laboral, podemos decir que la institución, está realizando una excelente labor al ofrecer profesionales de alto rendimiento al sistema de salud.

Gráfico 19, Estadístico #19 de la encuesta

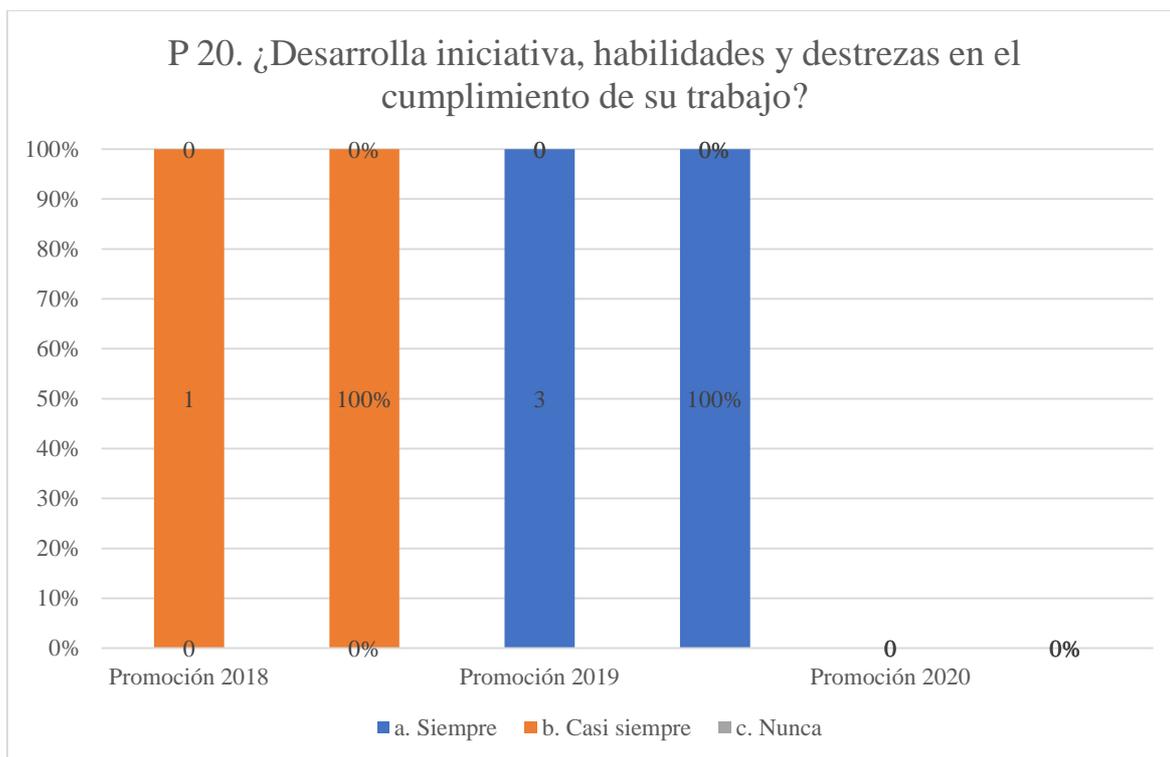


**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduadas de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** El 100% de los profesionales de la promoción 2018 casi siempre se encuentran desarrollando actividades gerenciales, relacionadas al cuidado del paciente, la familia y la comunidad, de igual forma, el 100% de la promoción 2019, casi siempre desarrolla tales actividades. En relación, “La mayor parte de enfermeras líderes manifestaron que las graduadas desarrollan casi siempre actividades de gestión y gerencia del cuidado al paciente, familia y comunidad, a través del plan de cuidados de enfermería, la interrelación con los miembros del equipo de salud, pacientes y familiares.” (Duran & Tixe, 2016).

Gráfico 20, Estadístico #20 de la encuesta

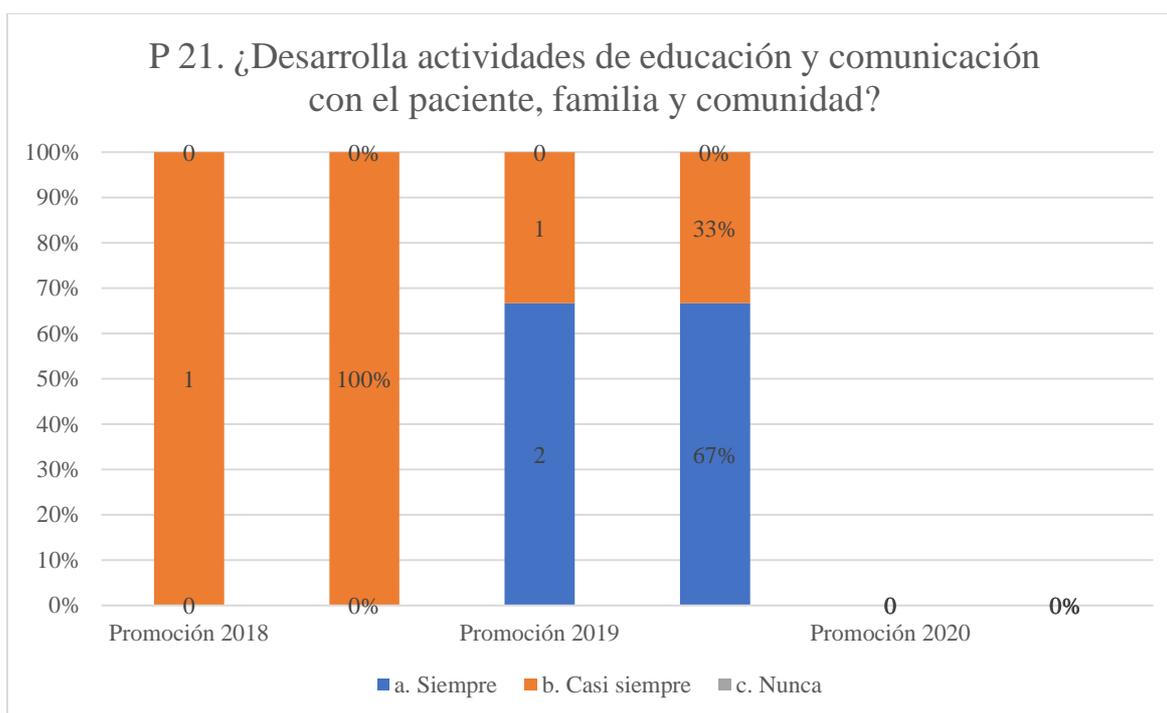


**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduadas de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** El 100% de los profesionales de la promoción 2018, manifiestan que casi siempre desarrollan aptitudes, el 100% de la promoción 2019, indican que están suficientemente preparados, ello les permite desarrollar iniciativa, habilidades y destrezas para resolver los problemas que se les presenta y cumplir a satisfacción con el trabajo encomendado. En concordancia, Duran & Tixe (2016). Indican que el 63% de “las enfermeras líderes manifiestan que las graduadas casi siempre desarrollan iniciativa, habilidades y destrezas en el cumplimiento de su trabajo, seguido del 37% de líderes que indican que los graduados siempre lo desarrollan, por lo que se refleja en la satisfacción del usuario ya que el conocimiento teórico-práctico permite adquirir habilidades y destrezas propias de la profesión, las cuales le dan seguridad e iniciativa al graduado”.

Gráfico 21, Estadístico #21 de la encuesta



**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduadas de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** El 100% de las personas de la promoción 2018, indican que casi siempre se encuentran desarrollando actividades de educación relacionadas con el paciente, familia y comunidad. El 67% de la promoción 2019 siempre se encuentran en relación directa y un 33% indican que casi siempre lo están. De tal manera, en un estudio de la misma línea, Las enfermeras líderes en gran parte señalan que las graduadas casi siempre realizan actividades de educación, comunicación e investigación al paciente, familia y comunidad en su desempeño. Mediante esto evidenciaron que existe la necesidad de mejorar aspectos, pues así los pacientes podrán participar más en su propio cuidado. Para que sea eficaz, es necesario que la educación al paciente sea algo más que instrucciones e información (Duran & Tixe, 2016).

Gráfico 22, Estadístico #22 de la encuesta



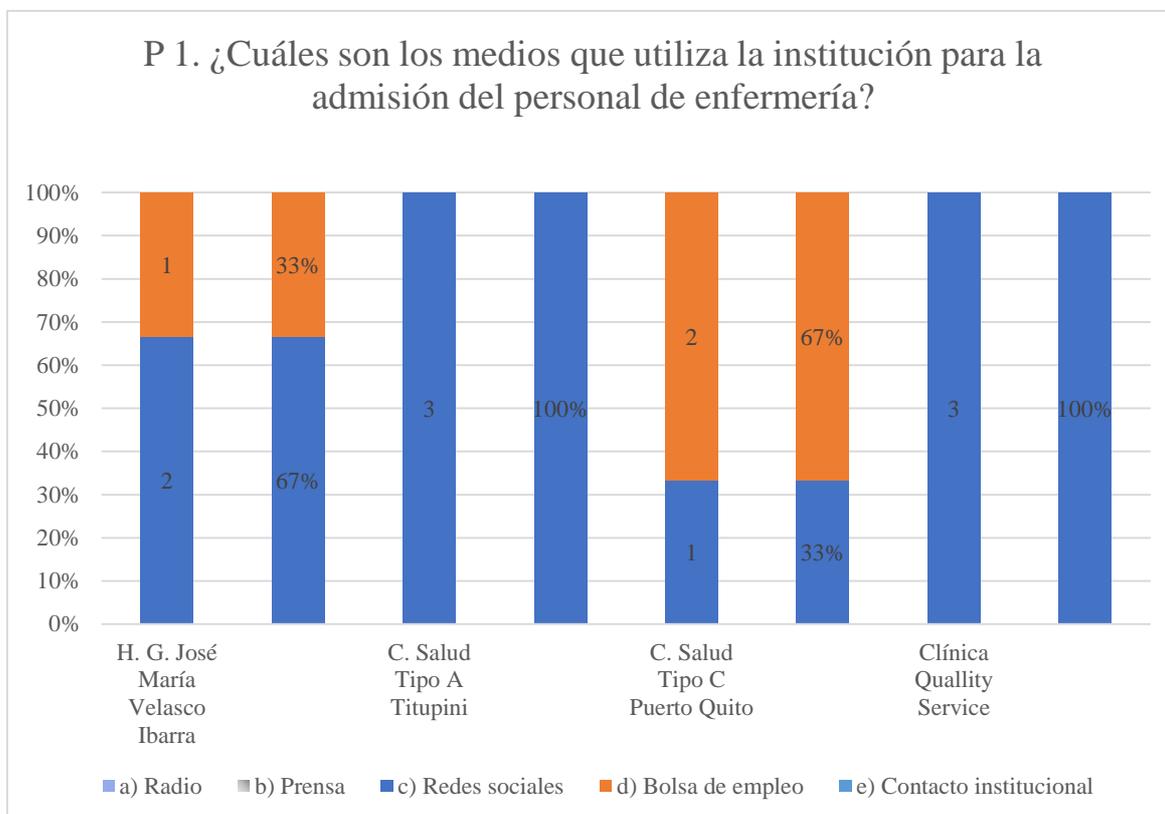
**Fuente:** Encuesta aplicada a los y las graduados de la Escuela de la Enfermería periodo 2018 - 2020.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** Tanto en las promociones 2018 y 2019, podemos observar que el 100% de los graduados estipulan que siempre brindan a sus pacientes un trato humanístico, un trabajo responsable, honesto y ético, ello permite distinguir a los egresados del resto de profesionales de otros establecimientos, puesto que hoy en día para ser competitivo no basta con instruirse en las aulas, sino también dar prevalencia y cultivar los valores humanos, por cuanto el estudio de Duran & Tixe (2016), menciona que las enfermeras líderes consideran que las graduadas de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar siempre trabajan con humanismo, responsabilidad, honestidad y ética cumpliendo así con la misión de la Carrera de Enfermería “Formar profesionales humanísticos, éticos y con valores”.

### 3.6 Análisis, interpretación y discusión de resultados de la encuesta aplicada a los empleadores de la Universidad Estatal de Bolívar en la Zona 2.

Gráfico 23, Estadístico #23 de la encuesta



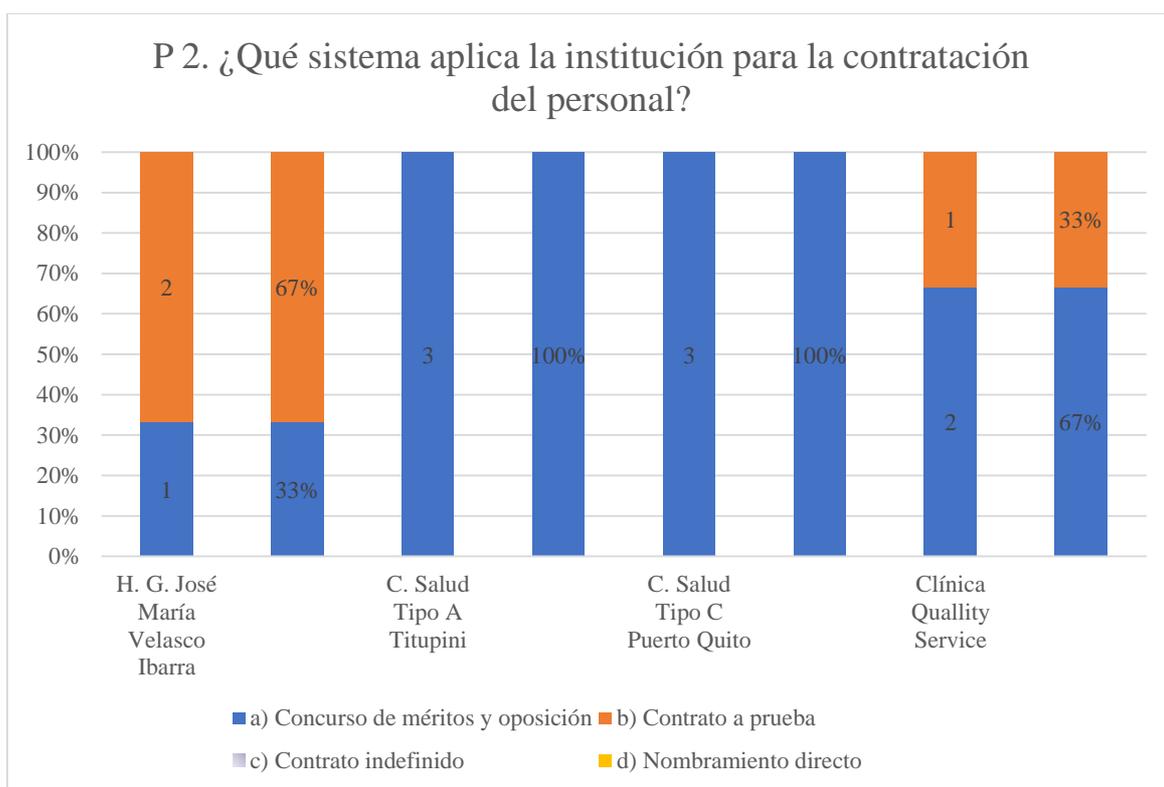
**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleadores de Enfermería de cada unidad.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** Se puede distinguir que los distintos establecimientos de salud, donde laboran los estudiantes de la Universidad Estatal de Bolívar, tienen definidos genéricamente los medios de reclutamiento del nuevo personal de ingreso, es así que el 67% y 33% de los empleadores del Hospital General José María Velasco Ibarra, dicen ofertar puestos de trabajo por redes sociales y bolsa de empleo respectivamente; de forma inversa, en el Centro de Salud Tipo C Puerto Quito, las redes sociales tienen una participación del 33% mientras que la bolsa de empleo un 67%.

En igual proporción en ambos casos, el 100% de los empleadores del Centro de Salud Tipo A Tiputini y la Clínica Quallity Service, reclutan trabajadores únicamente por medio de Redes Sociales; en aserción Duran & Tixe (2016) mencionan que: el reclutamiento del personal lo realizan por medio de la plataforma digital socio empleo, creada por el gobierno nacional ecuatoriano.

Gráfico 24, Estadístico #24 de la encuesta

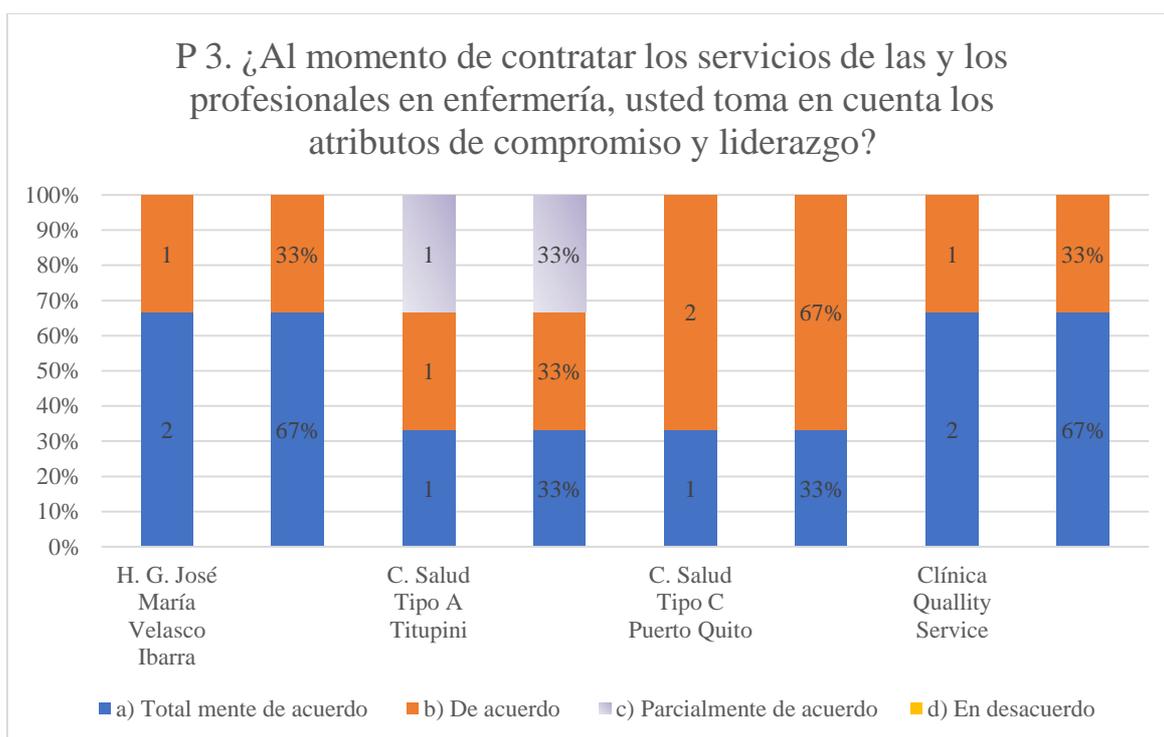


**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleadores de Enfermería de cada unidad.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** Se evidencia que la metodología más utilizada por los establecimientos de salud son el concurso de méritos y oposición y, el contrato a prueba, con una media del 75% y 50% respectivamente. El concurso de méritos y oposición, es obligatorio para las instituciones de salud pública, permite escoger eficazmente a la persona más idónea entre las y los aspirantes para ocupar un puesto público, en función de la relación entre los requerimientos establecidos en la descripción y el perfil de los puestos institucionales; las competencias técnicas y los conocimientos de las y los aspirantes son medidos a través de pruebas psicométricas y entrevistas. Finalmente, el proceso contiene las etapas siguientes; reclutamiento, convocatoria, evaluación y selección, expedición de nombramiento y la inducción del personal. En contexto, Duran & Tixe (2016) mencionan que los empleadores especificaron que “La mayoría de las enfermeras ingresan a las unidades a través de contratos.”

Gráfico 25, Estadístico #25 de la encuesta



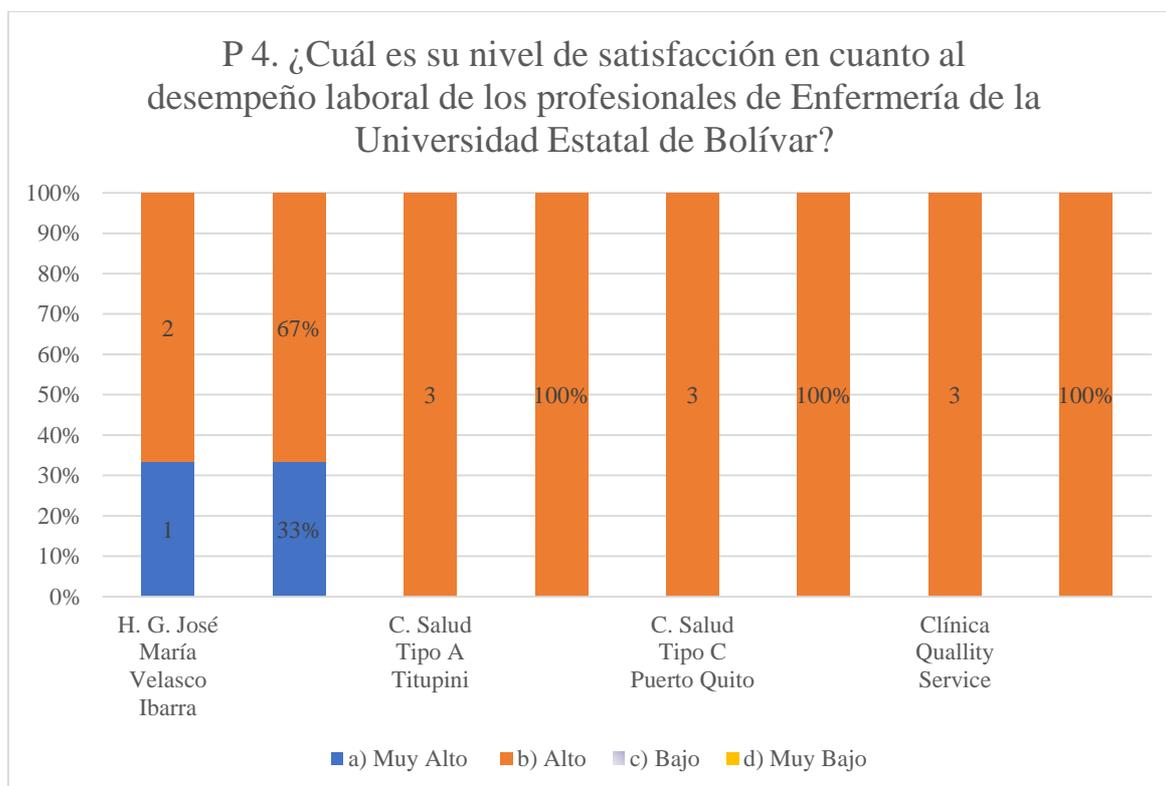
**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleadores de Enfermería de cada unidad.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** Según el gráfico se puede analizar que el 67% de los empleadores del Hospital General José María Velasco Ibarra; el 33% del Centro de Salud Tipo A Titupini; el 33% del Centro de Salud Tipo C Puerto Quito y el 67% de la Clínica Quallity Service están totalmente de acuerdo en que el compromiso y liderazgo son atributos que toman en cuenta, antes de contratar personal a sus establecimientos de salud.

En la misma línea, los cuatro establecimientos determinan un 41,7% en promedio, su mención sobre estar de acuerdo con la citación anterior. En definitiva, solo existe un establecimiento de salud que sustenta con un 33% estar parcialmente de acuerdo en que no necesariamente tiene que ser medidos los atributos en cuestión. Por su parte, Duran & Tixe (2016) mencionan que los empleadores verifican total cumplimiento a los conocimientos que poseen los profesionales, sumado a ello el tiempo de experiencia, el compromiso al trabajo y la capacidad de resolver problemas.

Gráfico 26, Estadístico #26 de la encuesta



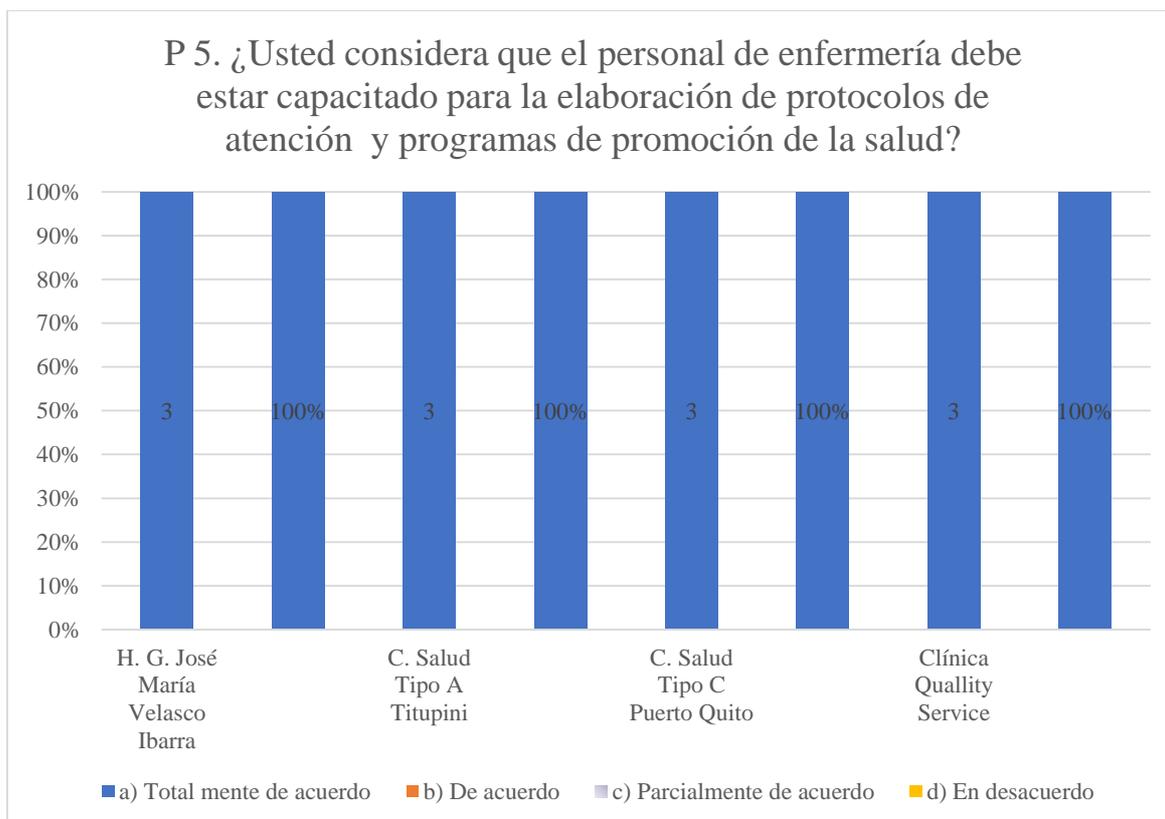
**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleadores de Enfermería de cada unidad.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** según la encuesta realiza, se puede apreciar que la satisfacción del desempeño laboral de los profesionales de enfermería, se encuentra en un alto estándar, por lo que nos indica que la Universidad Estatal de Bolívar, prepara profesionales de excelencia y calidad. Siendo mas prominente en el Hospital General José María Velasco Ibarra con una satisfacción muy alta del 33% y 67% satisfacción alta.

De tal modo, Duran & Tixe (2016) denota que “El desempeño laboral de las/os graduados/as de las Escuela de Enfermería Universidad Estatal de Bolívar calificaría como muy bueno.”

Gráfico 27, Estadístico #27 de la encuesta

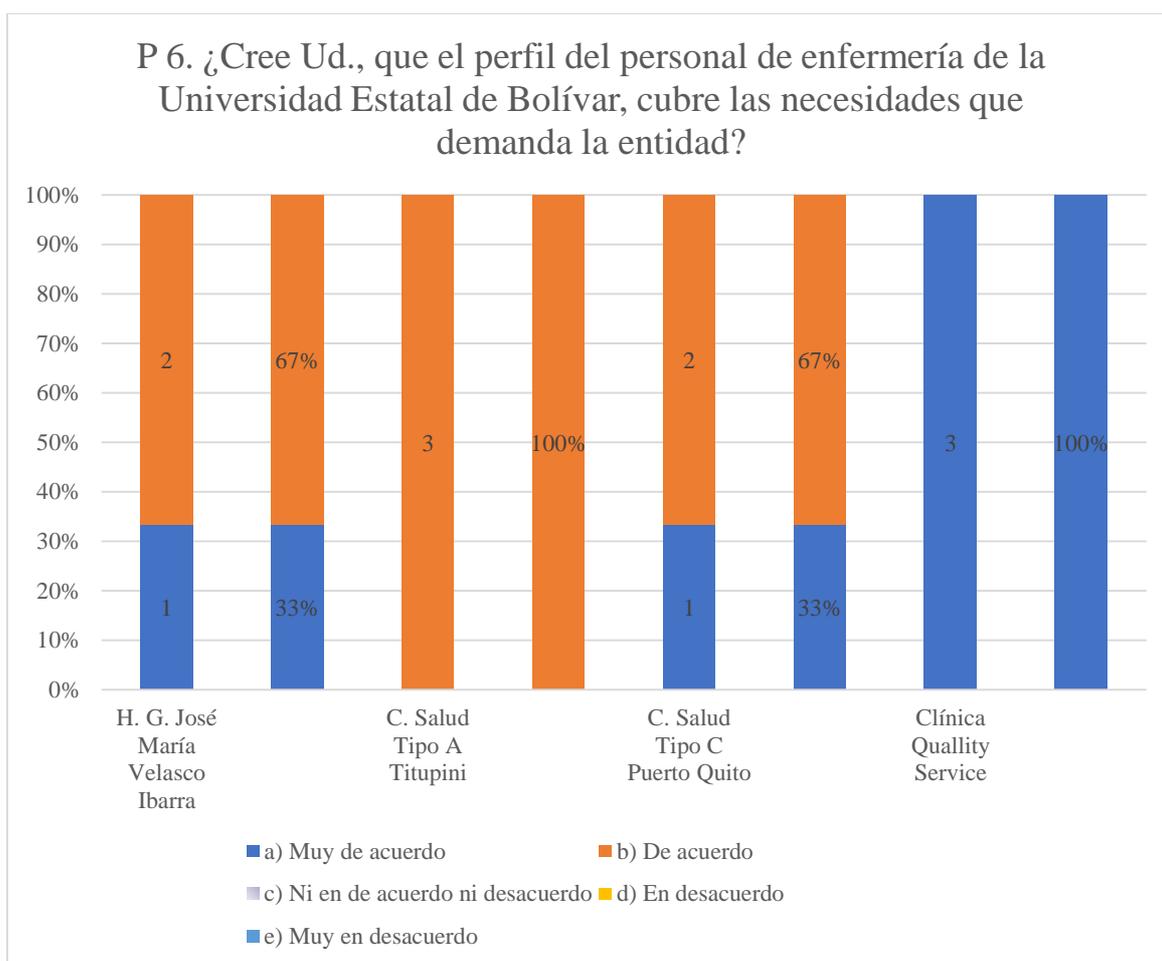


**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleadores de Enfermería de cada unidad.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** Evidentemente, todos los empleadores de los distintos establecimientos de salud del Distrito Zonal 2, coinciden totalmente en que los profesionales de enfermería deben estar en capacidad de elaborar protocolos de atención y programas de promoción de salud, ya que dentro de sus funciones necesariamente desarrollan tales actividades, además de que la tendencia del mundo actual es crear profesionales polifuncionales que cubran puestos de trabajo cuando el caso lo requiera y extrapolen cargos en un futuro cercano según su facultad y formación. Según el análisis de Valencia (2017) “Los protocolos de enfermería son uno de los pilares básicos para determinar la forma de actuar y el compromiso de los profesionales de la salud en el desarrollo de los cuidados que llevan a cabo. Las investigaciones que se realizan en el ámbito de las ciencias de la salud aportan cada día nuevas evidencias que suponen cambios en los cuidados de los pacientes, deben ser actualizados para adaptarse a todas las novedades y reducir la variabilidad de la práctica clínica”.

Gráfico 28, Estadístico #28 de la encuesta

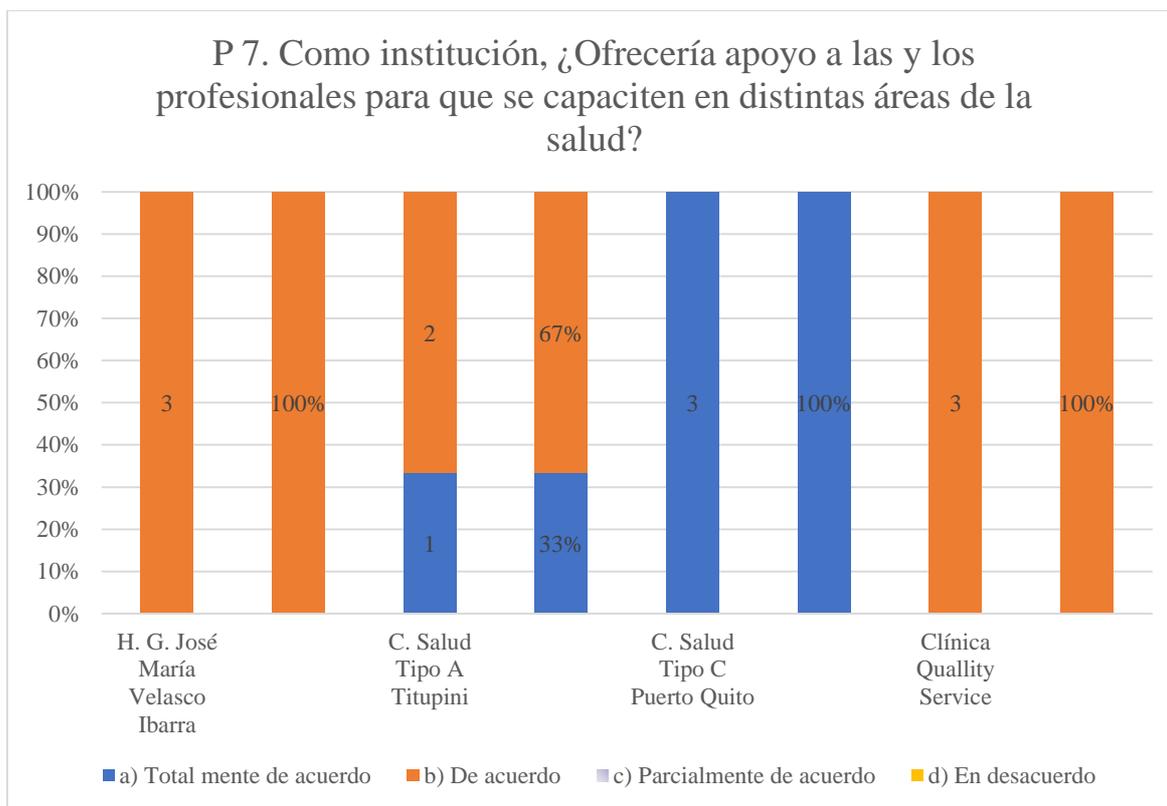


**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleadores de Enfermería de cada unidad.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** de acuerdo a la encuesta realizada, se verificó que el 41,7% de los empleadores apuntan a que el perfil del personal de enfermería está muy de acuerdo a las necesidades que demanda cada unidad de servicio. De la misma manera el 58,4% de estos empleadores, están de acuerdo en que el perfil de los profesionales de la Universidad Estatal de Bolívar se ajusta a los requerimientos institucionales. Por su parte Durán y Tixe (2016) mencionan que el empleador “A través de la entrevista realizada dijo que si estaba acorde el perfil de la enfermera graduada de la Universidad Estatal de Bolívar para el requerimiento institucional.”

Gráfico 29, Estadístico #29 de la encuesta

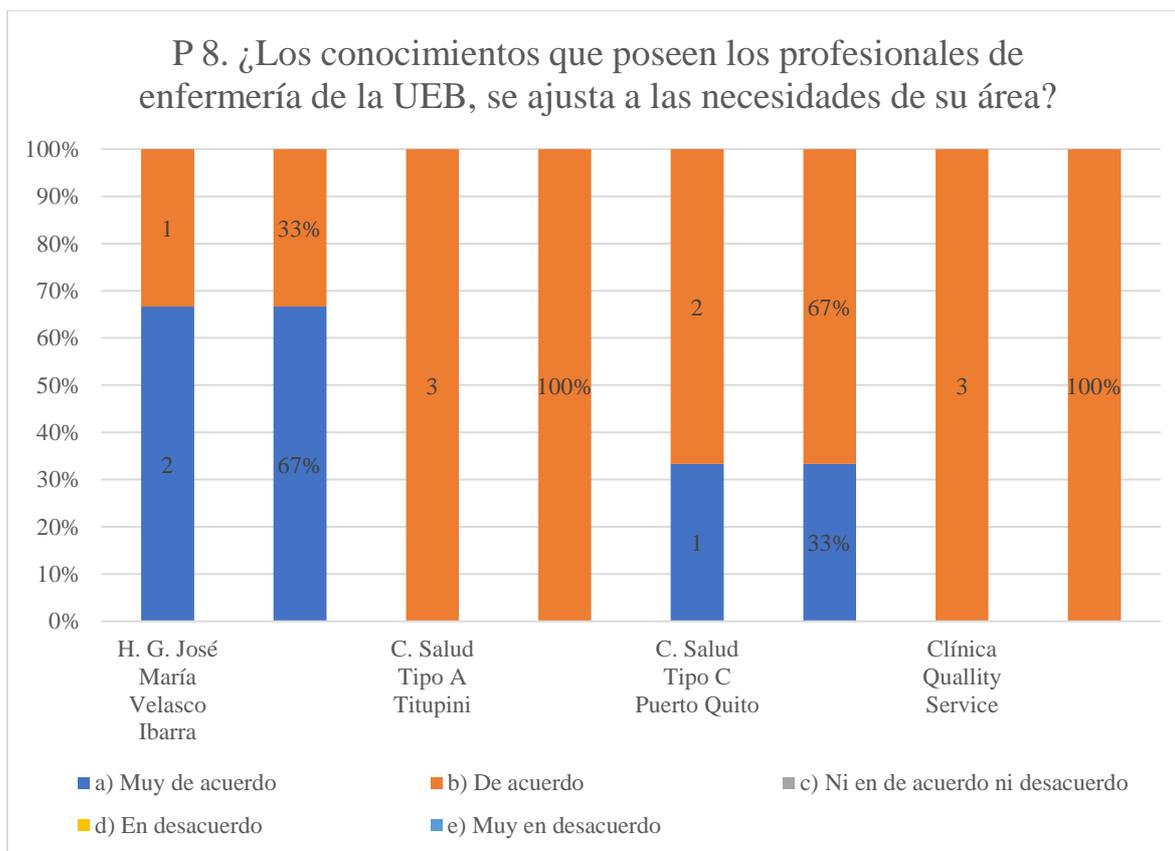


**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleadores de Enfermería de cada unidad.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** Se puede observar que dos de las cuatro instituciones de salud aciertan estar totalmente de acuerdo en que estarían dispuestos a brindar apoyo para que los profesionales tengan la oportunidad de capacitarse en las distintas áreas de la salud. En igual proporción, en porcentajes del 100% tanto el Hospital General José María Velásco Ibarra, y la Clínica Quallity Service, concuerdan con el enunciado citado en este análisis. En efecto, podemos dilucidar que a pesar de las circunstancias y vicisitudes que se presentan hoy en día con la decadencia económica, del cual el sistema de salud forma parte, existe apoyo para la capacitación continua de los profesionales, siendo esta la única forma de contrarrestar el déficit sanitario, en efecto, para Duran y Tixe (2016), Los empleadores consideran que “los profesionales son capacitados frecuentemente para mejorar día a día, la calidad de atención a los usuarios y a su vez perfeccionar su desempeño laboral”.

Gráfico 30, Estadístico #30 de la encuesta

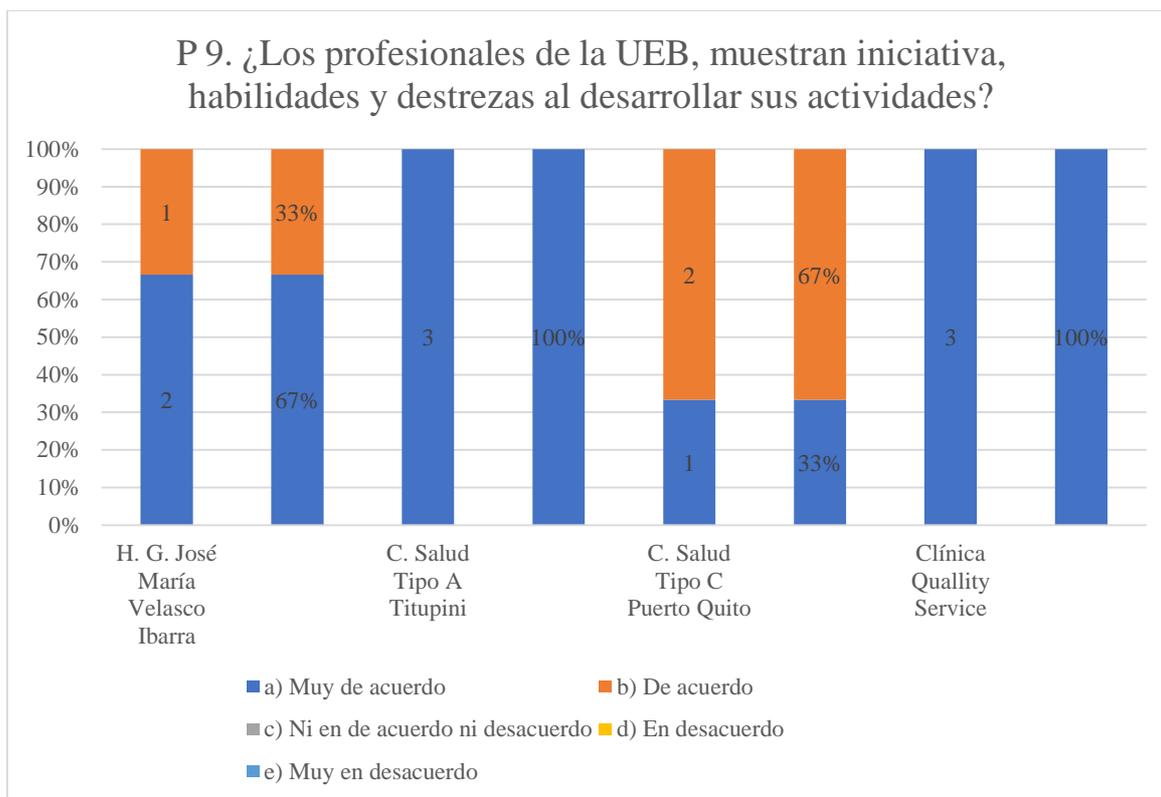


**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleadores de Enfermería de cada unidad.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** Se puede distinguir que el 67% de los empleadores del Hospital General José María Velasco Ibarra y 33% del Centro de salud Tipo C Puerto Quito, consideran que el desempeño de los profesionales de la UEB, está muy de acuerdo al nivel de trabajado que demanda la institución, mientras que el 75% del resto de instituciones, especulan estar de acuerdo con ello. Según, Duran & Tixe (2016). “La mayoría de enfermeras líderes considera que el desempeño de los y las enfermeras están siempre acorde con los conocimientos teórico-prácticos aprendidos en la Escuela de Enfermería, lo cual demuestra que la carrera se relaciona con las competencias profesionales del desempeño laboral en enfermería.”

Gráfico 31, Estadístico #31 de la encuesta

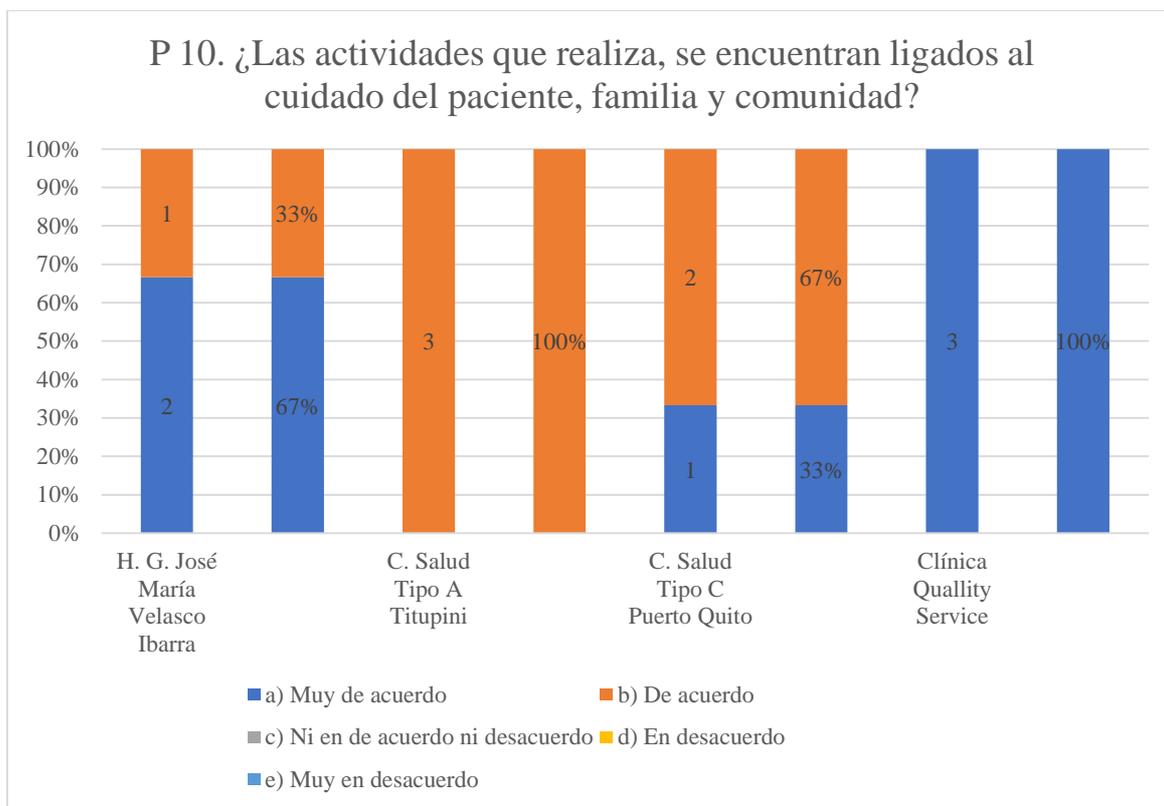


**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleadores de Enfermería de cada unidad.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** En analogía al gráfico mostrado, se evidencia que el 75% de las y los empleadores, están muy de acuerdo en que el enfermero y la enfermera muestran iniciativas, habilidades y destrezas al desarrollar sus actividades en el ámbito laboral, por otra parte, un 50% de estos empleadores, están de acuerdo con el trabajo que desempeñan en la unidad. En base a este antecedente, podemos argumentar que el profesional de enfermería ha justificado sus conocimientos teóricos-práctico en cada área del saber, ello le ha permitido adquirir habilidades y destrezas propias que le dan seguridad e iniciativa. “A modo de conclusión, se puede señalar que los graduados de estas áreas coinciden en diversos aspectos. En primer lugar poseer vocación de servicio, disponibilidad para actualizar sus conocimientos de forma constante e interés por la ciencia, requieren de diversas habilidades sociales, por ejemplo, saber cómo calmar a los pacientes, comunicar malas noticias, afrontar presiones y enfrentar el sufrimiento ajeno” (Aguilar & Pita, 2019).

Gráfico 32, Estadístico #32 de la encuesta

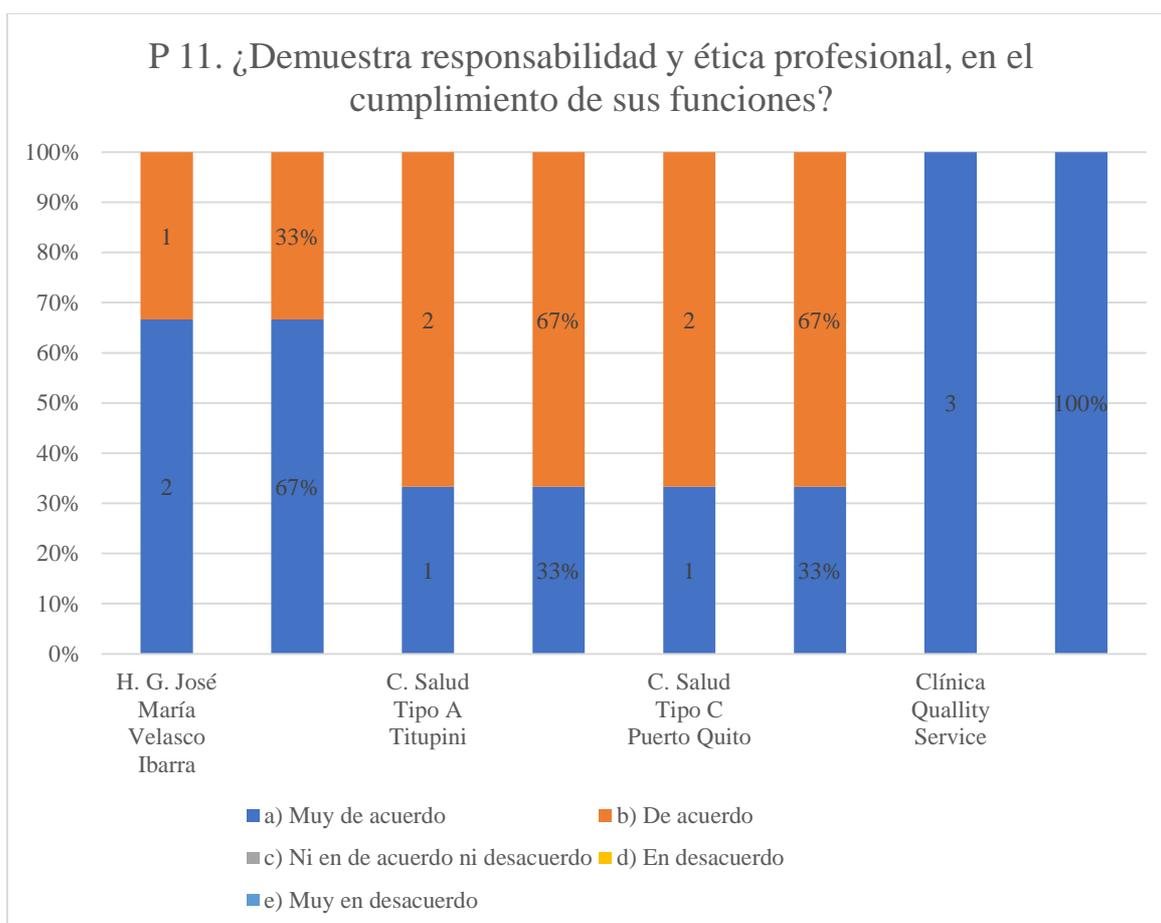


**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleadores de Enfermería de cada unidad.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** De conformidad con los datos obtenidos, los empleadores y las enfermeras líderes, señalan con un 50%, estar muy de acuerdo que el personal de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, realiza actividades que están ligado al cuidado del paciente, la familia y la comunidad de acuerdo a cada una de sus necesidades, donde se encuentran laborando, por otra parte, el 50% restante, confirman que están de acuerdo, mediante esto se puede evidenciar que existe algunos aspectos por mejorar. Por su parte, Duran & Tixe (2016) mencionan que existe la necesidad de buscar mejoras en distintos aspectos relacionados al cuidado de los pacientes, para que ellos sean los responsables de si mismos, esto se consigue mediante una educacion continua y eficaz, al transmitir preceptos.

Gráfico 33, Estadístico #33 de la encuesta

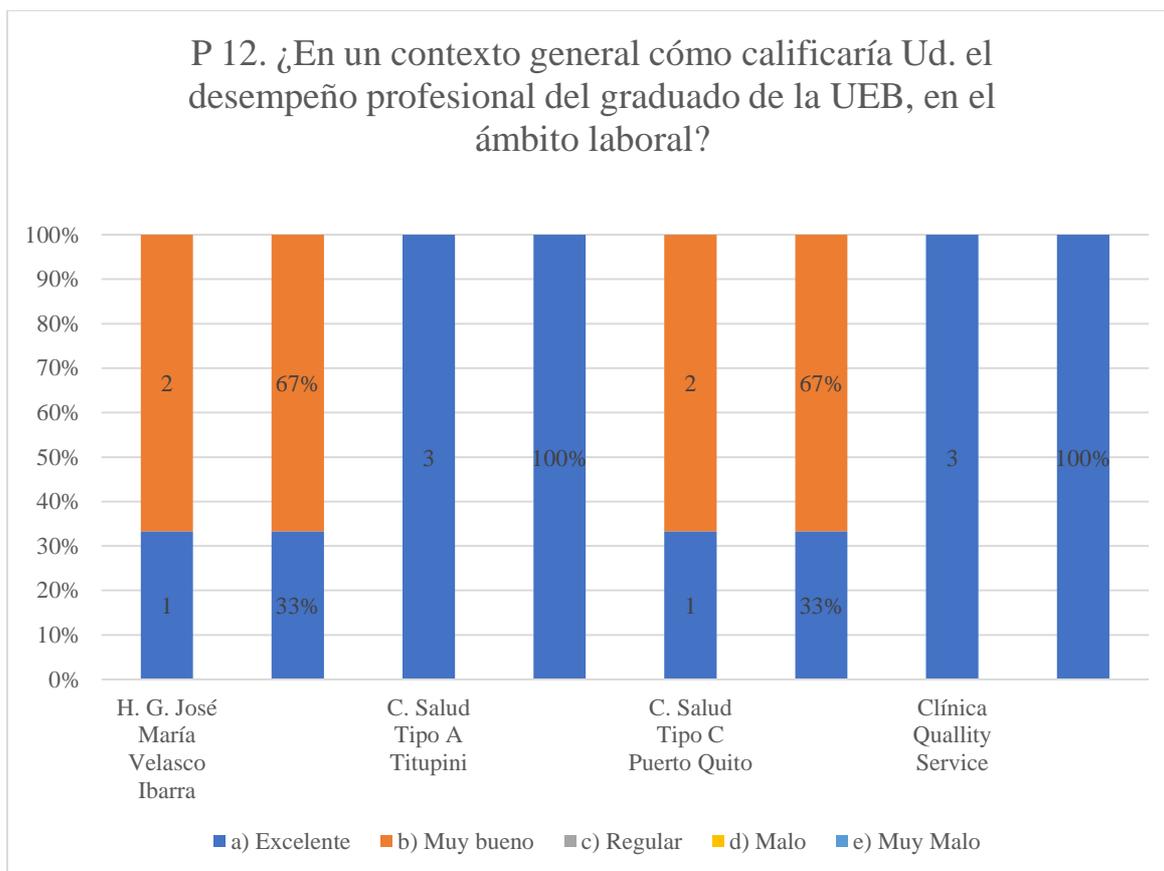


**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleadores de Enfermería de cada unidad.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** Como se puede contemplar en el diagrama de barras estadísticas, existe un 67%, 33%, 33% y 100% de empleadores y líderes de áreas de enfermería que coinciden, en que los profesionales de la Universidad Estatal de Bolívar, demuestran responsabilidad y ética profesional, en el cumplimiento de sus funciones, tales instituciones son: Hospital General José María Velásco Ibarra, Centro de Salud Tipo A Tiputini, Centro de Salud Tipo C Puerto Quito y Clínica Quallity Service. En consecuencia Durán y Tixe (2016), mencionan que los profesionales de la Universidad Estatal de Bolívar, tienen una metodología de trabajo enmarcada en el conocimiento y equidad, demostrando ser a más de profesionales, personas con valores éticos y morales.

Gráfico 34, Estadístico #34 de la encuesta



**Fuente:** Encuesta aplicada a los empleadores de Enfermería de cada unidad.

**Elaborado por:** Natali Choto & Jenny Miniguano

**Análisis, interpretación y discusión:** Se puede corroborar que el 100% de los empleadores y en igual porcentaje, las enfermeras líderes, califican como muy bueno el desempeño profesional del graduado de la Universidad Estatal de Bolívar en el ámbito laboral, esta valoración motiva el proceso de formación estudiantil en la carrera de enfermería, colocándoles en un nivel muy alto como profesionales, por lo cual se puede estimar buenas referencias para la inserción laboral de los nuevos graduados en diversas áreas. De tal modo, Duran & Tixe (2016) señala que “El desempeño laboral de los graduados de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar es muy bueno, un mínimo porcentaje le califica como excelente, valoración que motiva a la carrera en el proceso de formación.”

## **CAPITULO IV: RESULTADOS ALCANZADOS SEGÚN OBJETIVOS PLANTEADOS**

### **4.1 Resultados según objetivo 1**

**Determinar el índice ocupacional de los y las graduadas de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en los periodos 2018 – 2020 de la zona 2.**

De acuerdo a los estadísticos obtenidos se determina que el índice de empleo en la Zona 2, de la promoción 2018 es del 1,28%; del 2019 el 2,88% y del 2020 no se reporta empleabilidad.

En cuanto a los profesionales que laboran en la Zona 2, se registraron los siguientes:

<b>N.</b>	<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Promoción</b>	<b>Lugar de Trabajo</b>
1	Henry Remigio Moposita Arellano	2018	Hospital General José María Velasco Ibarra
2	Diana Estefanía Celi Nole	2019	Centro de Salud Tipo A, Tiputini
3	Brayan Humberto Cabadiana Galarza	2019	Centro de Salud Tipo C, Puerto Quito
4	Ana Belén Braulio Narváez	2019	Clínica, Quallity Service

Como podemos observar, solamente existen 4 profesionales empleados en la Zona 2, por tanto, hay coherencia con la tasa de desempleo obtenida en este estudio.

### **4.2 Resultados según objetivo 2**

**Indicar el desempeño de la Universidad Estatal de Bolívar en cuanto a la oferta académica de la carrera de enfermería.**

La oferta académica, se cumple en un alto porcentaje que es superior al 90% de conformidad por parte de los graduados quienes estipulan la satisfacción en cuanto al cumplimiento de los contenidos, la infraestructura y la calidad de docentes de la carrera.

Según la encuesta aplicada a los empleadores y líderes de áreas de la Zona 2. Mencionan una alta conformidad en todos los aspectos concernientes a las aptitudes y conocimientos que presentan los profesionales de la Universidad Estatal de Bolívar. **Ver anexo 4 y 5**

#### **4.3 Resultados según objetivo 3**

**Comparar las oportunidades que han tenido los y las profesionales de la carrera de enfermería en el campo laboral en las distintas promociones.**

Las plazas de trabajo obtenidas por los profesionales egresados se deben al sector público mediante concurso de merecimientos y en varios casos a influencias personales, en el sector privado las oportunidades de empleo son muy escasas.

Se puede observar que la tasa de empleo más alta se atribuye a la promoción 2019, seguida de la promoción 2018. Por consiguiente, podemos decir que, pese a la inestabilidad laboral, los nuevos graduados han tenido mejores oportunidades de inserción laboral en contraste a las anteriores.

#### **4.4 Resultados según objetivo 4**

**Identificar las limitaciones para la inserción laboral de los y las graduadas de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.**

En base a los datos obtenidos, se determina que las limitantes influyentes para la inserción laboral de los nuevos graduados son; el mercado laboral precario y la experiencia laboral.

#### **4.5 Resultados según objetivo 5**

**Conocer los requerimientos de los empleadores de las instituciones de salud, hacia los profesionales de enfermería en el campo ocupacional.**

Los empleadores destacan que los profesionales de enfermería deben tener conocimientos actualizados, habilidades, destrezas, compromiso, liderazgo, ética, valores humanos y poseer capacidad de resolver problemas al desempeñarse en distintas áreas asignadas.

## CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

- La Empleabilidad de los y las profesionales de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en la Zona 2, es baja, solo se registran cuatro egresados que están empleados. De acuerdo los resultados que arrojan las encuestas realizadas, en el año 2018 de los 78 egresados 1 se encuentra trabajando en el Hospital General José María Velasco Ibarra, mientras que del año 2019 de los 104 egresados están 3 trabajando en distintas instituciones como son: El centro de Salud Tipo A Titupini, Centro de Salud Tipo C Puerto Quito, Clínica Quallity Service, una gran cantidad de profesionales de las distintas promociones de la carrera de enfermería, se encuentran sin trabajo.
- La oferta académica de la Universidad Estatal de Bolívar cumple con los lineamientos para formar profesionales de enfermería, que puedan desenvolverse en su campo laboral, evidenciando un desempeño con calidad y calidez en la atención y cuidado al paciente.
- El bajo índice de personal de salud empleado en la Zona 2, deja en evidencia que los profesionales buscan desempeñarse en su campo laboral cerca de sus lugares de residencia, una de las razones es la desolación a la que les cuesta adaptarse al alejarse de sus familias y por otro lado buscan mejores ingresos económicos que pueden encontrar dentro de su misma provincia, evitando lugares aislados como la región amazónica.
- La principal limitante del desempleo para los graduados de la carrera de enfermería es el mercado laboral precario, seguido del tiempo de experiencia requerido, y en algunos casos, otros aspectos. Como se observa la empleabilidad no siempre está relacionada a la oferta académica sino también a otros escenarios, como en este caso a la crisis económica actual.
- Según los empleadores, la forma de seleccionar personal en las instituciones de salud pública, es a través del concurso de meritos y oposiciones, en algunos casos se utiliza la bolsa de empleo para dicho cometido, así también las redes sociales que hoy en día son una de las estructuras mas simples y rápidas para reclutar mano de obra. Por otro lado mencionan también que los profesionales de enfermería de la Universidad Estatal

Bolívar, se desempeñan de manera óptima a los requerimientos institucionales, en la áreas donde se encuentran laborando, al demostrar destrezas, habilidades y atributos de compromiso y liderazgo en la realización de las tareas encomendadas.

## 5.2 Recomendaciones

- A la Universidad Estatal de Bolívar, se recomienda ampliar y mantener los convenios interinstitucionales, tanto en el sector público como en el sector privado, para que los estudiantes tengan la apertura oportuna de realizar las prácticas pre profesionales e internado estudiantil, con ello fomentar la empleabilidad de los mismos en un futuro profesional.
- La carrera de enfermería, debería dictar cursos y/o seminarios de capacitación continua a fin de mantener actualizados los conocimientos de los egresados que se encuentren o no, inmersos en el área laboral, para su eficaz desempeño en un mundo competitivo, manteniendo los estándares de calidad institucional.
- Mantener una base de datos actualizada de todos los egresados de la carrera de enfermería, para su seguimiento y facilidad de futuros estudios.
- En conjunto, las autoridades de las distintas universidades, en este caso de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, debería implementar estrategias de empleabilidad para vincular a los nuevos graduados al ámbito laboral, contar por ejemplo, con una bolsa de empleo actualizada, incorporar a los graduados a los proyectos de la Universidad Estatal Bolívar, fomentar en los docentes que amplíen los horizontes laborales entre los contactos que ellos posean, finalmente mantener anexos con los graduados de promociones anteriores que se encuentran laborando y brinden apertura a nuevos empleos, manteniendo el acceso a la plataforma de trabajo (MIES).

## BIBLIOGRAFÍA

- [WHO]. (6 de April de 2020). *World Health Organization [WHO]*. Obtenido de State of the World's Nursing Report: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>
- Aguilar, K., & Pita, M. (2019). *Estudio de Empleabilidad de Graduados de la UTM*. Obtenido de <https://www.utm.edu.ec/evaluacion/evaluacion-de-carreras/category/76-estandar-14-resultados-vinculacion?download=368:informe-seguimiento-graduados>
- Boamah, S. A., Read, E. A., & Laschinger, H. K. (23 de November de 2016). *Factors influencing new graduate nurse burnout development, job satisfaction and patient care quality: a time-lagged study*. Obtenido de <https://doi.org/10.1111/jan.13215>
- Cassiani, S. H., Jimenez, E. F., Ferreira, A. U., Peduzzi, M., & Hernández, C. L. (15 de Mayo de 2020). *Revista Panamericana de Salud Pública*. Obtenido de La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19: <https://scielosp.org/article/rpsp/2020.v44/e64/>
- Diario Independiente de Contenido Enfermero. (3 de Noviembre de 2016). *La profesión de Enfermería una de las que menos tasa de paro presenta*. Obtenido de <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/la-profesion-de-enfermeria-una-de-las-que-menos-tasa-de-paro-presenta-DDIMPORT-045014/>
- Duran, S. M., & Tixe, G. L. (2016). *Empleabilidad de los graduados de la Carrera de Enfermería, Universidad Estatal de Bolívar. Periodos 2015-2017*. Obtenido de [https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UEB\\_0ff95eb203d90e17aa2d7b889774e405](https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UEB_0ff95eb203d90e17aa2d7b889774e405)
- Ecuador, U. (s/f). *UEB - UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR*. Obtenido de <https://universidadesecuador.org/ueb-universidad-estatal-de-bolivar/>
- Edicionmedica. (26 de Febrero de 2019). *Medicina y Enfermería serán profesiones del futuro en Ecuador*. Obtenido de Estudio del BID: <https://www.edicionmedica.ec/secciones/profesionales/medicina-y-enfermeria-seran-los-trabajos-del-futuro-en-america-latina-93728>
- Esperón, M. T., Thomas, C. D., & Cabrera, A. R. (May.-Ago. de 2005). *Revista Cubana de Medicina General Integral*. Obtenido de Funciones de enfermería en la atención primaria de salud: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252005000300007](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252005000300007)

- F.Feliu, S. (21 de Junio de 2019). *7 habilidades que necesitas para ser una enfermero exitoso*. Obtenido de <https://asistenciasanitaria.com.ar/2019/06/21/7-habilidades-que-necesitas-para-ser-una-enfermero-exitoso/>
- García Aguirre, C. A. (2014). *universidad autónoma de ciudad Juárez - UACJ*. Obtenido de Inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la Licenciatura en Enfermería (2007-2013) en Ciudad Juárez, Chihuahua: chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjcgclclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Ferecursos.uacj.mx%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500.11961%2F2077%2FTEESIS%2520MDB%2520CYNTHIA%2520EMPASTAR%2520bien.pdf%3Fsequence%3D3%26isAllowed%3Dy&clen=6156569
- Gómez, M. A. (16 de Abril de 2012). *La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones\**. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:8Mr3QW-4NxwJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5527496.pdf+&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec>
- Grajales, R. A., Meléndez, R. M., Castro, A. R., & Castillo, F. B. (2020). *Enfermería y covid-19: la voz de sus protagonistas*. Obtenido de [https://www.aladefe.org/noticias/Enfermeria\\_y\\_Covid.pdf](https://www.aladefe.org/noticias/Enfermeria_y_Covid.pdf)
- Guaranguay, C., & Sánchez, L. (19 de Febrero de 2020). *Inserción laboral del enfermero y su desarrollo en ámbito profesional*. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ZTKjCvmbk5UJ:https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/download/114/120/624+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec>
- Haddad, L. M., Annamaraju, P., & Toney-Butler, T. J. (14 de Diciembre de 2020). *Nursing Shortage*. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK493175/>
- handbook, O. o. (2020). *U.S. Bureau of Labor Statics*. Obtenido de <https://www.bls.gov/ooh/healthcare/registered-nurses.htm>
- Holguín, D. (03 de 05 de 2021). *La realidad laboral en Ecuador impulsa a otros sectores de empleo y emprendimiento*. Obtenido de <https://www.vistazo.com/portafolio/la-realidad-laboral-en-ecuador-impulsa-otros-sectores-de-empleo-y-emprendimiento-HFVI234571>
- ICN. (Julio de 2021). *Resumen de evidencia para políticas del consejo internacional de enfermeras*. doi:10.1016/j.profnurs.2016.03.008

- INEC. (01 de Abril de 2020). *INEC difunde Estadísticas de Recursos y Actividades de Salud 2018*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/inec-difunde-estadisticas-de-recursos-y-actividades-de-salud-2018/>
- INEC. (Marzo de 2021). *Índice de Puestos de Trabajo, Horas Trabajadas y Remuneraciones*. Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Economicas/IPT-IH-IR/2021/Marzo-2021/PRESENTACION\\_RESULTADOS\\_2021\\_03.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/IPT-IH-IR/2021/Marzo-2021/PRESENTACION_RESULTADOS_2021_03.pdf)
- Ley-Orgánica-de-Salud. (18 de Diciembre de 2015). *Registro Oficial Suplemento 423 de 22-dic.-2006*. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf>
- LOES. (12 de Octubre de 2010). *Ley Organica de Educacion Superior*. Obtenido de <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/LOES.pdf>
- Macías, M. L., Velázquez, M. d., & Solórzano, S. E. (10 de Octubre de 2019). *Condiciones laborales del personal de enfermería ecuatoriano*. Obtenido de <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/215/266>
- Maradiaga, J. B., Eguigure, Y., & Méndez, M. A. (Junio de 2018). *La Pertinencia de la Oferta Académica de la Carrera de Educación Tecnológica en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán*. Obtenido de <file:///C:/Users/Natali%20Choto/Downloads/5975.pdf>
- Morán, S. (20 de Abril de 2020). *Las enfermeras viven su propia crisis en Ecuador*. Obtenido de <https://www.planv.com.ec/historias/sociedad/enfermeras-viven-su-propia-crisis-ecuador>
- NSI. (2021). *NSI Nursing Solutions, Inc.* Obtenido de [https://www.nsinursingsolutions.com/Documents/Library/NSI\\_National\\_Health\\_Care\\_Retention\\_Report.pdf](https://www.nsinursingsolutions.com/Documents/Library/NSI_National_Health_Care_Retention_Report.pdf)
- Numminen, O., Leino-Kilpi, H., Isoaho, H., & Meretoja, R. (2015). Newly Graduated Nurses' Competence and Individual and Organizational Factors: A Multivariate Analysis. doi:10.1111/jnu.12153
- OIT. (2018). *Recomendación 195*. Obtenido de Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente: <https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/rec195.pdf>

- Organisation for Economic Cooperation and Development*. (2018). Obtenido de Health at a Glance Europe: [https://www.oecd-ilibrary.org/sites/health\\_glance\\_eur-2018-en/index.html?itemId=/content/publication/health\\_glance\\_eur-2018-en](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/health_glance_eur-2018-en/index.html?itemId=/content/publication/health_glance_eur-2018-en)
- Ortiz, J. (2016). Nurse Education in Practice. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2016.04.001>. Obtenido de New graduate nurses' experiences about lack of professional confidence.
- Ortiz, M. C., Rodríguez, M. d., Río, C. J., Robaina, N. F., & León, M. G. (7 de Marzo de 2010). *Index Enferm vol.19 no.4 Granada oct./dic. 2010*. Obtenido de Necesidad social de formación de recursos no profesionales para el cuidado: Una disyuntiva para la enfermería profesional: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962010000300008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300008)
- Paz-Rodríguez, F., Betanzos-Díaz, N., & Uribe-Barrera, N. (2014). *Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología*. doi:10.5294/aqui.2014.14.1.6
- Pilamunga, M. P., & Saltos, L. A. (2019). *EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR. PERIODOS 2015-2017*. Obtenido de <http://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/3016>
- Ripoll, M. V. (26 de Octubre de 2017). *Escuela de Organización Industrial*. Obtenido de Definición de Mejora Continua: <https://www.eoi.es/blogs/mariavictoriaflores/definicion-de-mejora-continua/>
- Salud, C. (01 de Julio de 2020). *Ecuador reconoce falta de personal en cuidados intensivos para enfrentar el coronavirus*. Obtenido de <https://clustersalud.americaeconomia.com/gestion-hospitalaria/ecuador-reconoce-falta-de-personal-en-cuidados-intensivos-para-enfrentar-el-coronavirus>
- Sarmiento, S. V. (2016). *Estudio de empleabilidad de los profesionales de enfermería egresados de la Universidad de Guayaquil año 2016*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Frepositorio.ug.edu.ec%2Fbitstream%2Fredug%2F47718%2F1%2FFTESIS%2520EFECTIVA%2520SILVANA%2520-%2520WORD.pdf&cIen=5802325
- Thompson, I. (Mayo de 2016). *Promonegocios.net*. Obtenido de Definición de Oferta: <https://www.promonegocios.net/oferta/definicion-oferta.html>

- Tixe, G., & Duran, S. (Abril de 2016). Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/OneDrive/Documentos/TESIS%20AGOSTO-NOVIEMBRE%202021/PROYECTO%20DE%20TITULACION%20ABRIL%202016%20(1).pdf
- UEB. (17 de Diciembre de 2014). *Estatuto*. Obtenido de <https://www.ces.gob.ec/documentos/resoluciones/UEB.pdf>
- UEB. (14 de Junio de 2019). *Estatuto universidad estatal de bolívar*. Obtenido de <https://rdigital.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/467/1/ESTATUTO-UNIVERSIDAD-ESTATAL-DE-BOLIVAR-JULIO-2019.pdf>
- UEB. (2021). *Secetaría*.
- UEB. (s/f). *Enfermería*. Obtenido de RESOLUCIÓN CES : RPC-SO-46-1017-5-650913A01-3097: <https://www.ueb.edu.ec/index.php/oferta-academica/grado/cselh/enfermeria>
- Ulupinar, S., & Aydogan, Y. (27 de 02 de 2021). *Journal of nursing management*. doi:10.1111/jonm.13296
- UTMACH. (2016). *Informe del Sistema de Seguimiento a Graduados (despues de cumplir año de salud rural) Universidad Técnica de Machala* . Obtenido de Carrera De Enfermeria Indicador 4.1.5 : chrome-extension://efaidnbmnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.utmachala.edu.ec%2Fportalwp%2Fwp-content%2Fuploads%2FINFORME-DEL-SISTEMA-DE-SEGUIMIENTO-A-GRADUADOS-CARRERA-DE-ENFERMER%25C3%258DA.pdf&chunk=true
- Valencia, U. I. (2 de Marzo de 2017). *Protocolos de enfermería: cómo elaborarlos*. Obtenido de <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/protocolos-de-enfermeria-como-elaborarlos>
- Weigel, J., & Klein, J. E. (2014). *Welcome to Nursing: Millennial Nurse Graduates' Perceptions of Transition to Professional Practice*. Obtenido de [https://sigma.nursingrepository.org/bitstream/handle/10755/623239/Weigel\\_86077\\_Info.pdf?sequence=2](https://sigma.nursingrepository.org/bitstream/handle/10755/623239/Weigel_86077_Info.pdf?sequence=2)
- Yildiz, C. Ç., & Ergün, Y. (29 de 06 de 2020). Transition Experiences of Newly Graduated Nurses. doi:10.33808/clinexphealthsci.604266

### Anexo 1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021																			
	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración de protocolo de investigación	■	■	■	■	■															
Entrega de protocolo de investigación.						■														
Evaluación y aprobación del protocolo.							■	■												
Recolección de información.									■	■	■									
Procesamiento y análisis de la información.												■								
Análisis e interpretación de los resultados													■							
Redacción del informe final.														■						
Entrega del proyecto final de titulación.															■					
Corrección del primer borrador y asignación de pares académicos																■				
Presentación de oficios a los pares asignados y entrega del proyecto para su revisión																	■			
Revisión del proyecto por parte de los pares																		■		
Corrección respectiva y entrega del proyecto																			■	

Elaborado por: Natali Choto & Jenny Miniguanó

## Anexo 2. Recursos utilizados

### Talento humano

Dos estudiantes de la carrera de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano, Universidad Estatal de Bolívar.

- Srta. Choto Quishpi Natali Silvana
- Srta. Miniguano Miniguano Jenny Marisol

### Tutor de proyecto de titulación

- Dra. Sandy Guadalupe Fierro Vasco

### Recursos técnicos:

- Laptop
- Pendrive
- Cámara fotográfica

### Recursos materiales

Material	Cantidad	Valor Unit.	Valor Tot.
Impresión a color	3	0,50	1,50
Uso de Internet (Cyber)	2 horas	1.00	2.00
Tarjetas de llamadas	4	8.00	34.00
Transporte hacia la coordinación zonal 2 (Tena)	2	20.00	40.00
Transporte hacia la UEB	8	10.00	80.00
Esferos	2	0,45	0,90
Lápiz	1	0,35	0,35
Borrador	2	0,10	0,20
<b>TRABAJO DE TITULACION</b>			
Proyecto borrador	3	5.00	15.00
Empastado	3	15.00	45.00
CD	3	1,50	4.50
Estampados del CD para el proyecto	3	2.00	6.00
<b>TOTAL</b>			<b>214,45</b>

**Anexo 3. Formato de la Encuesta Estructurada**

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO ESCUELA DE  
ENFERMERÍA

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS Y LAS GRADUADAS DE LA CARRERA DE  
ENFERMERÍA. AÑO 2018 – 2020.

OBJETIVO. - Obtener información sobre la situación laboral de los y las graduadas de la  
carrera de Enfermería en relación de la oferta académica, año 2018-2020.

INDICACIONES: Marque con una “X” donde corresponda, y conteste con claridad a las  
preguntas que se requieran.

**CUESTIONARIO:**

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

- a. Totalmente de acuerdo\_\_\_\_\_
- b. De acuerdo\_\_\_\_\_
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo\_\_\_\_\_
- d. En desacuerdo\_\_\_\_\_
- e. Totalmente en desacuerdo\_\_\_\_\_

**P 2.** ¿Los horarios de clase, estuvieron relacionados con la oferta académica de la Escuela  
de Enfermería?

- a. Totalmente de acuerdo\_\_\_\_\_
- b. De acuerdo\_\_\_\_\_
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo\_\_\_\_\_
- d. En desacuerdo\_\_\_\_\_
- e. Totalmente en desacuerdo\_\_\_\_\_

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

- a. Totalmente de acuerdo\_\_\_\_\_
- b. De acuerdo\_\_\_\_\_
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo\_\_\_\_\_

- d. En desacuerdo\_\_\_\_\_
- e. Totalmente en desacuerdo\_\_\_\_\_

**P 4.** ¿Los docentes estuvieron acorde al perfil profesional para dictar las asignaturas?

- a. Totalmente de acuerdo\_\_\_\_\_
- b. De acuerdo\_\_\_\_\_
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo\_\_\_\_\_
- d. En desacuerdo\_\_\_\_\_
- e. Totalmente en desacuerdo\_\_\_\_\_

**P 5.** ¿Los docentes participan en actividades académicas y científicas?

- a. Totalmente de acuerdo\_\_\_\_\_
- b. De acuerdo\_\_\_\_\_
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo\_\_\_\_\_
- d. En desacuerdo\_\_\_\_\_
- e. Totalmente en desacuerdo\_\_\_\_\_

**P 6.** ¿La disponibilidad y equipamiento de bibliotecas, aulas y laboratorios estuvieron acorde a sus necesidades?

- a. Totalmente de acuerdo\_\_\_\_\_
- b. De acuerdo\_\_\_\_\_
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo\_\_\_\_\_
- d. En desacuerdo\_\_\_\_\_
- e. Totalmente en desacuerdo\_\_\_\_\_

**P 7.** ¿Las plazas disponibles para el internado estudiantil, fueron suficientes?

- a. Totalmente de acuerdo\_\_\_\_\_
- b. De acuerdo\_\_\_\_\_
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo\_\_\_\_\_
- d. En desacuerdo\_\_\_\_\_
- e. Totalmente en desacuerdo\_\_\_\_\_

**P 8.** ¿Se cumplieron en su totalidad, las tutorías y programa del internado rotativo?

- a. Totalmente de acuerdo\_\_\_\_\_
- b. De acuerdo\_\_\_\_\_
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo\_\_\_\_\_
- d. En desacuerdo\_\_\_\_\_
- e. Totalmente en desacuerdo\_\_\_\_\_

**P 9.** ¿Actualmente se encuentra trabajando?

- a. Si \_\_\_\_\_
- b. No\_\_\_\_\_

– Si su respuesta es **No**, conteste las preguntas 10 y 11

– Si su respuesta es **Sí**, responda a la pregunta 12 en adelante.

**P 10.** ¿Se encuentra laborando en áreas relacionadas con su profesión?

- a. Totalmente de acuerdo \_\_\_\_\_
- b. De acuerdo \_\_\_\_\_
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo \_\_\_\_\_
- d. En desacuerdo \_\_\_\_\_
- e. Totalmente en desacuerdo \_\_\_\_\_

**P 11.** ¿Cuál fue el lapso de tiempo que le llevo ubicarse en su puesto de trabajo?

- a. < 3 meses \_\_\_\_\_
- b. 3 - 6 meses \_\_\_\_\_
- c. > 6 meses \_\_\_\_\_

**P 12.** ¿Cuáles de los siguientes ítems, han sido factores determinantes para poder conseguir su trabajo actual?

- a. Experiencia profesional \_\_\_\_\_
- b. Récord académico \_\_\_\_\_
- c. Influencias personales \_\_\_\_\_
- d. Otros \_\_\_\_\_

**P 13.** ¿Por qué medio de comunicación, Ud. se enteró de su plaza de trabajo?

- a. Prensa \_\_\_\_\_
- b. Radio \_\_\_\_\_
- c. Televisión \_\_\_\_\_
- d. Redes sociales \_\_\_\_\_
- e. Otros \_\_\_\_\_

**P 14.** ¿Su labor profesional, a que sector pertenece?

- a. Publico \_\_\_\_\_
- b. Privado \_\_\_\_\_
- c. Por cuenta propia \_\_\_\_\_

**P 15.** ¿Qué medio de selección le fue aplicado, para conseguir su trabajo?

- a. Concurso de merecimientos \_\_\_\_\_
- b. Concurso de méritos y oposición \_\_\_\_\_
- c. Contrato directo \_\_\_\_\_
- d. Nombramiento directo \_\_\_\_\_

**P 16.** ¿Cuántos años de experiencia profesional, fue solicitada por la institución para concederle el puesto de trabajo?

- a. < 2 años \_\_\_\_\_
- b. 2 a 5 años \_\_\_\_\_
- c. > 5 años \_\_\_\_\_

**P 17.** ¿Su perfil profesional, estuvo acorde al requerimiento institucional?

- a. Si\_\_\_\_\_
- b. No\_\_\_\_\_

**P 18.** ¿Como considera Ud. su desempeño profesional?

- a. Excelente\_\_\_\_\_
- b. Muy bueno\_\_\_\_\_
- c. Bueno\_\_\_\_\_
- d. Regular\_\_\_\_\_
- e. Malo\_\_\_\_\_

**P 19.** ¿Desarrolla actividades gerenciales en relación al cuidado del paciente, familia y comunidad?

- a. Siempre\_\_\_\_\_
- b. Casi siempre\_\_\_\_\_
- c. Nunca\_\_\_\_\_

**P 20.** ¿Desarrolla iniciativa, habilidades y destrezas en el cumplimiento de su trabajo?

- a. Siempre\_\_\_\_\_
- b. Casi siempre\_\_\_\_\_
- c. Nunca\_\_\_\_\_

**P 21.** ¿Desarrolla actividades de educación y comunicación con el paciente, familia y comunidad?

- a. Siempre\_\_\_\_\_
- b. Casi siempre\_\_\_\_\_
- c. Nunca\_\_\_\_\_

**P 22.** Considera Ud. que su desempeño como profesional es humanístico, responsable, honesto y ético.

- a. Siempre\_\_\_\_\_
- b. Casi siempre\_\_\_\_\_
- c. Nunca\_\_\_\_\_

**¡Muchas gracias por su ayuda!...**



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO ESCUELA DE  
ENFERMERÍA

### ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADORES

**OBJETIVO:** Obtener información sobre la situación laboral de los y las graduadas de la carrera de Enfermería en relación de la oferta académica, año 2018-2020.

**INDICACIONES:** Marque con una "X" donde corresponda, y conteste con claridad a las preguntas que se requieran.

**NOTA:** Se solicita muy comedidamente brindar de forma "verás" la información requerida ya que su aporte servirá para fortalecer y mejorar los procesos de la carrera.

La información proporcionada será de nuestra responsabilidad y confidencialidad.

### DATOS:

NOMBRES Y APELLIDOS.....  
 ENTIDAD EN LA QUE TRABAJA.....  
 CARGO OCUPACIONAL.....  
 TIEMPO DE SERVICIO.....  
 AÑOS DE EXPEREINCIA.....

### EMPLEABILIDAD

1. ¿Cuáles son los medios que utiliza la institución para la admisión del personal de enfermería?
  - a) Radio.....
  - b) Prensa.....
  - c) Redes sociales.....
  - d) Bolsa de empleo.....
  - e) Contacto institucional.....
  
2. ¿Qué sistema aplica la institución para la contratación del personal?
  - a) Concurso de méritos y oposición.....
  - b) Contrato a prueba.....
  - c) Contrato indefinido.....
  - d) Nombramiento directo.....

3. ¿Al momento de contratar los servicios de las y los profesionales en enfermería, usted toma en cuenta los atributos de compromiso y liderazgo?
  - a) Totalmente de acuerdo .....
  - b) De acuerdo .....
  - c) Parcialmente de acuerdo .....
  - d) En desacuerdo.....
  
4. ¿Cuál es su nivel de satisfacción en cuanto al desempeño laboral de los profesionales de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?
  - a) Muy Alto.....
  - b) Alto.....
  - c) Bajo.....
  - d) Muy Bajo.....
  
5. ¿Usted considera que el personal de enfermería debe estar capacitado para la elaboración de protocolos de atención y programas de promoción de la salud?
  - a) Totalmente de acuerdo.....
  - b) De acuerdo.....
  - c) Parcialmente de acuerdo.....
  - d) En desacuerdo.....
  
6. ¿Cree Ud., que el perfil del personal de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, cubre las necesidades que demanda la entidad?
  - a) Muy de acuerdo .....
  - b) De acuerdo.....
  - c) Ni en de acuerdo ni desacuerdo.....
  - d) En desacuerdo.....
  - e) Muy en desacuerdo.....
  
7. Como institución, ¿Ofrecería apoyo a las y los profesionales para que se capaciten en distintas áreas de la salud?
  - a) Totalmente de acuerdo
  - b) De acuerdo
  - c) Parcialmente de acuerdo
  - d) En desacuerdo
  
8. ¿La institución en la que Ud. trabaja, a que sector pertenece?
  - a) Público
  - b) Privado

9. ¿Los conocimientos que poseen los profesionales de enfermería de la UEB, se ajusta a las necesidades de su área?
- a) Muy de acuerdo .....
  - b) De acuerdo.....
  - c) Ni en de acuerdo ni desacuerdo.....
  - d) En desacuerdo.....
  - e) Muy en desacuerdo.....
10. ¿Los profesionales de la UEB, muestran iniciativa, habilidades y destrezas al desarrollar sus actividades?
- a) Muy de acuerdo.....
  - b) De acuerdo.....
  - c) Ni en de acuerdo ni desacuerdo.....
  - d) En desacuerdo.....
  - e) Muy en desacuerdo.....
11. ¿Las actividades que realiza, se encuentran ligados al cuidado del paciente, familia y comunidad?
- a) Muy de acuerdo.....
  - b) De acuerdo.....
  - c) Ni en de acuerdo ni desacuerdo.....
  - d) En desacuerdo.....
  - e) Muy en desacuerdo.....
12. ¿Demuestra responsabilidad y ética profesional, en el cumplimiento de sus funciones?
- a) Muy de acuerdo.....
  - b) De acuerdo.....
  - c) Ni en de acuerdo ni desacuerdo....
  - d) En desacuerdo.....
  - e) Muy en desacuerdo.....
13. ¿En un contexto general cómo calificaría Ud. el desempeño profesional del graduado de la UEB, en el ámbito laboral?
- a) Excelente.....
  - b) Muy bueno.....
  - c) Regular.....
  - d) Malo.....
  - e) Muy Malo.....

¡Muchas gracias por su ayuda!...

**Fuente:** <https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/1332>

### Anexo 3. Formato de la Encuesta Virtual, Aplicada.

**CUESTIONARIO DIRIGIDO** ✕ ⋮  
**A LOS Y LAS GRADUADAS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UEB. AÑO 2018 – 2020**

NOTA: Se solicita muy comedidamente brindar de forma "verás" la información requerida ya que su aporte servirá para fortalecer y mejorar los procesos de la carrera. La información proporcionada será de nuestra responsabilidad y confidencialidad.

---

**1. Nombre y Apellido \***

Texto de respuesta breve

---

**2. Lugar de trabajo \***

Responda N/A, únicamente si se encuentra desempleado.

Texto de respuesta breve

---

**3. Cédula de identidad \***

Texto de respuesta breve

**4. Correo electrónico \***

Texto de respuesta breve

---

**5. Número de teléfono \***

Texto de respuesta breve

---

**CUESTIONARIO**

OBJETIVO. - Obtener información sobre la situación laboral de los y las graduadas de la carrera de Enfermería en relación de la oferta académica, año 2018-2020.  
INDICACIONES: Marque con un "CLIC" donde corresponda, y conteste con claridad a las preguntas que se requieran.

---

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

a. Totalmente de acuerdo

b. De acuerdo

c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

d. En desacuerdo

**2. ¿Los horarios de clase, estuvieron relacionados con la oferta académica de la Escuela de Enfermería? \***

a. Totalmente de acuerdo

b. De acuerdo

c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

d. En desacuerdo

e. Totalmente en desacuerdo

---

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

a. Totalmente de acuerdo

b. De acuerdo

c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

d. En desacuerdo

e. Totalmente en desacuerdo

**4. ¿Los docentes estuvieron acorde al perfil profesional para dictar las asignaturas? \***

a. Totalmente de acuerdo

b. De acuerdo

c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

d. En desacuerdo

e. Totalmente en desacuerdo

---

**5. ¿Los docentes participan en actividades académicas y científicas? \***

a. Totalmente de acuerdo

b. De acuerdo

c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

d. En desacuerdo

e. Totalmente en desacuerdo

6. ¿La disponibilidad y equipamiento de bibliotecas, aulas y laboratorios estuvieron acorde a sus necesidades? \*

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

7. ¿Las plazas disponibles para el internado estudiantil, fueron suficientes? \*

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

8. ¿Se cumplieron en su totalidad, las tutorías y programa del internado rotativo? \*

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

9. ¿Actualmente se encuentra trabajando? \*

.....  
 "Si su respuesta es No, finalizará la encuesta respondiendo a las preguntas 10 y 11"

.....  
 "Si su respuesta es Sí, responda a la pregunta 12 en adelante"

- Si
- No

10. ¿Se encuentra laborando en áreas relacionadas con su profesión? \*

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

11. ¿Cuál fue el lapso de tiempo que le llevo ubicarse en su puesto de trabajo? \*

- < 3 meses
- 3 - 6 meses
- > 6 meses

12. ¿Cuáles de los siguientes ítems, han sido factores determinantes para poder conseguir su trabajo actual? \*

- Experiencia profesional
- Récord académico
- Influencias personales
- Otros

13. ¿Por qué medio de comunicación, Ud. se enteró de su plaza de trabajo? \*

- Prensa
- Radio
- Televisión
- Redes sociales
- Otros

14. ¿Su labor profesional, a que sector pertenece? \*

- Publico
- Privado
- Por cuenta propia

15. ¿Qué medio de selección le fue aplicado, para conseguir su trabajo?

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

16. ¿Cuántos años de experiencia profesional, fue solicitada por la institución para concederle el puesto de trabajo?

- < 2 años
- 2 a 5 años
- > 5 años

17. ¿Su perfil profesional, estuvo acorde al requerimiento institucional?

- Si
- No

18. ¿Cómo considera Ud. su desempeño profesional?

- Excelente
- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo

19. ¿Desarrolla actividades gerenciales en relación al cuidado del paciente, familia y comunidad?

- Siempre
- Casi siempre
- Nunca

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

- Siempre
- Casi siempre
- Nunca

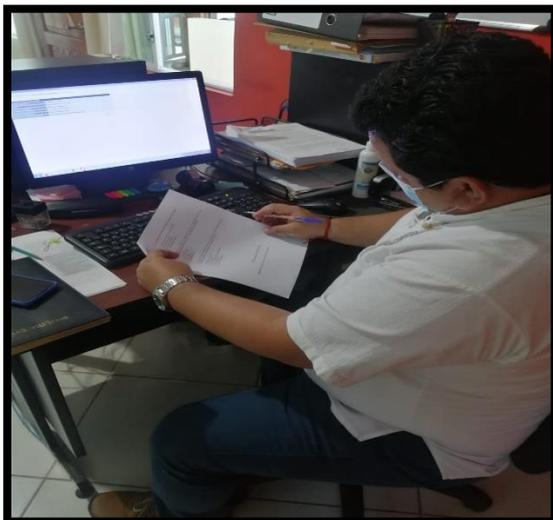
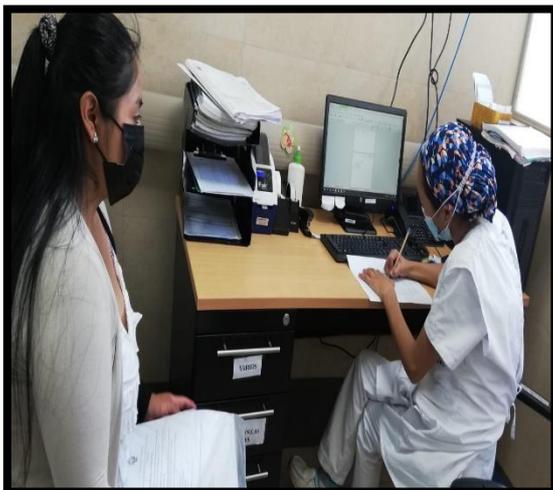
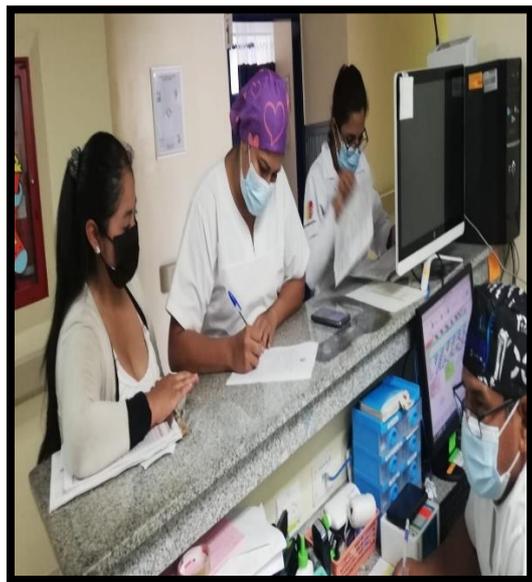
21. ¿Desarrolla actividades de educación y comunicación con el paciente, familia y comunidad?

- Siempre
- Casi siempre
- Nunca

22. Considera Ud. que su desempeño como profesional es humanístico, responsable, honesto y ético.

- Siempre
- Casi siempre
- Nunca

**Anexo 4. Evidencias fotográfico de encuestas aplicadas a los empleadores.**



**Anexo 5. Evidencia de oficios****CARRERA DE ENFERMERÍA**FACULTAD DE  
CIENCIAS DE  
LA SALUD Y  
DEL SER HUMANO

Guaranda, 16 de Agosto del 2021

FCS- CTE- 087- UEB

Doctora

**SANDY FIERRO**DOCENTE U.E.B.  
Presente

De mi consideración:

Con un cordial saludo, la comisión de titulación de enfermería en reunión mantenida el 13 de agosto 2021, le designa directora de la modalidad de titulación proyecto de investigación: **OFERTA ACADÉMICA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR RELACIONADA CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS Y LAS GRADUADAS EN LA ZONA 2. AÑO 2018-2020**, solicitado por las estudiantes: MINIGUANO JENNY MARISOL Y CHOTO QUISHPI NATALI SIVANA.

Las estudiantes se comunicarán con usted para la dirección respectiva hasta el término del proceso de titulación.

Atentamente

**Lic. Mery Rea G.**  
COORDINADORA  
UNIDAD DE TITULACIÓN

Oficio Nro. UEB-FCSS-2021-0161-O

Guaranda, 06 de octubre de 2021

**Asunto:** Solicito su autorización y apertura para que los estudiantes de la Unidad de Titulación de la Carrera de Enfermería, ejecuten la investigación de su Trabajo de Titulación en el Distrito que está bajo su coordinación.

Señor Doctor  
Victor Hugo Quiroga Panta.  
**Responsable de la Dirección Zonal de Gobernanza de la Salud**  
**MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA**  
En su Despacho

De mi consideración:

Comedidamente, solicito su autorización y apertura para que los estudiantes de la Unidad de Titulación de la carrera de Enfermería, ejecuten la investigación de su Trabajo de Titulación en el Distrito que está bajo su coordinación. Se requiere el número de profesionales graduados en la Universidad Estatal de Bolívar que se encuentran laborando en las diferentes casa de la salud de la Zona 2 desde el año 2018 al 2020, información que servirá para el tema de investigación que se detalla:

<b>TEMA</b>	<b>AUTORAS/RES</b>
OFERTA ACADÉMICA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR RELACIONADA CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS Y LAS GRADUADAS EN LA ZONA 2. AÑO 2018-2020.	MINIGUANO MINIGUANO JENNY MARISOL CHOTO QUISHPI NATALI SIVANA

Al conocer su compromiso y contribución con la investigación académica, agradezco.  
Atentamente,

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Oficio Nro. UEB-FCSS-2021-0161-O

Guaranda, 06 de octubre de 2021

*Documento firmado electrónicamente*

Arq. César Augusto Pazmiño Zabala

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

Copia:

Señora Licenciada

Gladys Vanessa Mite Cardenas

**Coordinadora de Carrera Enfermería**

th



Firmado electrónicamente por:  
**CESAR AUGUSTO  
PAZMINO ZABALA**

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Seca  
Guaranda-Ecuador  
Teléfono: (593) 3220 6059  
[www.ueb.edu.ec](http://www.ueb.edu.ec)

\* Documento firmado electrónicamente por Qupix





**Ministerio de Salud Pública**  
**Hospital General José María Velasco Ibarra**  
**Gerencia**

**Memorando Nro. MSP-CZ2-HJMVIT-G-2021-6101-M**

**Tena, 23 de noviembre de 2021**

**PARA:** Srta. Espc. Mercy Maria Almeida Loor  
**Coordinadora Zonal 2 -SALUD**

**ASUNTO:** Respuesta: Hospital General Jose María Velasco Ibarra- Insistiendo solicitud de información en el Distrito que está bajo su coordinación.

De mi consideración:

En atención al Memorando N° MSP-CZONAL2-2021-12415 y en respuesta al Documento No. MSP-CZONAL2-2021-0683, suscrito por la Mgs. Mary Mosso - Decana de Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, en el que manifiesta : "Comedidamente, solicito su autorización y apertura para que los estudiantes de la Unidad de Titulación de la carrera de Enfermería, ejecuten la investigación de su Trabajo de Titulación en el Distrito que está bajo su coordinación. Se requiere el número de profesionales graduados en la Universidad Estatal de Bolívar que se encuentran laborando en las diferentes casa de la salud de la Zona 2 desde el año 2018 al 2020, información que servirá para el tema de investigación que se detalla:

<b>TEMA</b>	<b>AUTORAS/RES</b>
<b>OFERTA ACADÉMICA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR RELACIONADA CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS Y LAS GRADUADAS EN LA ZONA 2. AÑO 2018-2020.</b>	<b>MINIGUANO MINIGUANO JENNY MARISOL CHOTO QUISHPI NATALI SIVANA</b>

*Al conocer su compromiso y contribución con la investigación académica, agradezco".*

Bajo este antecedente se solicita disponga a quien corresponda, se realice la respuesta si en los establecimientos de salud o planta administrativa de su jurisdicción se encuentran laborando en modalidad de contrato ocasional o nombramiento profesionales de enfermería graduados en la Universidad Estatal Bolívar en el periodo 2018-2020. La información debe ser enviada hasta el miércoles 24 de noviembre a las 15H00, al correo victor.quiroga@msp2.gob.ec, cualquier información contactarse con el Dr. Victor Quiroga, Responsable Zonal de Gobernanza de la Salud.

En virtud de lo antes expuesto, me permito detallar la nómina de los profesionales de enfermería graduados en la Universidad Estatal Bolívar en el periodo 2018-2020.

N°.	C.I.	APELLIDOS Y NOMBRES	GRUPO OCUPACIONAL	PUESTO INSTITUCIONAL	MODALIDAD LABORAL	F. INGRESO	TITULO	UNIVERSIDAD	REGISTRO
1	0250019692	MOPOSITA ARELLANO HENRY REMIGHO	SERVIDOR PUBLICO 5	ENFERMERO/A 3	NOMBRAMIENTO PERMANENTE	01/05/2020	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA ENFERMERIA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR	1017-2018-2018966

Profesionales graduados en la Universidad Estatal de Bolívar que se encuentran laborando en las diferentes casa de la salud de la Zona 2 desde el año 2018 al 2020.

**Dirección:** Av. 15 de noviembre 1598 y Eloy Alfaro.  
**Código Postal:** 150101 / Tena – Ecuador **Teléfono:** 593-3-731-980 - www.hjmv.gov.ec

esto firmado electrónicamente por Quijua





**Ministerio de Salud Pública**  
**Hospital General José María Velasco Ibarra**  
**Gerencia**

**Memorando Nro. MSP-CZ2-HJMVIT-G-2021-6101-M**

**Tena, 23 de noviembre de 2021**

N°	C.I.	APELLIDOS Y NOMBRES	GRUPO OCUPACIONAL	PUESTO INSTITUCIONAL	MODALIDAD LABORAL	F. INGRESO	TITULO	UNIVERSIDAD	REGISTRO
1	0202333449	TENELEMA ARELLANO CARMEN BEATRIZ	SERVIDOR PÚBLICO 5	ENFERMERO/A 3	CONTRATO OCASIONAL	14/12/2018	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA ENFERMERIA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR	1017-2017-1833463
2	0202120382	CAMACHO PEÑA EL VIA ELZETH	SERVIDOR PÚBLICO 5	ENFERMERO/A 3	NOMBRAMIENTO DEFINITIVO	01/02/2019	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA ENFERMERIA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR	1017-2017-1832545
3	0202388666	USHCA YAZUMA MONICA JANETH	SERVIDOR PÚBLICO 5	ENFERMERO/A 3	NOMBRAMIENTO DEFINITIVO	21/11/2018	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA ENFERMERIA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR	1017-2017-1832559
4	0202102780	PUCHA GUALLA VERONICA ELZABETH	SERVIDOR PÚBLICO 5	ENFERMERO/A 3	CONTRATO OCASIONAL	21/11/2018	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA ENFERMERIA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR	1017-2017-1832560
5	1206110080	GAVILANES VELASCO MILLER LUCIA	SERVIDOR PÚBLICO 5	ENFERMERO/A 3	CONTRATO OCASIONAL	21/11/2018	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA ENFERMERIA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR	1017-2017-1815848
6	0202495917	GUAMAN CURI MONICA ALEXANDRA	SERVIDOR PÚBLICO 5	ENFERMERO/A 3	NOMBRAMIENTO DEFINITIVO	01/05/2020	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA ENFERMERIA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR	017-2017-1898311
7	0202343257	ROCHINA LLUMITAXI MAURO GEOVANNY	SERVIDOR PÚBLICO 5	ENFERMERO/A 3	NOMBRAMIENTO DEFINITIVO	14/12/2018	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA ENFERMERIA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR	1017-2017-1815871
8	0202363123	VALLEJO TUALOMBO FACCHA SISA	SERVIDOR PÚBLICO 5	ENFERMERO/A 3	CONTRATO OCASIONAL	21/11/2018	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA ENFERMERIA	UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR	1017-2017-1815850

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

**Documento firmado electrónicamente**

Mgs. Alex Fabián Araujo Muñoz

**GERENTE DEL HOSPITAL GENERAL JOSÉ MARÍA VELASCO IBARRA**

Referencias:  
 - MSP-CZONAL2-2021-12415

Copia:  
 Sr. Dr. Victor Hugo Quiroga Panta.  
**Responsable de la Dirección Zonal de Gobernanza de la Salud**

Sra. Lcda. Verónica Lisbeth Llano Andi  
**Analista de Talento Humano 1**

vI/GV

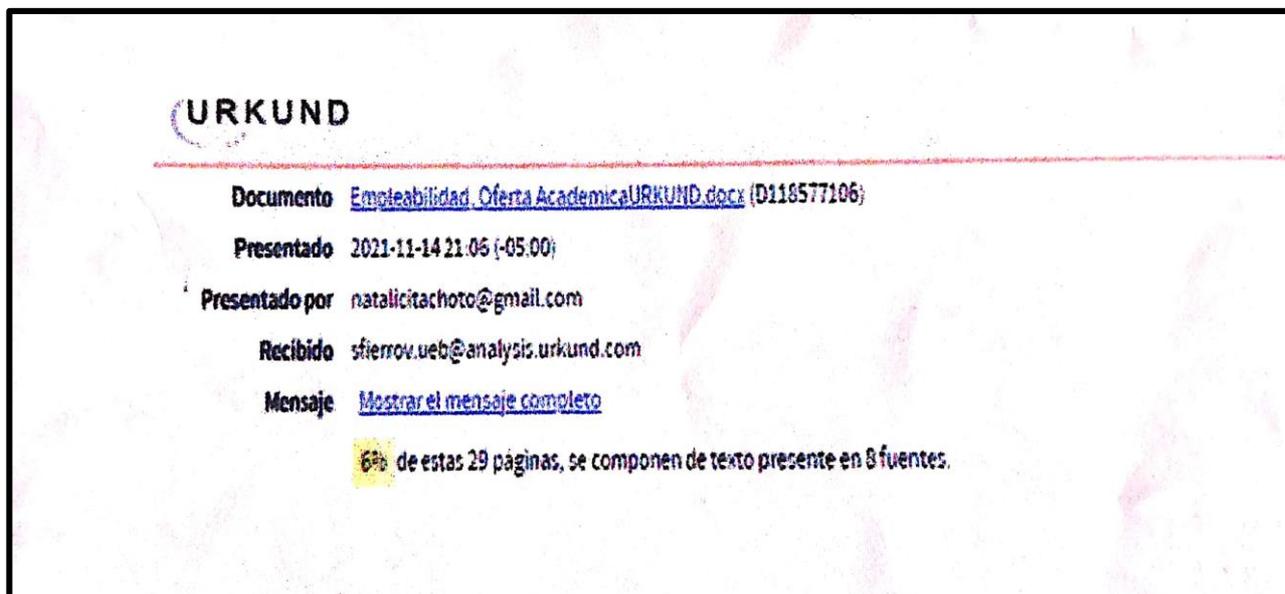


Firmado electrónicamente por:  
**ALEX FABIAN ARAUJO MUNOZ**

**Dirección:** Av. 15 de noviembre 1598 y Eloy Alfaro.  
**Código Postal:** 150101 / Tena – Ecuador **Teléfono:** 593-3-731-980 - www.hjmv.gov.ec

Documento firmado electrónicamente por Gupusx

## Anexo 7. Reporte Urkund



**Dra. Sandy Guadalupe Fierro**  
Tutora del Proyecto de Investigación



**DRA. MSc. GINA CLAVIJO CARRIÓN**  
**Notaria Cuarta del Cantón Guaranda.**

**ESCRITURA N° 20220201004P00110**

**DECLARACIÓN JURAMENTADA**

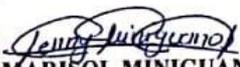
**OTORGAN:**

**JENNY MARISOL MINIGUANO MINIGUANO Y  
 NATALI SILVANA CHOTO QUISHPI**

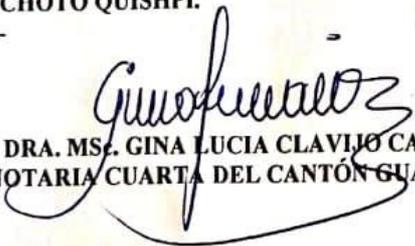
**CUANTÍA: INDETERMINADA**

**Di 1 COPIA**

En el Cantón Guaranda, Provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy miércoles nueve de febrero del año dos mil veintidós, ante mí **DRA. MSc. GINA LUCIA CLAVIJO CARRIÓN, NOTARIA CUARTA DEL CANTÓN GUARANDA** comparece con plena capacidad, libertad y conocimiento, a la celebración de la presente escritura, las señoritas **JENNY MARISOL MINIGUANO MINIGUANO** de estado civil soltera, y **NATALI SILVANA CHOTO QUISHPI**, de estado civil soltera, ambas por sus propios y personales derechos en calidad de OTORGANTES. Las comparecientes declaran ser de nacionalidad ecuatorianas, mayores de edad, de estado civil como se deja expresado, de ocupación estudiante y estudiante en su orden, domiciliadas la primera en la parroquia Guanujo, Cantón Guaranda, Provincia Bolívar, con número celular cero nueve nueve nueve cinco uno uno uno uno nueve ocho, y con correo electrónico [jennyminiguano@gmail.com](mailto:jennyminiguano@gmail.com) y la segunda en la parroquia Guanujo, Cantón Guaranda, Provincia Bolívar, con número celular cero nueve seis dos nueve tres dos siete ocho cuatro, y con correo electrónico [natalicitachoto@gmail.com](mailto:natalicitachoto@gmail.com), hábiles en derecho para contratar y contraer obligaciones, a quienes de conocerles doy fe, en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación cuyas copias fotostáticas debidamente certificadas por mí, agrego a esta escritura como documentos habilitantes. Advertidas las comparecientes por mí la Notaria de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinados que fueron en forma aislada y separada de que comparecen al otorgamiento de esta escritura sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción instruidas por mí de la obligación que tienen de decir la verdad con claridad y exactitud; y, advertidas sobre la gravedad del juramento y de las penas de perjurio, me solicitan que recepte su declaración juramentada: Nosotras **JENNY MARISOL MINIGUANO MINIGUANO** de estado civil soltera, y **NATALI SILVANA CHOTO QUISHPI**, de estado civil soltera, declaramos bajo juramento que los criterios e ideas emitidos en el presente Proyecto de investigación de titulación, es de nuestra absoluta autoría, titulado "OFERTA ACADÉMICA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR RELACIONADA CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS Y LAS GRADUADAS EN LA ZONA 2. AÑO 2018-2020", previo a la obtención del título de Licenciadas en Ciencias de la Enfermería, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, a través de la Facultad de Ciencias de la Salud y del ser Humano.- Es todo cuanto podemos declarar en honor a la verdad.- Para su otorgamiento se observaron los preceptos de ley y leída que les fue a las comparecientes íntegramente por mí la Notaria, aquellas se ratifican en todas sus partes y firma junto conmigo en unidad de acto, incorporando al protocolo de esta Notaria la presente escritura de Declaración Juramentada, de todo lo cual doy Fe.-----

  
**SRTA. JENNY MARISOL MINIGUANO MINIGUANO.**  
 C.C. 0504233057

  
**SRTA. NATALI SILVANA CHOTO QUISHPI.**  
 C.C. 0605087147

  
**DRA. MSc. GINA LUCIA CLAVIJO CARRIÓN**  
**NOTARIA CUARTA DEL CANTÓN GUARANDA.**

