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 LICENCIATURA EN ENFERMERÍA

TEMA

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE EMPLEADORES EN RELACIÓN A LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA COORDINACIÓN ZONAL 5. PERÍODO MARZO 2024 A JULIO 2024

AUTORES

BARRAGÁN GONZÁLEZ JOSÉ CARLOS

PÉREZ MORALES MATEO ALEXANDER

TUTOR

LCDA. MORAYMA REMACHE

GUARANDA ECUADOR

2024-2024

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, a mis padres, a mis abuelitos y a mis hermanos ya que siempre me han brindado su apoyo incondicional durante toda mi etapa universitaria siendo esta la motivación para llegar a cumplir todos mis objetivos académicos.
Agradezco profundamente a los pares académicos, en especial a la Lcda. Esthela Guerrero por la dedicación, por su orientación experta, paciencia y apoyo constante a lo largo de este proceso, ya que sus consejos y conocimientos han sido fundamentales para alcanzar los objetivos planteados, agradezco también a todos los docentes que formaron parte de mi formación universitaria.
Por último, agradezco a la Universidad Estatal de Bolívar por haberme brindado una base sólida para alcanzar mis metas académicas y profesionales.

Barragán González José Carlos

En primer lugar, les agradezco a mis padres que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades, quienes me han brindado las fuerzas necesarias para no desistir de este sueño, y a mi enamorada que siempre estuvo dándome consejos para cumplir el objetivo.
Le agradezco muy profundamente a mis pares académicos, en especial a la Lcda. Esthela Guerrero por su dedicación y paciencia, para poder llegar a tener este logro tan anhelado, es preciso agradecer a todas y todos los docentes que fueron parte de mi formación universitaria, quienes con mucha vocación impartieron sus conocimientos para hoy poder estar aquí.

Pérez Morales Mateo Alexander

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de tesis a mis padres, cuyo amor incondicional, sacrificios y apoyo constante han sido la fuerza que me ha impulsado a lo largo de mi camino académico, su ejemplo de perseverancia y dedicación ha sido mi mayor inspiración.

Barragán González José Carlos

Quiero dedicar la tesis a mis padres, quienes me han brindado su apoyo moral, económico para conseguir mi título, ellos han sido mi mayor inspiración para superarme en la vida. Fueron muchas horas de sacrificio, de estar lejos de casa, pero lo logramos padres amados.

Pérez Morales Mateo Alexander

TÍTULO

Nivel de satisfacción laboral de empleadores en relación a los egresados de la Carrera de Enfermería Coordinación Zonal 5. Período marzo 2024 a julio 2024.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO ii
DEDICATORIA iii
TÍTULO iv
ÍNDICE v
CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO INVESTIGATIVO EMITIDO POR EL TUTOR ix
DERECHOS DE AUTOR x
RESUMEN EJECUTIVO xi
ABSTRACT xii
INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO I 3
1. EL PROBLEMA 3
1.1. Planteamiento del problema 3
1.2. Formulación del problema 6
1.3. Objetivos 7
1.3.1. Objetivo general 7
1.3.2. Objetivos específicos 7
1.4. Justificación de la investigación 8
1.5. Limitaciones 10
CAPÍTULO II 11
2. MARCO TEÓRICO 11
2.1. Antecedentes de la investigación 11
2.2. Bases teóricas 16
2.2.1. Enfermería 16
2.2.2. Cuidado de enfermería 16
2.2.3. Carrera de enfermería 17
2.2.4. Conocimientos básicos de enfermería 17
2.2.5. Competencias o habilidades de los profesionales de enfermería 19
2.2.6. Perfil profesionales de enfermería 22
2.2.7. Perfil del profesional de enfermería según el Ministerio de Salud Pública 23
Competencias específicas. 23
Competencias específicas 23
Competencias y descriptores según el MSP 24
Funciones y actividades 26
2.2.8. Campo laboral de la enfermería 26

2.2.9. Empleabilidad 28
2.2.10. Factores que inciden en la empleabilidad 28
2.2.11. Competencias de los profesionales de enfermería que inciden en la empleabilidad 30
2.2.12. Empleadores 31
2.2.13. Factores que inciden en la empleabilidad 32
2.2.14. Satisfacción 34
2.2.15. Satisfacción laboral 34
2.2.16. Carrera de enfermería en la Universidad Estatal de Bolívar 35
2.3. Definición de términos 36
2.4. Hipótesis 39
2.5. Sistema de variables 39
2.6. Operacionalización de las variables 40
CAPÍTULO III 42
3. MARCO METODOLÓGICO 42
3.1.1. Enfoque de la investigación 42
3.1.2. Diseño de investigación 42
3.1.3. Nivel de investigación 42
3.2. Diseño 42
3.2.1. Transversal 42
3.2.2. Población y muestra 43
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 43
3.4. Plan de análisis 49
3.5. Análisis de resultados 50
3.5.1. Competencias Técnicas 50
3.5.2. Competencias conductuales 56
CAPÍTULO IV 61
4. RESULTADOS O LOGROS ALCANZADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS 61
Propuesta 66
CAPÍTULO V 75
5. MARCO ADMINISTRATIVO 75
5.1. Recursos 75
5.2. Presupuesto 76
5.3. Cronograma 77
CAPÍTULO VI 78
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 78
6.1. Conclusiones 78

6.2. Recomendaciones..... 80
BIBLIOGRAFÍA 81
ANEXOS 85

Índice de tablas

Tabla 1 Satisfacción con la competencia del profesional de enfermería para la identificación de problemas 50

Tabla 2 Satisfacción con la competencia del profesional de enfermería para la habilidad analítica 51

Tabla 3 Satisfacción con la competencia del profesional de enfermería para la generación de ideas 52

Tabla 4 Satisfacción con la competencia de realizar procesamiento conceptual de los profesionales de enfermería..... 53

Tabla 5 Satisfacción con la competencia de seguir instrucciones de los profesionales de enfermería 54

Tabla 6 Satisfacción con las competencias pensamiento analítico de los profesionales de enfermería 55

Tabla 7 Competencias conductuales, Trabajo en equipo 56

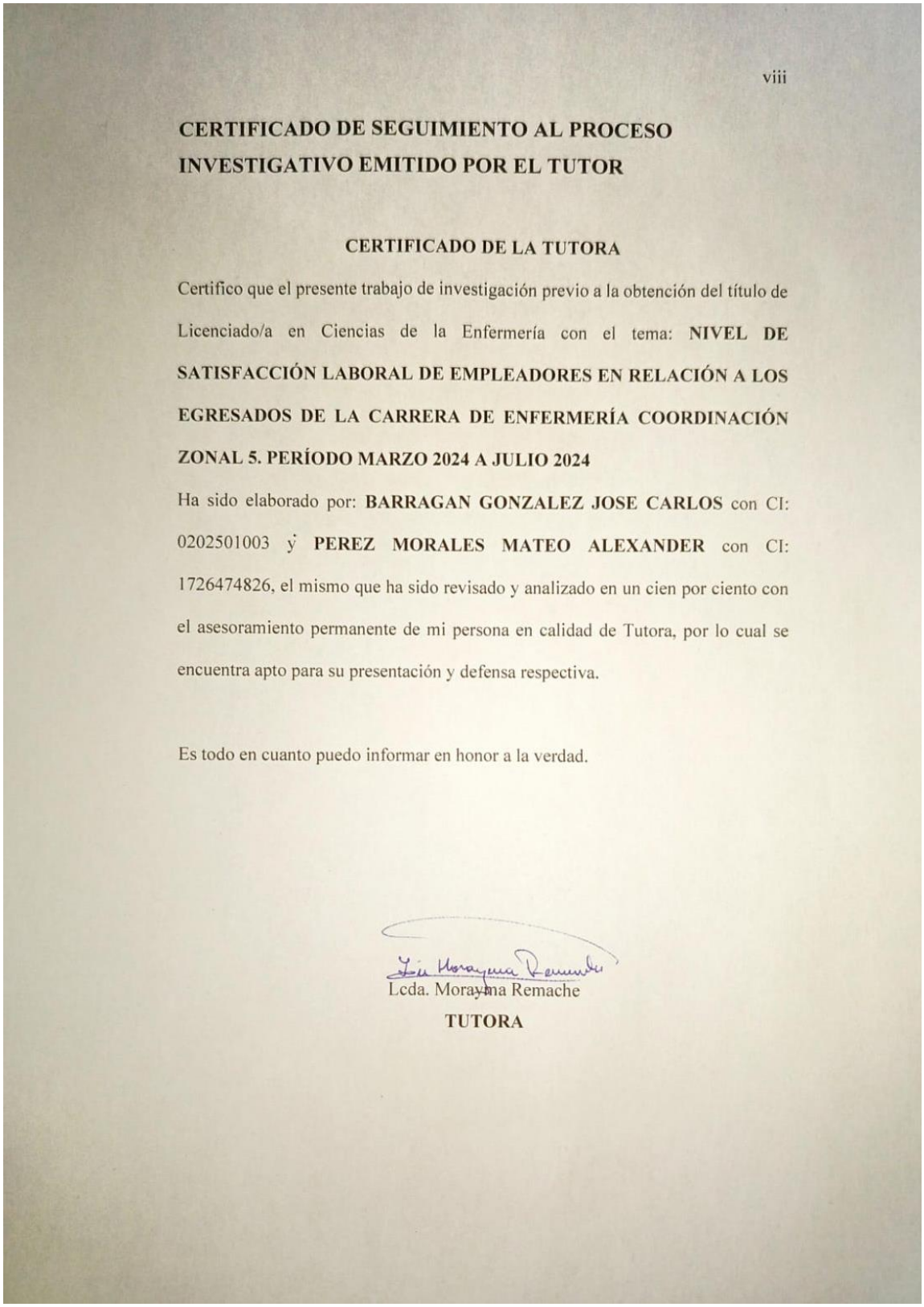
Tabla 8 Competencias conductuales, Conocimiento del entorno 57

Tabla 9 Competencia conductual, Construcción de relaciones..... 58

Tabla 10 Competencias conductuales, Orientación de servicio..... 59

Tabla 11 Programa propuesto 72

CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO INVESTIGATIVO EMITIDO POR EL TUTOR



CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO INVESTIGATIVO EMITIDO POR EL TUTOR

CERTIFICADO DE LA TUTORA

Certifico que el presente trabajo de investigación previo a la obtención del título de Licenciado/a en Ciencias de la Enfermería con el tema: **NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE EMPLEADORES EN RELACIÓN A LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA COORDINACIÓN ZONAL 5. PERÍODO MARZO 2024 A JULIO 2024**

Ha sido elaborado por: **BARRAGAN GONZALEZ JOSE CARLOS** con CI: 0202501003 y **PEREZ MORALES MATEO ALEXANDER** con CI: 1726474826, el mismo que ha sido revisado y analizado en un cien por ciento con el asesoramiento permanente de mi persona en calidad de Tutora, por lo cual se encuentra apto para su presentación y defensa respectiva.

Es todo en cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Lcda. Morayma Remache

TUTORA

DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotros **Barragán González José Carlos** y **Pérez Morales Mateo Alexander**, portadores de la Cédula de Identidad No.**0202501003** y **1726474826** en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **"Nivel de satisfacción laboral de empleadores en relación a los egresados de la Carrera de Enfermería Coordinación Zonal 5. Período marzo 2024 a julio 2024."**, modalidad de tesis de grado, de conformidad con el **Art. 114** del **CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los autores declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Barragán González José Carlos
Autor
C.I: 0202501003

JOSE CARLOS BARRAGAN GONZALEZ

Pérez Morales Mateo Alexander
Autor
C.I: 1726474826

MATEO ALEXANDER PEREZ MORALES

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar el nivel de satisfacción de los empleadores respecto al desempeño de los egresados de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en la Coordinación Zonal 5, durante el período de marzo a julio de 2024. La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo y un diseño transversal, utilizando encuestas estructuradas como instrumento de recolección de datos. Se evaluaron aspectos clave del desempeño de los egresados, como las competencias técnicas, habilidades interpersonales, y satisfacción general de los empleadores. Los resultados del estudio revelaron que la mayoría de los empleadores expresó un nivel de satisfacción favorable, destacando áreas como la generación de ideas y la habilidad para trabajar en equipo. Un 88,9% de los empleadores manifestó estar satisfecho o muy satisfecho con la competencia de generación de ideas. Sin embargo, se identificaron áreas que requieren mejora, como el seguimiento de instrucciones, donde un 55,6% de los empleadores se mostró parcialmente satisfecho, y la capacidad de priorizar actividades, donde un 44,4% indicó insatisfacción. En conclusión, aunque los empleadores tienen una percepción positiva en general sobre el desempeño de los egresados de enfermería, es necesario implementar medidas de capacitación y desarrollo en áreas críticas como la identificación de problemas y la gestión de prioridades. Estas mejoras contribuirán a un desempeño más eficiente y a un incremento en la satisfacción de los empleadores. El estudio sugiere la necesidad de revisar y ajustar el currículo de la carrera de enfermería para fortalecer estas competencias esenciales en el contexto laboral actual.

Palabras clave: Enfermería, Satisfacción laboral, Satisfacción de empleadores, Zona 5

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the level of employer satisfaction regarding the performance of graduates from the Nursing program at Universidad Estatal de Bolívar in Coordination Zone 5, during the period from March to July 2024. The research followed a quantitative approach with a cross-sectional design, using structured surveys as the data collection instrument. Key aspects of the graduates' performance were evaluated, such as technical skills, interpersonal abilities, and overall employer satisfaction. The results revealed that most employers expressed a favorable level of satisfaction, particularly highlighting areas like idea generation and teamwork skills. A total of 88.9% of employers reported being satisfied or very satisfied with the graduates' competence in generating ideas. However, some areas were identified as needing improvement, such as instruction-following, where 55.6% of employers were only partially satisfied, and activity prioritization, with 44.4% expressing dissatisfaction. In conclusion, although employers generally have a positive perception of the nursing graduates' performance, it is necessary to implement training and development measures in critical areas such as problem identification and priority management. These improvements will contribute to more efficient performance and increased employer satisfaction. The study suggests the need to review and adjust the nursing program curriculum to strengthen these essential competencies in the current work environment.

Keywords: Nursing, Job satisfaction, Employers' satisfaction, Zone 5

INTRODUCCIÓN

Los profesionales de enfermería son fundamentales en el sistema de salud mundial. Enfrentan desafíos como la escasez de personal y las adversas condiciones laborales, lo que destaca la urgencia de una mayor inversión en su educación y formación. Este incremento busca no solo aumentar el número de graduados, sino también mejorar la calidad y las condiciones de empleo, esencial para alcanzar la meta de salud universal.

La formación de los enfermeros debe fundamentarse en una robusta combinación de conocimientos científicos y humanísticos. Esto les permite no solo proveer cuidados técnicos adecuados, sino también interactuar de manera holística con los pacientes, ofreciendo una atención más humana y personalizada. La educación debe preparar a los enfermeros para responder de manera efectiva a las crecientes demandas del sector salud.

Existe una incertidumbre sobre si la formación actual de enfermería está alineada con las necesidades del mercado laboral. Esta desconexión potencial entre las habilidades adquiridas durante el pregrado y las exigencias profesionales reales sugiere la necesidad de una evaluación crítica y de ajustes en la educación de enfermería.

La educación superior en enfermería debe someterse a una constante renovación para mantener su relevancia y calidad. Esto implica adaptar los programas educativos a las expectativas y necesidades cambiantes del entorno laboral y social, asegurando que los graduados estén capacitados para afrontar los retos actuales del sector salud.

La investigación que se presenta es crucial para evaluar la satisfacción de los empleadores con respecto al desempeño de los egresados de enfermería. Los

hallazgos podrían revelar áreas clave para mejorar los programas educativos, asegurando que estos cumplan eficazmente con las demandas y necesidades del sector, y beneficiando a los futuros profesionales de enfermería, empleadores y la sociedad en general.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Según la Organización Panamericana de la Salud (2021) los profesionales de enfermería juegan un rol esencial en la atención sanitaria global, siendo cruciales para alcanzar la meta de salud universal. Se enfrentan a desafíos significativos como la escasez mundial de trabajadores en este campo, exacerbada por la migración, condiciones laborales adversas y falta de regulación. Para abordar estos desafíos, es imperativo incrementar la inversión en educación y formación, fomentando un aumento en el número de graduados y mejorando las condiciones de empleo para retener talento. La formación continua y el desarrollo del liderazgo también son clave para potenciar la capacidad de respuesta y adaptabilidad de los enfermeros ante las crecientes demandas y desafíos del sector salud.

La educación de los profesionales de enfermería debe estar fundamentada en conocimientos firmes tanto científicos como humanísticos que sustenten su labor diaria y los capaciten para interactuar holísticamente con los pacientes, promoviendo una atención más humana y personalizada mediante la administración adecuada del cuidado (García et al., 2022). Acorde a lo explicado por (Martínez, 2021) aunque las universidades son las encargadas de formar recursos humanos en salud tiene la responsabilidad de ofrecer esta preparación y capacitación para la práctica profesional, aún no está claro las necesidades que los graduados de enfermería puedan enfrentar en el ámbito laboral con solo las habilidades y competencias adquiridas durante sus estudios de pregrado.

La educación superior debe renovarse, centrándose en la excelencia, calidad y pertinencia, para satisfacer las necesidades de empleadores y egresados. La pertinencia se ve como la capacidad de las instituciones educativas de responder efectivamente a las demandas y necesidades de diversos sectores sociales, incluidos los empleadores y los egresados, anticipándose a futuros escenarios y contribuyendo a modificar la realidad actual. Es esencial que los procesos de enseñanza-aprendizaje estén alineados con las expectativas y necesidades del entorno laboral y social, orientando la formación, investigación y servicios que las instituciones proporcionan para beneficiar de manera más efectiva a la sociedad y contribuir al desarrollo del país. Esto implica una adaptación y revisión continua de las políticas institucionales, perfiles y competencias, y desempeños laborales, asegurando una mayor inclusión, relevancia y mejora organizacional en los procesos educativos (Bambague, 2021)

El diseño efectivo de un proyecto curricular es esencial para lograr los objetivos de aprendizaje y cumplir con un perfil de egreso adecuado. Dicho diseño debe estar enfocado en enseñar métodos que fomenten el pensamiento crítico, integral y autónomo de los estudiantes, facilitando su futura inserción laboral y el ejercicio de una ciudadanía responsable, conforme a los derechos y obligaciones constitucionales, y que además atienda de manera efectiva las necesidades de la sociedad (Escobar, 2022).

En una investigación realizada en la Zona 5 por (Yuquilema y Chuquitarco, 2021) identificaron que tanto empleadores como profesionales de enfermería consideran que hay un cumplimiento con la función social y laboral, siendo reconocidos y valorados por su rol crucial en la atención de pacientes y familiares. De forma similar se realizó un estudio que identificó que para ese año

los empleadores en un 60% consideraban que el perfil de los profesionales de enfermería egresados de la Universidad Estatal de Bolívar es bueno según sus requerimientos y 40% excelente, solo requiriendo mejoras en áreas como; pediatría, cirugía y medicina interna y las habilidades de comunicación interpersonal, capacidad crítica y manejo emocional (Remache y Urdiales, 2021).

Sin embargo, es necesario conocer si en efecto existe en la actualidad satisfacción por parte de los empleadores en la zona con relación al desempeño laboral de los profesionales de enfermería egresados de la Universidad Estatal de Bolívar. La investigación que se presenta se enfoca en evaluar el nivel de satisfacción de empleadores de la Coordinación Zonal 5.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de satisfacción de los empleadores en relación a los egresados de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar Coordinación Zonal 5 en el período marzo 2024 a julio 2024?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de satisfacción laboral de empleadores en relación a los egresados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en la Coordinación Zonal 5 en el período marzo 2024 a julio 2024

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el perfil profesional y de puesto de los egresados en la institución.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral de los empleadores en relación a las competencias técnicas y conductuales de los egresados de la carrera de enfermería.
- Realizar una propuesta de fortalecimiento de las competencias técnicas y conductuales en función de los resultados.

1.4. Justificación de la investigación

El presente estudio es **importante** porque permite identificar el nivel de satisfacción de los empleadores con el desempeño de los egresados de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en la Coordinación Zonal 5. Esto es fundamental para garantizar que los profesionales que salen al mercado laboral cuenten con las competencias necesarias para cumplir con las demandas del sector salud, contribuyendo así a una atención de calidad en los servicios sanitarios.

La **necesidad** de esta investigación radica en la creciente exigencia por parte de las instituciones de salud de contar con personal de enfermería altamente capacitado, que no solo domine los aspectos técnicos de la profesión, sino que también tenga habilidades de comunicación, manejo emocional y capacidad crítica para enfrentar situaciones complejas. Conocer las expectativas y percepciones de los empleadores permite ajustar los procesos formativos a las necesidades reales del entorno laboral.

Este estudio es **pertinente** porque evalúa directamente el vínculo entre la formación universitaria y las demandas del mercado laboral, lo que resulta clave para mejorar la calidad de la educación y, en consecuencia, del servicio de salud que se brinda a la población. Además, los resultados permitirán realizar ajustes en el currículo y en los programas de formación continua, garantizando que los egresados estén mejor preparados para enfrentar los desafíos de la práctica profesional.

Los **beneficiarios** directos de este estudio serán los egresados de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, ya que los resultados permitirán identificar áreas de mejora en su formación. Asimismo, los

empleadores de la Coordinación Zonal 5 se verán beneficiados al contar con profesionales que cumplan con las expectativas laborales y puedan desempeñarse con mayor eficacia en sus funciones. Indirectamente, la sociedad también se beneficiará al recibir servicios de salud de mayor calidad, proporcionados por enfermeros mejor preparados.

1.5. Limitaciones

Para el desarrollo de la presente investigación, la principal limitación identificada fue la poca colaboración de parte de algunos empleadores a brindar información sobre su opinión de los profesionales de enfermería egresados de la Universidad Estatal de Bolívar, que trabajan en la Coordinación Zonal 5.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

(Martínez, 2021) en Ciudad de México investigó "La percepción que tienen los egresados y empleadores de la Licenciatura de enfermería de la UAM-X, sobre su formación, la relación del perfil de egreso y su inserción en el mercado laboral" para lo cual desarrolló un estudio descriptivo-analítico donde entrevistó a 7 egresados de enfermería y 3 empleadores con el objetivo de "Analizar la percepción que tienen los egresados de la licenciatura de enfermería de la UAM- X y sus empleadores, sobre su formación que permita la evaluación del perfil de egreso y su inserción en el mercado laboral". los resultados obtenidos indicaron que consiguieron la inserción laboral en un período tiempo corto menor a un año de egresar de la UAM-X, de los cuales 5 entraron de forma inmediata por la pandemia, siendo la primera actividad la asistencia al paciente y actividades administrativas. Los empleadores percibieron que los contratados tenían buen desempeño laboral, conocimientos actualizados, buena actitud y habilidades, pero requieren más práctica clínica y habilidades técnicas. Concluyendo que la percepción tanto de los egresados como de los empleadores es satisfactoria en cuanto a conocimientos, actitudes y habilidades.

En Perú, el estudio titulado "Análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de Enfermería de un Instituto Superior Tecnológico Público" (Poquis-Velasquez et al., 2020), con el objetivo de analizar el Perfil profesional en la empleabilidad de enfermería técnica en el Instituto de educación superior tecnológico Publico. Empleó un enfoque cualitativo y diseño

fenomenológico trabajando con 14 personas, entre directivos, docentes, estudiantes, egresados de enfermería y los profesionales técnicos de Enfermería que laboran en la institución educativa y en servicios de salud. Obteniendo como resultado que la empleabilidad existe; sin embargo, no se ve evidenciado en el sector productivo laboral y los responsables no responde a las exigencias para llegar a cumplir con el perfil del estudiante de enfermería. Es propicio que los directivos y docentes deben planificar y organizar el trabajo en equipo para seguimiento de egresados y se encontró que los docentes dieron una formación más teórica que practica, falta la exigencia y responsabilidad que se espera de los docentes; acción que no corresponde a la formación profesional con un perfil que responda a las necesidades actuales.

En Perú (Huyhua, 2021) investigó la "Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de una universidad pública licenciada" con el objetivo de "Evaluar la satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas" desarrolló una investigación cuantitativa donde entrevistó a 74 empleadores, arrojando como resultado que el 59,5% se encontraba medianamente satisfechos de las competencias de los egresados de enfermería de la UNTRMA; el 58,1% insatisfecho de la responsabilidad social; el 52,7% insatisfecho de la actuación asistencial y el 63,5% insatisfecho de la investigación. Concluyendo que la mayoría de los empleadores se encontraba medianamente satisfechos con los egresados de enfermería de la UNTRMA.

En Guayaquil el estudio desarrollado por (Sánchez et al., 2022), titulada "Percepción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados de

Enfermería de la Universidad de Guayaquil", tenía como objeto de determinar la percepción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil. Empleando como metodología un estudio descriptivo con 36 empleadores. Identificando como resultado que las habilidades interpersonales y las competencias clínicas de los egresados de enfermería son altamente valoradas por los empleadores, quienes destacan su capacidad para adaptarse a los cambios, trabajar en equipo, brindar un servicio vocacional, desenvolverse bajo presión y desarrollar ideas innovadoras. En cuanto a las competencias clínicas, se resalta su enfoque en la atención humanizada y de calidad, el compromiso con la bioética, la aplicación de valores en el cuidado de pacientes, el sólido conocimiento y habilidades clínicas, y la promoción de la salud y el bienestar.

En Imbabura, Ecuador (Vaca et al., 2023) titularon su investigación "Más allá de la formación: La percepción de los graduados y empleadores de enfermería, Imbabura-Ecuador" y se plantearon como objetivo " Determinar la satisfacción de graduados y empleadores en relación con la formación de Enfermería en una Institución de Educación Superior ecuatoriana", mediante un estudio cuantitativo y la entrevista a 128 profesionales de enfermería y 27 empleadores, determinaron que 78,7% de los profesionales de enfermería en su mayoría adulto joven, se sentían altamente satisfechos con sus competencias profesionales pertinentes al desempeño laboral y el 50,2% de los empleadores se encontraban satisfechos con la competencias de los egresados. Concluyendo que hay un aseguramiento continuo en la formación profesional alto en cuanto calidad profesional, pero requieren perfeccionar la práctica de enfermería.

En Ambato, la investigación titulada “Evaluación de los graduados de enfermería sobre los contenidos curriculares y su aplicación en la práctica” realizado por (Escobar, 2022), con el objetivo de Evaluar en los graduados la malla curricular aplicada durante la formación. Utilizaron la metodología e cuantitativa, contando con la participación de 199 egresados de la carrera de enfermería de los últimos 5 años de la Universidad Técnica de Ambato (UTA). Obtuvieron que el 50,36% de los encuestados indican estar de acuerdo con los conocimientos recibidos y la aplicabilidad de lo aprendido en los distintos puestos de trabajo, desde la perspectiva de los empleadores el 65% muestran satisfacción con el conocimiento y desempeño profesional en las unidades asistenciales. Concluyendo que las asignaturas que necesitan ser reforzadas se enfocan en el área profesional, haciendo énfasis en las enfermerías pues son la base de conocimiento para la formación profesional.

En Guaranda (Bonilla y Tamami, 2021) estudiaron 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 3 año 2018-2020” con el objetivo de “Determinar la relación entre la oferta académica de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar y la empleabilidad de los y las graduadas que se encuentren laborando en la Zona 3 durante el período 2018-2020”, con una metodología cuantitativa y una muestra de 27 graduados de enfermería entre el 2018 y 2020. Determinando tras la investigación bibliográfica y la encuesta aplicada que el 28,1% de los egresados está desempleado, que de los 27 egresados que están empleados en la zona 3 el 100% se encuentran contratados en instituciones públicas; el 85,19% se desempeña como miembro de un equipo; el 47,7% tiene entre 6 y 12 meses empleado; el 51,9% considera que el mayor

obstáculo para conseguir empleo fue la falta de experiencia. Concluyendo en la zona 3 no existen suficientes puestos de trabajo que satisfagan la demanda de empleo de los egresados y la mayoría labora en instituciones públicas.

Por su parte, (Pilamunga y Saltos, 2019) en Guaranda estudió la "Empleabilidad de los graduados de la Carrera de Enfermería, Universidad Estatal de Bolívar. Periodos 2015-2017" con el objetivo de "determinar la empleabilidad de graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar de los periodos 2015, 2016 y 2017". Utilizando el enfoque cuantitativo y entrevistando a 155 profesionales de enfermería de la UEB egresados entre 2015 y 2017, encontraron que la empleabilidad depende de diversos factores como: flexibilidad, adaptabilidad, habilidad social, creatividad, iniciativa, experiencia y liderazgo, además que sólo 29 egresados no se encontraban laborando y el resto labora en instituciones públicas y privadas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Enfermería

La enfermería es una profesión que se centra en la aplicación de la práctica clínica basada en la evidencia científica y está dirigida a la atención, a mejorar la calidad de atención con un cuidado humanizado, a reducir los costos y a informar al paciente de su condición (Donoso et al., 2020).

Por lo tanto, la enfermería es una disciplina de la salud que se centra en la atención integral del paciente y en la promoción de la salud en las familias y comunidades, además, se basa en la ciencia de la sociología, filosofía y antropología, en la teoría científica y en la práctica holística. Igualmente, la enfermería se enfoca en la prevención de enfermedades y en la promoción de la salud. Los profesionales de enfermería trabajan en estrecha colaboración con los pacientes y sus familias para ayudarlos a comprender su enfermedad y a tomar decisiones informadas sobre su atención médica (Olivares et al., 2021).

2.2.2. Cuidado de enfermería

El cuidado es una actividad fundamental para la humanidad, ya que no solo se trata de garantizar la supervivencia, sino también en promover y desarrollar actividades que busquen el bien común de las personas y las comunidades. En el ámbito de la enfermería, el cuidado se define desde una perspectiva holística de la humanidad, en la que la persona es vista como un todo constituido por diferentes dimensiones del ser humano, que abarcan aspectos físicos, psicológicos, sociales y espirituales. Es importante destacar que existen enfermeras con diferentes habilidades y enfoques en cuanto al cuidado, algunas tienen una gran capacidad para mantener un equilibrio entre las diferentes dimensiones humanas, mientras que otras pueden tener un mayor interés en el

cuidado físico, lo que podría debilitar algunos aspectos de la relación de cuidado. Por lo tanto, es esencial que los aspectos éticos sean considerados al tomar decisiones en beneficio de los pacientes (Yánez et al., 2021).

La enfermería es una profesión que se enfoca en el cuidado de las personas, y su objetivo principal es mejorar la calidad de vida de los pacientes y sus familias, a través de la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención de las necesidades de cuidado.

2.2.3. Carrera de enfermería

En la carrera de enfermería, las competencias deben integrar los conocimientos científicos, las habilidades y los valores morales necesarios para lograr un desempeño adecuado en el contexto profesional. En la carrera de enfermería, se enfatiza la necesidad de formar profesionales con las competencias demandadas para su desempeño y ejercicio profesional. La Organización de Enfermeras Especializadas de Europa (ESNO) consideran que las competencias genéricas de los egresados como profesionales de enfermería son: el desempeño clínico, la relación con el paciente, la enseñanza del paciente, la investigación, la gestión, la organización, el trabajo en equipo, la ética, la habilidad para la toma de decisiones, la comunicación, el liderazgo, la prevención y la participación en las políticas para mantener un entorno seguro. Estas competencias son fundamentales para que los egresados como profesionales de enfermería puedan brindar una atención de calidad y contribuir al bienestar de los pacientes (Ramos y López, 2021).

2.2.4. Conocimientos básicos de enfermería

El conocimiento de los profesionales de enfermería es un conjunto de datos informativos que se adquieren a través de la experiencia, el aprendizaje y la

introspección. En un sentido amplio, se refiere a la posesión de diversos datos e informaciones interrelacionados, que por sí solos, poseen un menor valor cualitativo. Este conocimiento puede adquirirse de diversas formas, lo que da lugar a varias clasificaciones. Por ejemplo, se distinguen varias formas de conocimiento, como; el teórico proveniente de marcos conceptuales y de las investigaciones, el empírico obtenido de vivencias diarias y no poseen un sustento teórico y el práctico que permite alcanzar un fin o forma de actuar como guía conductual. Asimismo, se puede clasificar el conocimiento en formal obtenido de algún curso o en algún centro educativo e informal adquirido en base a la experiencia de la vida diaria. Cada forma de conocimiento tiene su propio valor y utilidad en el ámbito de la enfermería (Castro y Cochachin, 2021).

En la práctica de la enfermería, se requiere un panorama general que permita a los profesionales tener las herramientas necesarias para valorar, diagnosticar, planificar y realizar intervenciones orientadas a la recuperación de la salud del paciente o la mejora de su calidad de vida, esto incluye la adquisición de conocimientos básicos y competencias que le permitan la comprensión de enfermedades, signos y síntomas, así como el conocimiento de las diferentes etapas de las enfermedades y del esquema farmacológico (Chable y C., 2020).

El conocimiento de los profesionales de enfermería teórico debe estar relacionado con la anatomía, patología, fisiología, alimentación y nutrición, en cuanto al conocimiento práctico debe saber movilizar al paciente, practicar la higiene, asistir al adulto mayor, paciente crónico y terminal, administración de medicamentos y redacción de informes, siempre enfatizando el cuidado integral que abarca la dimensión ética, estética, existencial, técnica y científica, donde se

fundamente el actuar del enfermero, para brindar una atención integral de calidad al paciente (Rodríguez y Báez, 2020).

2.2.5. Competencias o habilidades de los profesionales de enfermería

Las competencias de los profesionales de enfermería deben estar relacionadas con el Ser y el Hacer como determinantes de su rol de enfermero, estas son esenciales para la formación de un profesional integral en enfermería y se basan en una combinación de habilidades técnicas, conocimientos teóricos y habilidades interpersonales. Estas competencias incluyen la capacidad de proporcionar atención de alta calidad a los pacientes, trabajar en equipo con otros profesionales de la salud, comunicarse efectivamente con los pacientes y sus familias, y mantener altos estándares éticos y legales en la práctica clínica.

Además, los profesionales de enfermería egresados de una universidad deben tener habilidades en la gestión de la información y la tecnología, la investigación y la evaluación, la gestión de recursos y la toma de decisiones clínicas. Estas habilidades son esenciales para garantizar que los pacientes reciban la mejor atención posible y para mantenerse actualizados en un campo en constante evolución.

- Las competencias del Ser en enfermería se refieren a las habilidades y actitudes que un profesional de enfermería debe poseer para brindar una atención de calidad y segura a los pacientes y su entorno. Estas competencias incluyen el razonamiento clínico y humanístico, que implica la capacidad de evaluar y comprender las necesidades del paciente y su entorno, así como ética, respeto, empatía, acompañamiento y conciencia para tomar decisiones informadas

- Las habilidades del Hacer están determinadas por las competencias prácticas en enfermería, que se refieren a las habilidades técnicas y clínicas, la capacidad para resolver problemas, conocimientos clínicos que un profesional de enfermería debe poseer para brindar un cuidado seguro y competente, para satisfacer la demanda sanitaria de la población. Estas habilidades se basan en una reflexión inherente a la acción de cuidar, lo que significa que el profesional de enfermería debe ser capaz de evaluar su propia práctica y mejorarla continuamente (Muñiz et al., 2019).

Los graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar deben haber adquirido conocimientos científicos, humanísticos, axiológicos y tecnológicos, que les permiten brindar atención de calidad a los pacientes, sus familias y la comunidad en general. Entre estas competencias se encuentran:

- Cuidados de enfermería: los profesionales de enfermería están capacitadas para brindar atención directa a los pacientes, sus familias y la comunidad en general, esto incluye la aplicación de tratamientos médicos, la administración de medicamentos, la realización de procedimientos médicos y la monitorización de la salud del paciente.
- Desarrollo del proceso de atención de enfermería (PAE) para brindar atención de enfermería integral a los pacientes. Este proceso implica la identificación de las necesidades del paciente, la planificación de la atención, la implementación de intervenciones y la evaluación de los resultados.

- Educación en salud y desarrollo comunitario: los egresados de la UEB están capacitadas para educar a la población sobre cómo mantener la salud, además realizar acciones para promover el desarrollo comunitario, esto incluye la promoción de estilos de vida saludables, la prevención de enfermedades y la promoción de la salud mental.
- Gerencia y gestión de enfermería: los profesionales de enfermería desarrollan la capacidad de planificación, organización, dirección y evaluación de los servicios de atención de enfermería que se proporcionan a los pacientes, esto incluye la gestión de recursos humanos, la gestión de recursos materiales y la gestión de la calidad de la atención.
- Investigación en salud y enfermería: los egresados de enfermería están capacitados para proponer y participar en trabajos investigativos para brindar soluciones a los problemas de salud en la comunidad, esto incluye la identificación de problemas de salud, la formulación de hipótesis, la recolección de datos y la interpretación de resultados (Bonilla et al., 2022).
- El rol docente de los profesionales de enfermería es esencial para la formación integral de futuros cuidadores de la salud y la constante mejora en la atención ofrecida a los pacientes. Este papel abarca la enseñanza en la formación universitaria, la facilitación de programas de educación continua y la promoción de la salud en la comunidad. Además de estas funciones clave, los enfermeros docentes deben mantenerse actualizados, cultivar habilidades pedagógicas, fomentar la reflexión sobre su práctica y comprometerse con la excelencia educativa. Aunque desafiante, esta labor ofrece una gratificante oportunidad para influir en el desarrollo de

profesionales competentes y comprometidos con el bienestar de otros (Jiménez-Barrera et al., 2022).

2.2.6. Perfil profesionales de enfermería

El perfil profesional de un enfermero o enfermera abarca un conjunto de competencias y habilidades esenciales para su desempeño laboral. Los programas de enfermería deben proporcionar oportunidades para que los estudiantes apliquen estas competencias durante sus prácticas directas con los usuarios. Para lograr un aprendizaje efectivo en las prácticas de enfermería, es fundamental que los programas educativos y las instituciones de salud coordinen la realización de prácticas supervisadas y evaluadas. Estas experiencias pueden incluir la práctica con niños en instituciones educativas, como con adultos en centros geriátricos o comunitarios La coordinación entre los programas de enfermería y las instituciones de salud es crucial para garantizar que los estudiantes adquieran las habilidades y la experiencia necesarias para su futura labor como profesionales de enfermería (Poquis et al., 2020).

El perfil del egresado de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar de acuerdo con la misión y visión debe poseer un enfoque clínico que contribuya a satisfacer las necesidades de salud de la comunidad, para ello tiene que contar con un espíritu humanitario, ético, responsable, cooperador, con habilidades para trabajar en equipo, competitivo, seguro de sí mismo, perseverante y con mentalidad independiente y que cuente con las competencias necesarias para brindar un cuidado integral de salud a la persona, familia y comunidad (Universidad Estatal de Bolívar, 2023).

2.2.7. Perfil del profesional de enfermería según el Ministerio de Salud Pública

Competencias específicas.

- Habilidad para entender y aplicar las políticas de salud establecidas en el Sistema Nacional de Salud.
- Capacidad para comprender, analizar y fomentar la participación del individuo, la familia y la comunidad en el cuidado de su salud.
- Competencia para participar de manera consciente, activa y constante en el Análisis de la Situación Integral de Salud (ASIS), promoviendo el desarrollo de programas de salud de acuerdo con las directrices del Ministerio de Salud Pública.
- Aptitud para evaluar los problemas de salud con un enfoque intercultural, de derechos, de género y generacional, buscando soluciones viables y respetando la diversidad social y cultural, especialmente en relación con los grupos de atención prioritaria (Ministerio de Salud Pública, 2017).

Competencias específicas

- Brindar cuidados directos en salud, equidad, eficiencia y eficacia al individuo, la familia y la comunidad, con enfoque participativo y epidemiológico, dando énfasis en el Modelo de atención integral en Salud.
- Aplicar el proceso de atención de enfermería como herramienta de trabajo que le permite identificar necesidades y problemas en el área de trabajo, orientada a la transformación de los servicios.

- Desarrollar programas de educación permanente de la actividad educativa a la población. Educación continua y permanente personal de enfermería y otros. Formación de recursos humanos

- Realizar acciones en el ámbito de planificar, coordinar ejecutar, evaluar y liderar los diferentes procesos de trabajo, programas, proyectos y servicios de salud (Ministerio de Salud Pública, 2017).

Competencias y descriptores según el MSP

- Capacidad para proporcionar cuidados directos en salud con equidad, eficiencia y eficacia a individuos, familias y comunidades, bajo un enfoque participativo y epidemiológico, destacando el Modelo de Atención Integral en Salud.
- Aplicar conocimientos teóricos, metodológicos y disciplinarios de las áreas biomédica, humanística y social, en roles como proveedor de cuidados, educador, investigador y administrador, para mejorar la capacidad de atención de la salud en la población.
- Crear, diseñar, adaptar y optimizar los procesos de atención en enfermería, enfocados en los tres niveles de atención, para mejorar la calidad del cuidado.
- Habilidad para implementar el proceso de enfermería en promoción, tratamiento, prevención y rehabilitación.
- Participar en equipos multidisciplinarios, aportando intervenciones basadas en modelos, teorías, técnicas y procedimientos de enfermería, utilizando el proceso de enfermería como herramienta para sistematizar el cuidado.
- Intervenir de manera proactiva y resolutiva en el continuo salud-enfermedad, con énfasis en el primer y segundo nivel de atención.

- Aplicar el proceso de atención de enfermería para identificar necesidades y problemas en el entorno de trabajo, contribuyendo a la mejora de los servicios.
- Atender las necesidades de salud de la población con responsabilidad y solidaridad, entendiendo el compromiso social del conocimiento universitario.
- Fomentar el ejercicio independiente de la enfermería a través de la autogestión, creando espacios de trabajo alternativos y prácticas profesionales innovadoras.
- Desarrollar programas de educación permanente para la población y formación continua en enfermería.
- Participar de manera ética y crítica en el desempeño profesional, desarrollando habilidades intelectuales.
- Dominar otro idioma y usar tecnologías informáticas para procesar información, escribir textos científicos y difundirlos.
- Planificar, coordinar, ejecutar, evaluar y liderar procesos de trabajo, programas, proyectos y servicios de salud.
- Asesorar y gestionar programas de investigación científica, docencia y difusión en enfermería, proponiendo alternativas para la formación y capacitación de recursos humanos para mejorar la calidad del servicio.
- Reconocer el trabajo en equipo, la comunicación y la cohesión dentro del colectivo de enfermería como elementos clave para avanzar en la disciplina e identidad social.

- Influir mediante liderazgo, negociación y gestión en las políticas del sector salud, instituciones educativas y organismos representativos de la enfermería (Ministerio de Salud Pública, 2017).

Funciones y actividades

Las funciones y actividades de enfermería en el ámbito de salud y como parte de un equipo multidisciplinario se desarrollan en

- Vigilancia en salud
- Asistencia sanitaria
- Prevención
- Promoción de salud
- Gestión y planificación
- Investigación (Ministerio de Salud Pública, 2017)

2.2.8. Campo laboral de la enfermería

El currículo de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar prepara a los profesionales de enfermería para ejercer en una amplia gama de escenarios de trabajo. Estos profesionales podrán desempeñarse en diversos espacios, incluyendo el sector público, el sector privado y la práctica independiente de enfermería.

En el sector público, los profesionales de enfermería formados por la UEB podrán trabajar en instituciones del primer, segundo y tercer nivel de atención adscritos al Ministerio de Salud Pública, así como en entidades pertenecientes a la red de salud.

En el sector privado, tendrán la oportunidad de emplearse en empresas de productos y servicios, hospitales, clínicas, consultorios, policlínicos, dispensarios, fábricas, entidades bancarias, centros educativos y guarderías infantiles, centros de rehabilitación social y física, hogares de ancianos y otras organizaciones no gubernamentales.

Además, el currículo de la carrera de Enfermería también prepara a los profesionales para la práctica independiente, lo que les permitirá trabajar en consultorios y centros de cuidados de enfermería, brindar atención de enfermería en el domicilio y desarrollar microempresas de atención en salud preventiva y así como de rehabilitación, ofrecer terapias alternativas, dedicarse a la docencia, siempre y cuando se ajusten a las reglamentaciones legales establecidas para el ejercicio de la enfermería independiente (Universidad Estatal de Bolívar, 2023).

2.2.9. Empleabilidad

El término empleabilidad está relacionado con el empleo y el desempleo, y puede ser interpretado de diferentes puntos de vista. La empleabilidad se refiere a la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo fijo o temporal, mejorar sus condiciones de trabajo, adaptarse a los nuevos cambio, elegir o cambiar de empleo e integrarse más expeditamente al mercado de trabajo de acuerdo a las diferentes etapas de su vida, mientras que para la Organización Internacional del Trabajo es "la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado" (Bonilla et al., 2022).

2.2.10. Factores que inciden en la empleabilidad

Los factores contextuales son aquellos que se miden a nivel del contexto y pueden ser clasificados en factores contextuales propios y factores contextuales derivados o agregados (Díaz et al., 2021).

En el caso de la educación superior, los factores contextuales locales se pueden dividir en dos grupos: factores organizacionales y factores sociales.

- Los factores organizacionales incluyen:
    - **La reputación de la universidad:**

      Puede influir en la calidad de los estudiantes y la calidad de los programas ofrecidos.
    - **Compromiso de la enseñanza:**

      El compromiso de los profesores y la institución en general con la enseñanza y la formación de estudiantes puede afectar la calidad de la educación proporcionada.

Personal: la calidad y experiencia del personal académico y administrativo pueden influir en la calidad de la educación y el apoyo a los estudiantes.

Plan de estudios: el plan de estudios de una institución de educación superior puede influir en la coherencia y relevancia de los programas ofrecidos.

- Los factores sociales incluyen:
  - Demandas del mercado laboral pueden influir en la relevancia y la utilidad de las competencias y habilidades que los estudiantes aprenden en la universidad.
  - Pronóstico de las demandas de competencias en el mercado laboral puede afectar la formación de los estudiantes y la relevancia de los programas de estudio (Poquis et al., 2020).

Los factores a nivel macro influyen en la disponibilidad de empleo, las oportunidades de desarrollo y las tendencias del mercado laboral a gran escala, entre los que se encuentran la influencia del entorno económico nacional e internacional, los requisitos del mercado laboral, la oferta de trabajo, las tecnologías y la innovación, el régimen de bienestar y, tienen un impacto significativo en el panorama laboral (Poquis et al., 2020).

Los factores personales son fundamentales para el desarrollo profesional de un individuo, ya que influyen en su capacidad para adaptarse a las demandas del mercado laboral y aprovechar las oportunidades de crecimiento, estos se refieren a la percepción que una persona tiene de sí mismo y se dividen en: factores individuales que incluyen habilidades, actitud para el empleo, calificaciones, adaptabilidad, experiencia laboral y circunstancias individuales.

Los factores relacionados con las circunstancias individuales se refieren a las oportunidades individuales de obtener habilidades y la calificación de empleo, acceso a participar en capacitaciones, diversificación en áreas de educación superior y la disponibilidad para realizar estudios en otra región o en el extranjero (Bonilla y Tamami, 2021).

2.2.11. Competencias de los profesionales de enfermería que inciden en la empleabilidad

Las competencias de los profesionales de enfermería están relacionadas con las aptitudes personales y ocupacionales que aumenten sus competencias de empleabilidad y le permiten desempeñar sus funciones de manera efectiva y ética en diversas situaciones y contextos. Algunas de las competencias que deben tener incluyen:

- Análisis de la historia, doctrina filosófica y metodología de la Carrera de Enfermería, lo cual les permite comprender los fundamentos teóricos y prácticos que guían la profesión de enfermería.
- Proveer cuidados de enfermería a pacientes con necesidades especiales dentro de una visión humanística, por lo que los enfermeros deben ser capaces de atender a pacientes con condiciones específicas y requerimientos particulares.
- Atención de pacientes adultos mayores con enfermedades crónicas deben ser capaces de brindar atención a pacientes mayores con enfermedades crónicas y terminales, aplicando el enfoque de cuidados de enfermería con ética, valores morales y conocimientos científicos.
- Atención en situaciones de crisis o calamidad deben ser capaces de brindar atención a pacientes, familiares y comunidad en general ante

situaciones de crisis o calamidad, utilizando un enfoque humanista y científico.

- Transmisión de seguridad a pacientes y familiares en el ámbito de la patología de clínico quirúrgico, los enfermeros deben ser capaces de transmitir seguridad a los pacientes y sus familiares aplicando el enfoque de cuidados de enfermería.
- Atención de pacientes con trastornos mentales siendo capaces de brindar atención a pacientes con trastornos mentales, utilizando constructos teóricos de enfermería y el enfoque de cuidados de enfermería.
- Postura crítica ante dificultades bioéticas asumiendo una postura crítica ante las dificultades bioéticas, mostrando solidaridad y respeto a los valores morales de los pacientes.
- Uso de constructos teóricos de enfermería siendo capaces de utilizar constructos teóricos de enfermería junto con el enfoque de cuidados de enfermería para satisfacer las necesidades del paciente, así como de la familia y de la comunidad (Bonilla y Tamami, 2021).

2.2.12. Empleadores

La inserción a una vacante del recurso humano en enfermería representa un desafío en muchos países, debido a las dificultades para cumplan con los requisitos de ingreso y la poca atracción de las áreas rurales para los profesionales, son aspectos comunes. En el caso de Ecuador se ha observado una reducción en la oferta laboral para los egresados de la carrera de enfermería particularmente en las áreas urbanas, ha ido reduciendo debido al número de egresados de las distintas universidades ecuatorianas que no buscan empleo en las

áreas rurales, esto ha generado una mayor competencia en el mercado laboral y ha dificultado la inserción de los nuevos profesionales (Roque et al., 2019).

Las condiciones laborales que ofrecen los empleadores, donde se incluyen una baja remuneración, las pocas oportunidades para el desarrollo profesional y la carencia de apoyo personal y profesional, desempeñan un papel crucial al momento de reclutar y la retener el personal de enfermería. Entre los requisitos solicitados a los profesionales de enfermería por los empleadores ecuatorianos se destacan poseer el título profesional que sea afín al cargo, cumplir con las exigencias del empleador, demostrar que tiene conocimiento y dominio de las herramientas informáticas, tener experiencia laboral demostrable, habilitación para el ejercicio profesional y capacidad de tomar decisiones bajo presión (Vaca et al., 2023).

2.2.13. Factores que inciden en la empleabilidad

El desempeño laboral es una competencia que evalúan los empleadores puesto que incide directamente en la calidad del trabajo desempeñado. Entre factores positivos que son evaluados por el empleador se encuentran:

- Imagen personal: es un aspecto que despierta interés en el usuario, puesto que va más allá de la vestimenta, objetos complementarios, fragancia del perfume, cuidado personal, expresión facial, al englobar además la forma de pensar y de actuar al momento de la entrevista de empleo
- Habilidades comunicacionales comprende las reglas, normas y pautas empleadas en la comunicación, el dominio del lenguaje, el comportamiento y la actitud asumida.

- Protocolo: comprende un conjunto de normas o reglas que se aplican en diferentes esferas de la vida laboral, como la ética, la empatía, la cultura y la educación. Estas normas están estructuradas jerárquicamente, es decir, se reconocen como obligaciones o reglas que deben seguirse durante la entrevista con el empleador, y siempre deben preferencia a otras normas o reglas que podrían competir con ellas.
- Capacidad para resolver conflictos ante un usuario está relacionado con la habilidad para brindar soluciones encontrando la causa y priorizando el problema, ya que esto puede mejorar la calidad de los servicios prestados y la satisfacción del paciente (Guartaán et al., 2019).

2.2.14. Satisfacción

La satisfacción es un concepto complejo que implica una experiencia subjetiva derivada de la comparación entre las expectativas, necesidades personales y el comportamiento del producto o servicio. Esta experiencia puede estar influenciada por factores como: las expectativas, estados mentales inobservables, valores culturales y morales, rasgos de la personalidad, necesidades personales, actitudes y circunstancias individuales, lo que hace que la satisfacción pueda variar entre diferentes personas y en diferentes situaciones para la misma persona.

Existen dos aspectos esenciales de la satisfacción, en primer lugar, de acuerdo con Kotler y Keller (2006) la satisfacción siempre está relacionada con algo o alguien, ya sea un producto, servicio o persona, y se vincula a la expectativa o deseo asociado con ello y en segundo lugar, para que exista satisfacción en un sujeto, debe haber al menos una intención en otro individuo de realizar una acción específica con un resultado que se valore como positivo o no. A partir de esta interacción, puede surgir la satisfacción o la insatisfacción en el sujeto (Moltalvo et al., 2020).

2.2.15. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral en el personal de enfermería es un factor crucial que influye en su desempeño. Se define como un estado emocional placentero o positivo de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, donde se ven involucrando factores mentales y emocionales. Esta satisfacción se fundamenta en la experiencia personal y en evaluación previa que tiene con respecto a su centro de trabajo y las actividades que cumple en él. La satisfacción es esencial para el bienestar y la productividad del personal de enfermería, ya que

una satisfacción positiva puede mejorar su desempeño, mientras que una satisfacción negativa puede afectarlo (Venegas et al., 2022).

El trabajo intenso en el profesional de enfermería puede llevar a un desgaste en su actuar debido a la fatiga y desmoralización, especialmente en el contexto de escasas posibilidades de capacitación, escases de personal, turnos rigurosos, deficientes condiciones ambientales y físicas, aunadas a una baja remuneración.

La teoría de los dos factores o teoría de factorial de la satisfacción, planteada por Hertzberg, describe dos clases o grupos de aspectos laborales: un grupo que se relaciona con factores extrínsecos o motivacionales y el otro se relaciona con factores intrínsecos o higiénicos. Según esta teoría, la satisfacción laboral sólo puede originarse en los factores intrínsecos, mientras que la insatisfacción laboral estaría generada por los factores extrínsecos (Troya et al., 2020).

2.2.16. Carrera de enfermería en la Universidad Estatal de Bolívar

La carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, ubicada en la zona 5 y es la única que se ofrece dentro de la provincia Bolívar, inició su labor académica como extensión de la Universidad Estatal de Guayaquil en 1988. La formación académica en enfermería en esta institución se llevaba a cabo con un solo paralelo, lo que permitía brindar respuesta a la necesidad de formación superior de los bachilleres de la zona y del país.

El título terminal obtenido por los egresados de esta carrera tras haber cursado 9 semestres de formación y realizadas las prácticas preprofesionales, junto con el cumplimento de todos los requisitos exigidos por la UEB, es de Licenciado/a en Ciencias de la Enfermería y con un perfil académico con enfoque

clínico y comunitario. La formación en enfermería en la Universidad Estatal de Bolívar se basa en la formación de profesionales capacitados para el área de la salud pública, con énfasis en la atención de salud pública y promoción de la salud en la comunidad, con competencias científicas, técnicas asistenciales para el cuidado humanitario y ético del paciente, la familia y la comunidad, así como administrativas, investigativas y educativas (Universidad Estatal de Bolívar, 2023).

La misión de la Carrera de Enfermería de la UEB es "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" y la visión es "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" (Universidad Estatal de Bolívar, 2023).

2.3. Definición de términos

Campo ocupacional: se describe como "los ámbitos de trabajo donde las personas desarrollan sus actividades laborales y profesionales. Incluyen la caracterización de distintos aspectos tales como el/los trabajo/s que un/a profesional puede/n desempeñar, los lugares de desarrollo de estas actividades, las tareas que se llevan adelante, las problemáticas que resuelven, entre otros". (Bonilla y Tamami, 2021, p. 43)

Competencias laborales: conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que necesita un individuo para desempeñarse con éxito en un puesto de

trabajo específico. Estas competencias pueden ser generales o específicas (Ramírez, 2022).

Desempeño laboral: El desempeño laboral es la contribución que realiza un empleado a la organización a través de sus habilidades, conocimientos y actitudes (Mendoza y Arriola, 2022).

Graduado universitario: son los estudiantes que han adquirido habilidades, conocimientos, destrezas y "obtienen resultados satisfactorios, que avanzan en la carrera y finalizan los estudios". (Petric, 2020, p. 62)

Empleo: es la "Generación de valor a partir de la actividad producida por una persona. Es decir, el empleado contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador, a cambio de una compensación económica conocida como salario". (Bonilla y Tamami, 2021, p. 44)

Empleabilidad: es "un conjunto de logros (habilidades, comprensión y atributos personales) que hacen que los graduados sean más propensos a desarrollarse y tener éxito en la ocupación elegida, lo que beneficia a sí mismos, a la fuerza laboral, a la comunidad y al personal". (Poquis et al., 2020, p. 3)

Empleador: persona o institución que ofrece trabajo remunerado a cambio de las labores realizadas por un empleado. Los empleadores pueden ser personas físicas, como empleadores domésticos particulares, o personas jurídicas, como empresas, entidades gubernamentales y organizaciones sin fines de lucro (Orrala y Severino, 2023).

Enfermera: "Es la (el) profesional de la ciencia de la salud que es responsable de la defensa de la vida, la promoción y cuidado integral de la salud, que interviene en la solución de la problemática sanitaria del hombre, la familia y la sociedad". (Castro y Cochachin, 2021, p. 35)

Enfermería: se define como una disciplina que" enfatiza el aspecto más práctico de la profesión, el acto de brindar cuidados en alusión a poner en uso el cúmulo de conocimientos que sustentan y fundamentan el actuar profesional de enfermería". (Rodríguez y Báez, 2020, p. 8)

Mercado laboral: es el "Mercado del trabajo en el que se juntan gente que quiere trabajar con empleadores, empresas y organizaciones que necesitan gente que haga cosas para cumplir sus objetos, sus misiones, sus procesos". (Bonilla y Tamami, 2021, p. 45).

Oferta académica: conjunto de programas educativos que una institución educativa pone a disposición de sus estudiantes. Estos programas pueden ser de nivel técnico, tecnológico, licenciatura, maestría o doctorado, y pueden estar orientados a diferentes áreas del conocimiento, como las humanidades, las ciencias sociales, las ciencias naturales, las ingenierías o las artes (Wael, 2023).

Perfil de egreso: El perfil de egreso es una declaración formal que realiza una institución educativa, en la que describe las competencias, conocimientos, habilidades, actitudes y valores que los estudiantes habrán adquirido al finalizar un programa educativo específico. Este perfil sirve como una referencia para los estudiantes, empleadores y la sociedad en general, ya que define lo que se espera que pueda hacer un egresado de un programa particular (Flores et al., 2021).

Recurso humano: Los Recursos Humanos (RRHH) son el capital humano de una organización. Abarcan a las personas que trabajan para la organización, así como sus habilidades, conocimientos, experiencia y capacidades. El departamento de RRHH también se encarga de gestionar la relación entre la organización y sus empleados (Parra-Ganchosa et al., 2022).

Satisfacción laboral: es “el nivel de gusto o agrado que siente una persona por el trabajo que realiza donde se involucran factores mentales y emocionales”. (Venegas et al., 2022, p. 3).

2.4. Hipótesis

Los empleadores se encuentran satisfechos en relación a los egresados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar que en la Coordinación Zonal 5 en el período marzo a julio 2024

2.5. Sistema de variables

Variable Nivel de Satisfacción laboral de empleadores

2.6. Operacionalización de las variables

Variable	Definición	Dimensión	Indicador	Escala	Instrumento
Nivel de satisfacción laboral de empleadores	La satisfacción del empleador con el profesional de enfermería se refiere al grado de contento, complacencia o aprobación que experimenta el empleador en relación con el rendimiento y las habilidades de los enfermeros y enfermeras que trabajan en su organización de salud o establecimiento médico. Esta satisfacción se basa en la percepción del empleador sobre cómo los profesionales de enfermería cumplen con sus responsabilidades, tareas y roles dentro del entorno laboral de atención médica.	Competencias técnicas	Identificación de problemas	Muy satisfecho Satisfecho Parcialmente satisfecho Insatisfecho Muy insatisfecho	Encuesta Cuestionario
			Habilidad analítica	Muy satisfecho Satisfecho Parcialmente satisfecho Insatisfecho Muy insatisfecho	
			Generación de ideas	Muy satisfecho Satisfecho Parcialmente satisfecho Insatisfecho Muy insatisfecho	
			Procesamiento conceptual	Muy satisfecho Satisfecho Parcialmente satisfecho Insatisfecho Muy insatisfecho	

			Seguir instrucciones	Muy satisfecho Satisfecho Parcialmente satisfecho Insatisfecho Muy insatisfecho	
			Pensamiento analítico	Muy satisfecho Satisfecho Parcialmente satisfecho Insatisfecho Muy insatisfecho	

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1.1. Enfoque de la investigación

La presente investigación es cuantitativa, este enfoque permitirá recolectar datos numéricos, facilitando el uso de análisis estadísticos para identificar tendencias y patrones, y así obtener conclusiones claras y basadas en evidencia. Además, el método cuantitativo favorecerá la generalización de los resultados a contextos más amplios dentro del campo de la Enfermería, y permitirá el uso de instrumentos estandarizados para una recolección de datos sistemática y coherente.

3.1.2. Diseño de investigación

3.1.3. Nivel de investigación

Descriptivo

La presente investigación es de tipo descriptivo puesto que buscó identificar la satisfacción de los empleadores en función de los egresados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar de la coordinación zonal 5.

3.2. Diseño

3.2.1. Transversal

El diseño de la investigación es transversal porque se propone recolectar datos en un único momento, sin seguir a los participantes a lo largo del tiempo. Este tipo de diseño es eficiente para describir y analizar características, actitudes, creencias y conocimientos de una población en un punto específico en el tiempo. En el contexto de esta investigación sobre el nivel de satisfacción de empleadores, el diseño transversal permite obtener una "fotografía" clara y actual de las

percepciones y opiniones de los participantes, facilitando la identificación de áreas de fortaleza y oportunidades de mejora en la formación y práctica profesional en enfermería en la Coordinación Zonal 5.

3.2.2. Población y muestra

La población en estudio estuvo conformada por:

- Empleadores de profesionales de enfermería egresados de la Universidad Estatal de Bolívar del sector público ubicados en la Coordinación Zonal 5

  Los empleadores con los que se trabajó fueron:

- Dirección Distrital 02D01 Guaranda Salud
- Centro de Salud Cordero Crespo
- Centro de Salud Quisacoto
- Centro de Salud San Lorenzo
- Centro de Salud Guanujo
- Centro de Salud San Simón
- Centro de Salud Los Trigales
- Hospital General Alfredo Noboa Montenegro
- Hospital General Oscar Jandl
- Hospital General León Becerra

Para la valoración de la satisfacción de desempeño se trabajará con un total de 27 empleadores de la coordinación zonal 5 donde se desempeñan graduados de la Universidad Estatal de Bolívar con perfil de puesto 3 y 4.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se diseñó y validó un instrumento, cuestionario cerrado con escala tipo Likert, dirigido a los empleadores a través de comité de expertos; el cual constó

con 6 preguntas enfocadas a valorar la satisfacción laboral con los profesionales de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, por parte de sus empleadores.

Las preguntas evalúan las competencias técnicas definidas en los perfiles de puesto 3 y 4 a los que corresponden los cargos de los graduados de la carrera de enfermería, y es como a continuación se describe:

Descripción y perfil del puesto

Puesto: Enfermería 4

Interfaz: Emergencia, consulta externa, gestión de admisiones, gestión de especialidades clínica y/o quirúrgica, gestión de apoyo diagnóstico y terapéutico, gestión de atención al usuario, familiares, pacientes

Nivel de instrucción: 4to nivel

Área de conocimiento: Gerencia en salud, Gerencia Hospitalaria, Administración en Servicios de Salud y/o especialización en enfermería

Actividades esenciales

- Realiza cuidado directo de enfermería aplicando el proceso enfermero al usuario o paciente de acuerdo a normas. procedimientos y protocolos de atención de enfermería y registra las actividades en los formularios correspondientes de la historia clínica
- Gestiona el plan terapéutico del paciente según la prescripción médica y los cuidados enfermeros de acuerdo a protocolos, guías clínicas, proceso enfermero y procedimientos
- Orienta y educa a usuarios y familiares para el mantenimiento de la salud según los niveles de atención
- Gestiona los procesos de instrumentación y circulación del acto quirúrgico aplicando protocolos, guías clínicas, proceso enfermero y procedimientos

- Supervisa el cumplimiento de las tareas asignadas al personal auxiliar de enfermería
- Realiza las demás actividades dentro de su ámbito de acción según el marco legal vigente

Conocimientos adicionales relacionados a las actividades

- Morfología, Farmacología, Administración en salud, investigación, Nutrición, Psicología, Bioética, Socio antropología, Manejo de historia clínica, Bioseguridad
- Farmacología, Protocolos, Guías Clínicas, Proceso Enfermero, Bioseguridad
- Perfil Epidemiológico, Modelo de Atención Integral, Programas del MSP, Bioseguridad
- Enfermería médico quirúrgico, Bioseguridad
- Enfermería Básica, Gestión del Cuidado
- Administración, Normas procedimientos del Servicios y de la institución, Normativa legal vigente

Competencias técnicas

Denominación de la competencia	**Nivel**	**Comportamiento observable**
Identificación de problemas	Bajo	Compara información sencilla para identificar problemas
Habilidad analítica (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común)	Bajo	Presenta datos estadísticos y/o financieros
Generación de ideas	Bajo	Identifica procedimientos alternativos para apoyar en la entrega de productos o servicios a los clientes usuarios
Procesamiento conceptual	Bajo	Utiliza conceptos alternativos para apoyar en la entrega de productos o servicios a los clientes usuarios

Instrucción	Bajo	Instruye a un compañero sobre la forma de operar un programa de computación
Pensamiento analítico	Bajo	Realiza una lista de asuntos a tratar asignando un orden o prioridad determinados. Establece prioridades en las actividades que realiza

Competencias conductuales

Denominación de la competencia	**Nivel**	**Comportamiento observable**
Trabajo en equipo	Bajo	Coopera, participa activamente en el equipo , apoya a las decisiones. Realiza la parte del trabajo que le corresponde. Como miembro de un equipo, mantiene informados a los demás. Comparte información
Orientación de servicio	Bajo	Actúa a partir de los requerimientos de los clientes, ofreciendo propuestas estandarizadas a sus demandas
Construcciones de relaciones	Bajo	Entabla relaciones a nivel laboral, inicia y mantiene relaciones sociales con compañero, clientes y proveedores
Conocimiento del entorno organizacional	Bajo	Utiliza las normas, la cadena de mando y los procedimientos establecidos para cumplir con sus responsabilidades. Responde a los requerimientos explícitos.

Descripción y perfil del puesto

Puesto: Enfermería 3

Interfaz: Emergencia, consulta externa, gestión de admisiones, gestión de especialidades clínica y/o quirúrgica, gestión de apoyo diagnóstico y terapéutico, gestión de atención al usuario, familiares, pacientes

Nivel de instrucción: 3° nivel

Área de conocimiento: Enfermería

Actividades esenciales

- Realiza cuidado directo de enfermería aplicando el proceso enfermero al usuario o paciente de acuerdo a normas. procedimientos y protocolos de atención de enfermería y registra las actividades en los formularios correspondientes de la historia clínica
- Gestiona el plan terapéutico del paciente según la prescripción médica y los cuidados enfermeros de acuerdo a protocolos, guías clínicas, proceso enfermero y procedimientos
- Orienta y educa a usuarios y familiares para el mantenimiento de la salud según los niveles de atención
- Gestiona los procesos de instrumentación y circulación del acto quirúrgico aplicando protocolos, guías clínicas, proceso enfermero y procedimientos
- Supervisa el cumplimiento de las tareas asignadas al personal auxiliar de enfermería
- Realiza las demás actividades dentro de su ámbito de acción según el marco legal vigente.

Conocimientos adicionales relacionados a las actividades

- Morfolución, Farmacología, Administración en salud, investigación, Nutrición, Psicología, Bioética, Socio antropología, Manejo de historia clínica, Bioseguridad
- Farmacología, Protocolos, Guías Clínicas, Proceso Enfermero, Bioseguridad
- Perfil Epidemiológico, Modelo de Atención Integral, Programas del MSP, Bioseguridad
- Enfermería médico quirúrgico, Bioseguridad
- Enfermería Básica, Gestión del Cuidado
- Administración, Normas procedimientos del Servicios y de la institución, Normativa legal vigente

Competencias técnicas

Denominación de la competencia	Nivel	Comportamiento observable
Identificación de problemas	Bajo	Compara información sencilla para identificar problemas
Habilidad analítica (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común)	Bajo	Presenta datos estadísticos y/o financieros
Generación de ideas	Bajo	Identifica procedimientos alternativos para apoyar en la entrega de productos o servicios a los clientes usuarios
Procesamiento conceptual	Bajo	Utiliza conceptos alternativos para apoyar en la entrega de productos o servicios a los clientes usuarios
Instrucción	Bajo	Instruye a un compañero sobre la forma de operar un programa de computación
Pensamiento analítico	Bajo	Realiza una lista de asuntos a tratar asignando un orden o prioridad determinados. Establece prioridades en las actividades que realiza

Competencias conductuales

Denominación de la competencia	Nivel	Comportamiento observable
Trabajo en equipo	Bajo	Coopera, participa activamente en el equipo, apoya a las decisiones. Realiza la parte del trabajo que le corresponde. Como miembro de un equipo, mantiene informados a los demás. Comparte información
Orientación de servicio	Bajo	Actúa a partir de los requerimientos de los clientes, ofreciendo propuestas estandarizadas a sus demandas
Construcciones de relaciones	Bajo	Entabla relaciones a nivel laboral, inicia y mantiene relaciones sociales con compañero, clientes y proveedores
Conocimiento del entorno organizacional	Bajo	Utiliza las normas, la cadena de mando y los procedimientos establecidos para cumplir con sus responsabilidades. Responde a los requerimientos explícitos.

3.4. Plan de análisis

Para el procesamiento de la información se tabularon los datos empleando el programa de Excel, una vez organizada la información se utilizó el software de IBM SPSS v.25 para generar las tablas de frecuencia y porcentaje para su posterior análisis e interpretación.

Para la determinación del nivel de satisfacción, se realizó la suma de los puntajes obtenidos tras la encuesta, considerando que según la escala; Satisfecho equivale a 3 puntos, Medianamente satisfecho 2 e insatisfecho 1. Los niveles se definieron según los siguientes limites, Alto entre 33 a 48 puntos, medio entre 17 a 32 puntos y bajo entre 0 a 16 puntos.

3.5. Análisis de resultados

3.5.1. Competencias Técnicas

Tabla 1

Satisfacción con la competencia del profesional de enfermería para la identificación de problemas

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	2	7,4%
Satisfecho	10	37,0%
Parcialmente satisfecho	14	51,9%
Muy insatisfecho	1	3,7%
Total	27	100,0%

Fuente: Encuestas aplicadas
Elaborado por: Autores del estudio

Análisis e interpretación

Los resultados de la evaluación sobre la satisfacción de los empleadores con respecto a la competencia de los profesionales de enfermería para la identificación de problemas muestran que solo el 7,4% de los empleadores se siente muy satisfecho, mientras que el 37,0% está satisfecho. Sin embargo, la mayoría (51,9%) se encuentra solo parcialmente satisfecha, lo que indica que los enfermeros poseen habilidades básicas en esta área, pero con margen para mejorar. Un pequeño porcentaje (3,7%) se muestra muy insatisfecho, lo que señala la necesidad de fortalecer esta competencia. En general, aunque los profesionales cumplen con las expectativas en cierta medida, es necesario implementar mejoras en su capacidad analítica y de identificación de problemas, sugiriendo la importancia de ajustar la formación en este aspecto para responder mejor a las demandas del entorno laboral.

Tabla 2

Satisfacción con la competencia del profesional de enfermería para la habilidad analítica

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	6	22,2%
Satisfecho	10	37,0%
Parcialmente satisfecho	10	37,0%
Muy insatisfecho	1	3,7%
Total	27	100,0%

Fuente: Encuestas aplicadas
Elaborado por: Autores del estudio

Análisis e interpretación

Los resultados de la evaluación de la satisfacción de los empleadores con respecto a la habilidad analítica de los profesionales de enfermería reflejan que solo el 22,2% de los empleadores está muy satisfecho, mientras que el 37,0% está satisfecho, lo que indica una percepción positiva general en cuanto a esta competencia. Sin embargo, el 37,0% de los empleadores se encuentra parcialmente satisfecho, lo que sugiere que aún hay áreas de mejora para alcanzar un nivel de competencia analítica más robusto. Solo un 3,7% de los empleadores está muy insatisfecho, lo cual es bajo, pero señala que algunos aspectos relacionados con el análisis crítico no están siendo completamente cubiertos. En conjunto, estos resultados indican que, aunque las habilidades analíticas de los enfermeros son valoradas por la mayoría de los empleadores, se requiere una mayor atención en el fortalecimiento de esta competencia para aumentar los niveles de satisfacción y asegurar que los profesionales de enfermería puedan enfrentar los desafíos analíticos del entorno laboral con mayor eficacia.

Tabla 3

Satisfacción con la competencia del profesional de enfermería para la generación de ideas

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	8	29,6%
Satisfecho	16	59,3%
Parcialmente satisfecho	2	7,4%
Muy insatisfecho	1	3,7%
Total	27	100,0%

Fuente: Encuestas aplicadas
Elaborado por: Autores del estudio

Análisis e interpretación

Los resultados de la evaluación sobre la competencia de los profesionales de enfermería para la generación de ideas muestran que el 29,6% de los empleadores está muy satisfecho y el 59,3% se encuentra satisfecho, lo que indica que la mayoría de los empleadores valora positivamente esta habilidad en los enfermeros. Solo el 7,4% está parcialmente satisfecho, y un mínimo 3,7% se encuentra muy insatisfecho, lo que sugiere que la capacidad de generar ideas es vista como una fortaleza entre los profesionales evaluados. Estos datos reflejan una percepción favorable de los empleadores sobre la creatividad y la capacidad innovadora de los enfermeros, aunque un pequeño porcentaje aún ve margen para mejorar. En general, la generación de ideas es una competencia sólida en los profesionales de enfermería, pero existen oportunidades para seguir optimizando esta habilidad y elevar aún más los niveles de satisfacción.

Tabla 4

Satisfacción con la competencia de realizar procesamiento conceptual de los profesionales de enfermería

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	10	37,0%
Parcialmente satisfecho	17	63,0%
Total	27	100,0%

Fuente: Encuestas aplicadas
Elaborado por: Autores del estudio

Análisis e interpretación

Los resultados de la evaluación sobre la competencia en el procesamiento conceptual de los profesionales de enfermería indican que un 37,0% de los empleadores se encuentra satisfecho, mientras que la mayoría (63,0%) está solo parcialmente satisfecha. Este hallazgo sugiere que, aunque los profesionales muestran un nivel aceptable de habilidad en el procesamiento conceptual, todavía existe un margen considerable para mejoras en esta área. La predominancia de la satisfacción parcial refleja una percepción de que las competencias actuales cumplen con los requisitos básicos, pero no completamente con las expectativas del entorno laboral, señalando la necesidad de fortalecer esta capacidad en los programas de formación de enfermería para asegurar un desempeño que responda de manera óptima a los desafíos complejos y analíticos del contexto de salud.

Tabla 5

Satisfacción con la competencia de seguir instrucciones de los profesionales de enfermería

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	8	29,6%
Parcialmente satisfecho	15	55,6%
Muy insatisfecho	4	14,8%
Total	27	100,0%

Fuente: Encuestas aplicadas
Elaborado por: Autores del estudio

Análisis e interpretación

Los resultados de la evaluación sobre la competencia de los profesionales de enfermería para seguir instrucciones revelan que solo el 29,6% de los empleadores está satisfecho, mientras que la mayoría, un 55,6%, se encuentra parcialmente satisfecha, lo que indica que esta competencia no se está cumpliendo plenamente según las expectativas. Un 14,8% de los empleadores está muy insatisfecho, lo que resalta que una proporción significativa considera que hay problemas en la capacidad de los enfermeros para seguir instrucciones de manera eficaz. Estos resultados sugieren que existe un área crítica de mejora en el cumplimiento y seguimiento de indicaciones, lo que podría estar afectando la eficiencia y la calidad del trabajo. Para incrementar los niveles de satisfacción, sería recomendable enfocar esfuerzos en mejorar esta habilidad a través de capacitación y supervisión, asegurando que los enfermeros sean más consistentes en el seguimiento de instrucciones.

Tabla 6

Satisfacción con las competencias pensamiento analítico de los profesionales de enfermería

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	9	33,3%
Parcialmente satisfecho	14	51,9%
Muy insatisfecho	4	14,8%
Total	27	100,0%

Fuente: Encuestas aplicadas
Elaborado por: Autores del estudio

Análisis e interpretación

Los resultados de la evaluación sobre las competencias de pensamiento analítico de los profesionales de enfermería muestran que el 33,3% de los empleadores está muy satisfecho, lo que indica que una proporción considerable valora positivamente esta habilidad en los enfermeros. Sin embargo, la mayoría (51,9%) se encuentra parcialmente satisfecha, lo que sugiere que, aunque los profesionales poseen habilidades analíticas, estas no siempre cumplen con todas las expectativas. Un 14,8% de los empleadores está muy insatisfecho, lo que refleja que hay áreas donde se debe fortalecer el pensamiento crítico y la toma de decisiones analíticas. Estos resultados indican que, si bien hay una base sólida en el pensamiento analítico, existe la necesidad de mejorar la formación y el desarrollo de esta competencia para elevar los niveles de satisfacción y asegurar que los profesionales de enfermería puedan enfrentar los desafíos analíticos del entorno laboral de manera más efectiva.

3.5.2. Competencias conductuales

Tabla 7

Competencias conductuales, Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje
Habilidad de los egresados para trabajar en equipo	Medianamente satisfecho	8	29,6%
	Satisfecho	19	70,4%
	Total	27	100,0%
Habilidad de liderazgo para guiar los equipos multidisciplinarios	Insatisfecho	1	3,7%
	Medianamente satisfecho	10	37,0%
	Satisfecho	16	59,3%
	Total	27	100,0%
Habilidad de responder ante situaciones de crisis o calamidad	Insatisfecho	1	3,7%
	Medianamente satisfecho	7	25,9%
	Satisfecho	19	70,4%
	Total	27	100,0%

Fuente: Encuestas aplicadas
Elaborado por: Autores del estudio

Análisis e interpretación

La Tabla evalúa las competencias de trabajo en equipo, liderazgo y respuesta ante crisis de los graduados de la Universidad Estatal de Bolívar. Los resultados muestran una percepción positiva de los empleadores sobre estas habilidades, con un 70,4% satisfecho con la capacidad de los graduados para trabajar en equipo y responder ante crisis, y un 59,3% satisfecho con sus habilidades de liderazgo. Estos datos destacan la efectividad de la formación en fomentar tanto competencias individuales como habilidades colaborativas y de liderazgo, fundamentales en el ámbito de la salud, especialmente en situaciones de emergencia.

Tabla 8

Competencias conductuales, Conocimiento del entorno

		Frecuencia	Porcentaje
Cumple sus responsabilidades según lo esperado	Insatisfecho	1	3,7%
	Medianamente satisfecho	6	22,2%
	Satisfecho	20	74,1%
	Total	27	100,0%
Cumple la normativa y protocolos de la institución y según el MSP	Insatisfecho	1	3,7%
	Medianamente satisfecho	7	25,9%
	Satisfecho	19	70,4%
	Total	27	100,0%
Se muestra comprometida (o) con su labor y responsabilidad con sus pacientes.	Insatisfecho	1	3,7%
	Medianamente satisfecho	7	25,9%
	Satisfecho	19	70,4%
	Total	27	100,0%

Fuente: Encuestas aplicadas
Elaborado por: Autores del estudio

Análisis e interpretación

La mayoría de los empleadores están satisfechos con el desempeño de los graduados en estos aspectos, con un 74,1% indicando satisfacción con el cumplimiento de responsabilidades, un 69.4% con la adherencia a normativas y protocolos, y un 70,4% destacando el compromiso de los graduados con su labor y pacientes.

Tabla 9

Competencia conductual, Construcción de relaciones

		Frecuencia	Porcentaje
Capacidad para establecer relaciones efectivas con los pacientes	Medianamente satisfecho	8	29,6%
	Satisfecho	19	70,4%
	Total	27	100,0%
Habilidades para comunicarse con pacientes, familiares y comunidades de forma comprensible y respetuosa	Medianamente satisfecho	8	29,6%
	Satisfecho	19	70,4%
	Total	27	100,0%

Fuente: Encuestas aplicadas
Elaborado por: Autores del estudio

Análisis e interpretación

La Tabla presenta una evaluación del papel comunicativo de los graduados de la Universidad Estatal de Bolívar, centrándose en su capacidad para establecer relaciones efectivas con los pacientes y comunicarse de manera comprensible y respetuosa con pacientes, familiares y comunidades. En ambas áreas, la mayoría de los empleadores muestran satisfacción, con un 70,4% respectivamente, lo que indica que los graduados poseen habilidades comunicativas sólidas y efectivas en entornos clínicos y comunitarios. Estos resultados resaltan la importancia de la comunicación en la práctica de la enfermería, no solo para la transmisión de información médica, sino también para la construcción de relaciones de confianza y comprensión con los pacientes y sus entornos.

Tabla 10

Competencias conductuales, Orientación de servicio

Rol asistencial		Frecuencia	Porcentaje
Habilidad de proporcionar cuidados de enfermería integrales y holísticos de calidad	Insatisfecho	1	3,7%
	Medianamente satisfecho	6	22,2%
	Satisfecho	20	74,1%
	Total	27	100,0%
Respeto y cumplimiento de los principios bioéticos durante la prestación de los cuidados	Insatisfecho	1	3,7%
	Medianamente satisfecho	6	22,2%
	Satisfecho	20	74,1%
	Total	27	100,0%
Aplicación de conocimientos técnicos y clínicos acorde a sus responsabilidades	Insatisfecho	1	3,7%
	Medianamente satisfecho	5	18,5%
	Satisfecho	21	77,8%
	Total	27	100,0%
Atención a la familia y comunidad de forma adecuada, integral y respetuosa	Insatisfecho	1	3,7%
	Medianamente satisfecho	7	25,9%
	Satisfecho	19	70,4%
	Total	27	100,0%

Fuente: Encuestas aplicadas
Elaborado por: Autores del estudio

Análisis e interpretación

En todas las categorías, la mayoría de los empleadores expresan un alto nivel de satisfacción con el desempeño de los graduados. Se destacan sus habilidades para brindar cuidados de enfermería integrales y holísticos (74,1%), el

respeto y cumplimiento de principios bioéticos (74,1%), la aplicación de conocimientos técnicos y clínicos (77.8%), y la atención a la familia y la comunidad (70,4%).

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS O LOGROS ALCANZADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

Objetivo	**Resultado**
Identificar el perfil profesional y de puesto de los egresados en la institución.	El análisis del perfil profesional y de puesto de los egresados en la posición de "Enfermería 4" en la Coordinación Zonal 5 revela una serie de responsabilidades clave y competencias esenciales para su desempeño en distintos entornos, tales como emergencia, consulta externa, y gestión clínica y quirúrgica. Los enfermeros que ocupan este puesto deben contar con un nivel de instrucción de cuarto nivel y poseer conocimientos especializados en áreas como gerencia en salud, administración de servicios, y enfermería médico-quirúrgica, así como manejo de bioseguridad y protocolos clínicos. Las actividades principales incluyen la aplicación del proceso enfermero, la gestión del plan terapéutico, la orientación a los pacientes y sus familiares, la supervisión del personal auxiliar, y la instrumentación en actos quirúrgicos. En cuanto a las competencias técnicas observadas, los profesionales muestran un nivel bajo en la identificación de problemas, la habilidad analítica, la

	generación de ideas, y el procesamiento conceptual, lo que sugiere que aún requieren mejorar en áreas críticas como la resolución de problemas y el manejo de datos. Asimismo, las competencias conductuales, como el trabajo en equipo, la orientación de servicio, y las habilidades relacionales, también se encuentran en un nivel bajo, indicando la necesidad de fortalecer la capacidad de colaboración y la interacción con compañeros y clientes. En conjunto, los resultados sugieren que, si bien los egresados tienen una sólida base técnica, existen oportunidades para mejorar su desempeño en competencias técnicas y conductuales clave, a través de una mayor formación y capacitación en estas áreas.
Identificar el nivel de satisfacción laboral de los empleadores en relación a las competencias técnicas y conductuales de los egresados de la carrera de enfermería.	Los resultados obtenidos sobre el nivel de satisfacción laboral de los empleadores en relación con las competencias técnicas y conductuales de los egresados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar indican una percepción en general positiva, aunque con áreas significativas que requieren mejora. En términos de competencias técnicas, se observa que un porcentaje considerable de empleadores (51,9%)

	se siente solo parcialmente satisfecho con la capacidad de los profesionales para identificar problemas, y un 55,6% expresa una satisfacción similar al evaluar la habilidad de seguir instrucciones. Aunque la generación de ideas es valorada positivamente, con un 59,3% de satisfacción, las competencias analíticas y de procesamiento conceptual presentan oportunidades para un desarrollo más robusto. Estas áreas críticas subrayan la necesidad de ajustar y fortalecer la formación en habilidades analíticas y de identificación de problemas en el currículo de enfermería. En cuanto a las competencias conductuales, los resultados reflejan un alto nivel de satisfacción en habilidades relacionadas con el trabajo en equipo y la respuesta ante situaciones de crisis, donde un 70,4% de los empleadores se muestra satisfecho. Además, la capacidad de los egresados para cumplir con las normativas y mantener un compromiso ético con los pacientes también es bien valorada, con niveles de satisfacción que oscilan entre el 70% y el 74%. Sin embargo, a pesar de estas fortalezas, se identifican áreas que aún pueden ser optimizadas, especialmente en el desarrollo de

	habilidades de liderazgo y la construcción de relaciones efectivas. En conjunto, estos resultados sugieren que, aunque los egresados están en gran medida cumpliendo con las expectativas de los empleadores, se deben implementar estrategias de capacitación para abordar las áreas críticas y garantizar que los profesionales de enfermería estén mejor preparados para enfrentar los desafíos del entorno laboral.
Realizar una propuesta de fortalecimiento de las competencias técnicas y conductuales en función de los resultados.	La propuesta de mejoramiento busca fortalecer las competencias técnicas y conductuales de los egresados de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, en función de los resultados obtenidos de los empleadores de la Coordinación Zonal 5. A través de un programa de capacitación intensiva que abarca áreas clave como la identificación de problemas, el análisis de datos, la generación de ideas, el uso de tecnologías, el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, se espera cerrar las brechas identificadas en el desempeño profesional. Además, se plan<evaluaciones periódicas para medir el progreso, con el objetivo de mejorar la satisfacción de los empleadores y asegurar que los

	profesionales de enfermería brinden una atención de calidad y humanizada.

Propuesta

Programa para el Mejoramiento en Función de los Resultados

Introducción

La calidad de los servicios de salud depende en gran medida de las competencias y habilidades de los profesionales que los proveen, especialmente en el caso de los enfermeros, quienes desempeñan un papel fundamental en el cuidado directo de los pacientes. Sin embargo, los resultados de la evaluación de los empleadores de la Coordinación Zonal 5 respecto al desempeño de los egresados de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar han revelado áreas clave que requieren atención y mejora. Si bien los profesionales muestran competencias básicas satisfactorias en algunas áreas, como la generación de ideas y la capacidad para trabajar en equipo, también se ha identificado la necesidad de fortalecer habilidades técnicas y conductuales, particularmente en la identificación de problemas, la gestión de prioridades y el manejo de tecnologías.

Ante estos hallazgos, es fundamental proponer un plan de mejora orientado a cerrar las brechas existentes entre las competencias esperadas y las habilidades actuales de los egresados. Este plan tiene como objetivo potenciar el desempeño de los enfermeros en su entorno laboral, asegurando que estén mejor equipados para enfrentar los retos del sistema de salud moderno y satisfacer las expectativas de los empleadores. La presente propuesta busca, a través de un enfoque integral de capacitación y desarrollo, fortalecer las competencias técnicas y conductuales de los profesionales de enfermería, de manera que puedan brindar

una atención de calidad, eficiente y humanizada, acorde con las necesidades del sector salud y los estándares internacionales.

Objetivos de la propuesta

Objetivo general:

Fortalecer las competencias técnicas y conductuales de los egresados de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, específicamente para mejorar su desempeño en el puesto de "Enfermería 3 y 4" en la Coordinación Zonal 5.

Objetivos específicos

- Fortalecer las competencias técnicas de los profesionales de enfermería en áreas clave como la identificación de problemas, análisis de datos, generación de ideas y manejo de tecnologías de la información, a través de programas de capacitación y desarrollo enfocados en mejorar el desempeño clínico y administrativo.
- Desarrollar las competencias conductuales relacionadas con el trabajo en equipo, la orientación al servicio y las relaciones interpersonales, mediante talleres de habilidades blandas e inteligencia emocional, con el fin de mejorar la interacción con compañeros, pacientes y familiares en el entorno laboral**.**

Contenido del programa

1. Fortalecimiento de competencias técnicas

1.1. Capacitación en Identificación de Problemas:

- **Propuesta:** Implementar módulos de capacitación específicos enfocados en la mejora de la competencia para identificar problemas clínicos y administrativos. Estos módulos deben incluir ejercicios prácticos de casos clínicos y simulaciones en los que se enseñe a los enfermeros a recopilar y analizar información para resolver problemas de manera eficaz.
- **Metodología:** Talleres presenciales y virtuales con especialistas en análisis de casos clínicos.
- **Duración:** 3 meses de capacitación intensiva.

1.2. Mejora de Habilidad Analítica:

- **Propuesta:** Incorporar el análisis estadístico básico y la interpretación de datos financieros en el currículo de la carrera, enfocado en la gestión de servicios de salud. Esta formación debe integrar el uso de programas informáticos que faciliten la presentación de datos.
- **Metodología:** Cursos teórico-prácticos sobre manejo de software como Excel y SPSS, y sobre la interpretación de datos relevantes para la práctica enfermera.
- **Duración:** 2 meses de formación continua.

1.3. Estimulación de la Generación de Ideas:

- **Propuesta:** Fomentar el pensamiento creativo e innovador mediante talleres de resolución de problemas y creación de procedimientos alternativos. Estas actividades deben enfocarse en el desarrollo de soluciones novedosas para mejorar la calidad del servicio al paciente.

- **Metodología:** Grupos de trabajo colaborativo y estudios de caso en entornos reales y simulados.
- **Duración:** 1 mes de talleres intensivos.

1.4. Fortalecimiento del Procesamiento Conceptual:

- **Propuesta:** Introducir casos clínicos complejos que demanden el uso de conceptos alternativos en la resolución de problemas, en colaboración con otras disciplinas del área de la salud.
- **Metodología:** Simulaciones y discusiones interactivas para que los profesionales aprendan a aplicar conocimientos teóricos en situaciones prácticas.
- **Duración:** Programas trimestrales con evaluaciones periódicas.

2. Fortalecimiento de competencias conductuales

2.1. Trabajo en Equipo y Comunicación:

- **Propuesta:** Implementar programas de formación continua en habilidades de trabajo en equipo y comunicación efectiva. Los egresados deben participar en dinámicas de grupo y en situaciones reales que requieran la coordinación con otros profesionales de la salud.
- **Metodología:** Talleres de coaching de equipo, ejercicios de role-playing, y análisis de situaciones reales en unidades de salud.
- **Duración:** 3 meses, con seguimiento trimestral para evaluar la mejora.

2.2. Orientación al Servicio:

- **Propuesta:** Capacitar a los profesionales en la atención al usuario y en técnicas para mejorar la satisfacción del paciente, centradas en la humanización del cuidado y el trato respetuoso.

- **Metodología:** Programas de capacitación en atención centrada en el paciente y en estrategias de mejora continua del servicio.
- **Duración:** 1 mes de capacitación teórico-práctica.

2.3. Desarrollo de Relaciones Interpersonales:

- **Propuesta:** Fomentar talleres sobre inteligencia emocional y manejo de relaciones interpersonales para mejorar la interacción con compañeros, pacientes y familiares, contribuyendo a un mejor clima laboral y atención más humanizada.
- **Metodología:** Talleres sobre inteligencia emocional y habilidades blandas con la participación de expertos en psicología y recursos humanos.
- **Duración:** 2 meses de sesiones grupales y seguimientos individuales.

3. Capacitación en el uso de tecnologías y programas informáticos

3.1. Entrenamiento en el Uso de Programas Informáticos:

- **Propuesta:** Diseñar un curso específico para instruir a los profesionales en el uso de programas informáticos aplicados al ámbito de la enfermería (historia clínica electrónica, gestión de recursos, entre otros).
- **Metodología:** Formación técnica intensiva con simulaciones en programas utilizados en instituciones de salud.
- **Duración:** 1 mes de formación continua con evaluación al final.

4. Monitoreo y evaluación

4.1. Evaluación continua del progreso:

- **Propuesta:** Implementar evaluaciones periódicas para medir el avance de los profesionales en cada una de las competencias mencionadas. Esto permitirá ajustar las estrategias formativas de acuerdo con las necesidades detectadas.

- **Metodología:** Evaluaciones trimestrales mediante encuestas, observación de desempeño en el trabajo y revisión de informes de progreso.
- **Duración:** Permanente durante todo el proceso de implementación.

Con esta propuesta de mejoramiento, se espera que los profesionales de enfermería puedan cumplir de manera más efectiva con las demandas del entorno laboral, mejorar la satisfacción de los empleadores y contribuir de forma más eficiente a la atención de calidad en salud.

Tabla 11

Programa propuesto

Actividad	Propuesta	Metodología	Duración	Recursos
Fortalecimiento de competencias técnicas - Identificación de Problemas	Implementar módulos de capacitación específicos para identificar problemas clínicos y administrativos.	Talleres presenciales y virtuales con ejercicios prácticos y simulaciones.	3 meses de capacitación intensiva	Especialistas en análisis clínicos, espacios físicos y plataformas virtuales.
Fortalecimiento de competencias técnicas - Mejora de Habilidad Analítica	Incorporar análisis estadístico básico y la interpretación de datos financieros en la formación.	Cursos teórico-prácticos sobre manejo de software (Excel, SPSS) y análisis de datos.	2 meses de formación continua	Docentes especializados, software (Excel, SPSS), salas de computación.
Fortalecimiento de competencias técnicas - Estimulación de la Generación de Ideas	Fomentar el pensamiento creativo mediante talleres de resolución de problemas y creación de procedimientos alternativos.	Grupos colaborativos y estudios de caso en entornos simulados.	1 mes de talleres intensivos	Facilitadores de pensamiento creativo, entornos simulados.
Fortalecimiento de competencias técnicas - Fortalecimiento del	Introducir casos clínicos complejos para el uso de conceptos alternativos en la resolución de problemas.	Simulaciones y discusiones interactivas en colaboración con otras disciplinas.	Programas trimestrales con evaluaciones periódicas	Facilitadores clínicos, acceso a casos complejos y simulaciones.

Procesamiento Conceptual				
Fortalecimiento de competencias conductuales - Trabajo en Equipo y Comunicación	Implementar programas de formación continua en habilidades de trabajo en equipo y comunicación efectiva.	Talleres de coaching, role-playing, y análisis de situaciones reales.	3 meses, con seguimiento trimestral	Entrenadores en trabajo en equipo, espacios de discusión, materiales de coaching.
Fortalecimiento de competencias conductuales - Orientación al Servicio	Capacitar en atención centrada en el usuario y estrategias de mejora continua del servicio.	Capacitación en atención centrada en el paciente con enfoque en humanización.	1 mes de capacitación teórico-práctica	Capacitadores en atención al cliente, manuales y guías de mejora continua.
Fortalecimiento de competencias conductuales - Desarrollo de Relaciones Interpersonales	Fomentar talleres de inteligencia emocional y manejo de relaciones interpersonales.	Talleres grupales sobre inteligencia emocional con seguimiento individual.	2 meses de sesiones grupales y seguimientos individuales	Psicólogos, recursos humanos, materiales sobre inteligencia emocional.
Capacitación en el uso de tecnologías - Uso de Programas Informáticos	Diseñar un curso para instruir a los profesionales en el uso de	Formación técnica intensiva con simulaciones en el uso de programas.	1 mes de formación	Instructores informáticos, software de gestión de

	programas informáticos aplicados a la enfermería.		continua con evaluación final	salud, equipos de simulación.
Monitoreo y Evaluación - Evaluación continua del progreso	Implementar evaluaciones periódicas para medir el avance de los profesionales en las competencias mencionadas.	Evaluaciones trimestrales mediante encuestas, observación y revisión de informes.	Permanente durante todo el proceso	Equipo de evaluación, encuestas, software para recopilación y análisis de datos.

CAPÍTULO V

5. MARCO ADMINISTRATIVO

5.1. Recursos

Recursos humanos

Autores del proyecto:

- Barragán González José Carlos
- Pérez Morales Mateo Alexander

Tutor del proyecto

- Lcda. Morayma Remache

Empleadores de profesionales de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar

Recursos institucionales

Universidad Estatal de Bolívar

Recursos materiales

Impresiones

Cuaderno de notas

Materiales de oficina

Recursos tecnológicos

Computador

Acceso a internet

Software de edición de documentos Office

Software de análisis de datos IBM SPSS v.25

5.2. Presupuesto

Descripción	Costo unitario	Cantidad	Costo total
Tiempo de uso de ordenador con internet	0,75	350	262,5
Traslados	2	25	50
Impresiones de ejemplares finales	0,25	300	75
Impresiones varias	0,25	50	12,5
Anillado	2	3	6
CD	2	3	6
Total			412

5.3. Cronograma

	Meses								
	Marzo	**Abril**	**Mayo**	**Junio**	**Julio**	**Agosto**	**Septiembre**	**Octubre**	**Noviembre**
Presentación de la denuncia del tema									
Revisión de la denuncia por la unidad de titulación									
Aprobación del tema									
Revisión y denuncia del anteproyecto									
Revisión por el director y par académico									
Aprobación del anteproyecto									
Diseño de instrumentos de recolección de información									
Recolección de la información									
Análisis de la información									
Elaboración del proyecto de investigación									
Correcciones y observaciones según director y pares									
Redacción del cuerpo final del informe del proyecto									
Revisión por el director y par académico									
Correcciones de los pares académico									
Emisión de certificados de verificación para la defensa									
Preparación de material para defensa									
Defensa del proyecto									

CAPÍTULO VI

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Se identificó que los empleadores tienen una percepción positiva general del desempeño de los egresados de la carrera de Enfermería, destacando competencias como la generación de ideas. Sin embargo, se identificaron áreas de mejora en el seguimiento de instrucciones y la priorización de actividades, lo que indica la necesidad de reforzar estas competencias. A pesar de esto, el nivel de satisfacción global es favorable, pero será necesario implementar estrategias de capacitación en el manejo de información y tecnologías para optimizar el desempeño de los profesionales.

Los resultados reflejan que los empleadores están satisfechos con varias competencias de los egresados de enfermería, particularmente en áreas como la generación de ideas, el trabajo en equipo y el cumplimiento de normativas y principios éticos, lo cual evidencia una buena preparación en habilidades colaborativas y éticas. Sin embargo, se identifican áreas que requieren mayor atención, tales como el procesamiento conceptual, la identificación de problemas, el pensamiento analítico y la capacidad de liderazgo. Estas áreas críticas sugieren la necesidad de fortalecer el currículo de enfermería para que los egresados puedan responder de manera más completa y efectiva a las demandas del entorno de la salud, asegurando así una mayor adaptación y eficiencia en su desempeño profesional.

La propuesta de mejoramiento está enfocada en fortalecer las competencias técnicas y conductuales de los egresados de la carrera de

Enfermería, basándose en las áreas de mejora identificadas por los empleadores. El programa de capacitación intensiva propuesto aborda la identificación de problemas, el análisis de datos, el uso de tecnologías, y las relaciones interpersonales, con el objetivo de cerrar las brechas en el desempeño y mejorar la satisfacción de los empleadores. Se espera que este enfoque integral asegure una atención de salud más efectiva y humanizada por parte de los profesionales.

6.2. Recomendaciones

Es fundamental desarrollar programas de formación continua que se enfoquen en mejorar las competencias técnicas y conductuales de los egresados, especialmente en áreas como la identificación de problemas, el análisis de datos, y la priorización de actividades. Estos programas deben incluir talleres prácticos, simulaciones y el uso de tecnologías que permitan a los profesionales adaptarse mejor a las demandas del entorno laboral.

Para mejorar las relaciones interpersonales y la colaboración en el entorno de trabajo, se recomienda realizar talleres de inteligencia emocional y dinámicas de grupo que fortalezcan las competencias de trabajo en equipo y comunicación efectiva. Esto no solo beneficiará la interacción con compañeros, sino también la relación con pacientes y familiares, promoviendo una atención más humanizada.

Se sugiere implementar un sistema de evaluación periódica que permita medir el progreso de los egresados en las competencias críticas identificadas. Las evaluaciones trimestrales deben incluir encuestas a empleadores y observaciones de desempeño, lo que permitirá ajustar y mejorar continuamente las estrategias de capacitación en función de los resultados obtenidos.

BIBLIOGRAFÍA

Bambague, G. (2021). Pertienencia del Programa de Enfermería: Perspectiva del egresado y del empleador en Cali-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS), XXVII*(3), 87-99. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8081758

Bonilla, C., Tamami, M., y López, S. (2022). Índice de empleabilidad en la zona 3 de los graduados de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar. *Polo del Conocimiento, 7*(4), 590-601. https://doi.org/file:///D:/Downloads/Dialnet-IndiceDeEmpleabilidadEnLaZona3DeLosGraduadosDeEnfe-8482983.pdf

Bonilla, C., y Tamami, M. (2021). *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 3 año 2018-2020.* Proyecto de Investigación, Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador. https://www.dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/4048/1/Tesis%20Zona%203...pdf

Castro, J., y Cochachin, C. (2021). *Conocimiento y aplicación de los principios bioéticos en el ejercicio profesional de enfermería – Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021.* Tesis de Grado, Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo", Perú. https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4952/T033_46837665_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chable, R., y C., C. (2020). Flebitis: Conocimiento básico del personal de enfermería. *Salud y Eduacaión, 9*(17), 62-65. https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/6535/7614

Díaz, G., Alemañy, E., y Alemañy, C. (2021). Factores contextuales, familia y factores de riesgo y enfermedades consecuentes de la aterosclerosis. *Ecimed, 47*(4), 1-21. http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v47n4/1561-3127-rcsp-47-04-e2602.pdf

Donoso, R., Gómez, N., y Rodríguez, A. (2020). El futuro de la enfermería basada en la evidencia y su impacto en el cuidado del paciente. *Revista Universidad y Sociedad, 12*(5), 229-236. http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n5/2218-3620-rus-12-05-229.pdf

Escobar, A. (2022). *Evaluación de los graduados de enfermería sobre los contenidos curriculares y su aplicación en la práctica.* Universidad Técnica de Ambato. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/36793/1/Escobar%20P%c3%a9rez%20Adriana%20Estefan%c3%ada.pdf

Flores, E., Escobar, N., Jara, P., y Maureira, F. (2021). Análisis del perfil de egreso de la carrera de pedagogía en educación física de Chile. *Retos*(39), 1579-1726. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7605148

García, L., Vázquez, J., Sánchez, B., Rúa, P., y Rodríguez, D. (2022). Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados de enfermería: estudio de caso en el Sur de Jalisco, México. *Ciencia Latina, 6*(6), 1-20. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3924

Guartaán, A., Torres, K., y Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher, 4*(6). https://doi.org/file:///D:/Downloads/Dialnet-LaEvaluacionDelDesempenoLaboralDesdeUnaPerspectiva-7144062.pdf

Huyhua, S. (2021). *Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de una universidad pública licenciada.* Tesis de Magister, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú. https://doi.org/y

Jiménez-Barrera, M., Meneses, M., Cano, Y., y Cabanillas, T. (2022). Experiencia docente en la aplicación de metodologías activa de aprendizaje en la educación superior enfermera. *Index de Enfermería, 31*(2). https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962022000200018&script=sci_arttext&tlng=pt

Martínez, N. (2021). *La percepción que tienen los egresados y empleadores de la Licenciatura de enfermeríade la UAM-X, sobre su formación, La relación del perfil de egreso y su inserción en el mercado laboral.* Universidad Autónoma Metropolitana. https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/bitstream/123456789/26203/1/cbs1973556.pdf

Mendoza, J., y Arriola, T. (2022). El desempeño laboral de los colabodares: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina, 6*(4). https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165

Ministerio de Salud Pública. (2017). Documento técnico "Perfil profesional del/la Licenciado/a en Enfermería". *Acuerdo interinstitucional Ministerio de Salud Pública y Consejo de Educación Superior, Año I- N° 83.*

Moltalvo, S., Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Calidad de servicio y satisfacción del usuario en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. *Ciencia y Desarrollo,* 1-6. https://doi.org/file:///D:/Downloads/2085-8800-1-PB.pdf

Muñiz, G., García, M., Rodríguez, C., Sánchez, C., Sandrea, L., y Rebolledo, D. (2019). Competencias del ser y hacer en enfermería: revisión sistemática y análisis empírico. *Revista Cubana de Enfermería, 35*(2), 1-21. https://www.researchgate.net/profile/Gloria-Janeth-Muniz-Granoble/publication/337499001_Competences_for_Being_and_Do_in_nursing_Systematic_review_and_empirical_analysis/links/5ddc3caca6fdccdb446552f9/Competences-for-Being-and-Do-in-nursing-Systematic-revi

Olivares, E., Catalini, S., Torres, J., Delgado, A., y López, J. (2021). Revisión sistemática del estado de arte de conceptos sobre cuidado de enfermería (2016-2020). en función del modelo crítico. *Crear en Salud*(15), 71-87. https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revcs/article/view/34446/34982

Organización Panamericana de la Salud. (2021). *Enfermería.* paho.org/es: https://www.paho.org/es/temas/enfermeria

Orrala, M., y Severino, M. (2023). *Evolución normativa de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Ecuador.* Universidad Estatal Península de Santa Elena. https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/10284/1/UPSE-TDR-2023-0089.pdf

Parra-Ganchosa, C., Márquez-Abarca, B., Sánchez-Cabrera, L., y Mora-Sanchez, N. (2022). Gestión administrativa en el desempeño laboral de las empresas de Delivery-Cantón Machala. *Digitel Publisher CEIT, 7*(5), 30-43. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8712850

Petric, N. (2020). Egreso universitario a término: elementos que permiten comprender su trama. *Diálogos Pedagógicos, 17*(34), 61-82. https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/9287/1/egreso-universitario-termino-elementos.pdf

Pilamunga, M., y Saltos, L. (2019). *empleabilidad de graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar. Pperiodos 2015- 2017.* Tesis cde Grado, Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador. https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UEB_a0a99725a96b844032f604038befe542

Poquis, E., Cadenillas, V., Palacios, J. N., Buendia, G., y Chumacero, J. (2020). Análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de Enfermería de un Instituto Superior Tecnológico Público. *Propósitos y Representaciones, 8*(3), 1-10. http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v8n3/2310-4635-pyr-8-03-e785.pdf

Poquis-Velasquez, E., Cadenillas, V., Palacios, J., Nuñez, F., y Buendía, G. (2020). Análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de Enfermería de un Instituto Superior Tecnológico Público. *Propósitos y Representaciones, 8*(3). https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.785

Ramírez, W. (2022). Gestión del capital humano por cometencias laborales en el contexto empresarial: una revisión de literatura. *Lúmina, 23*(1). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8679439

Ramos, G., y López, A. (2021). Los conocimientos y la educación por competencias: el caso de la enfermería quirúrgica en la UNIANDES. *Revista Conrado, 17*(S3), 14-21. https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2132/2078

Remache, L., y Urdiales, E. (2021). *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 5 año 2018-2020.* Universidad Estatal de Bolívar. https://www.dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/4052/1/PI%20Oferta%20de%20empleabilidad%20zona%205%20notariada.pdf

Rodríguez, P., y Báez, F. (2020). Epistemología de la profesión enfermera. *Ene de Enfermería, 14*(2), 1-15. https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v14n2/1988-348X-ene-14-2-e14213.pdf

Roque, Y., Gafas, C., Herrera, A., Salazar, Y., Betancourt, C., y Figueredo, K. (2019). Pertinencia de la formación académica de enfermería. Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador. *Educación Médica, 19*(2), 73-79. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181317301079

Sánchez, C., Rebolledo, D., Arceli, M., y Muñiz, G. (2022). Percepción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados de Enfermería de la Universidad de Guayquil. *Revista Cuatrimestral "Conecta Libertad", 6*(2), 36-48. https://doi.org/https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/download/281/470/2171#:~:text=As%C3%AD%20mismo%2C%20los%20resultados%20muestran,25%25%20opinan%20que%20son%20excelentes.

Troya, C., Padilla, M., y Benavides, L. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. *Práctica Familiar, 5*(1). https://practicafamiliarrural.org/index.php/pfr/article/view/145/180

Universidad Estatal de Bolívar. (2023). *Ciencias de la Salud y del Ser Humano.* https://www.ueb.edu.ec/index.php/oferta-academica/grado/cselh/enfermeria#:~:text=Personalidad%3A%20Alto%20esp%C3%ADritu%20human%C3%ADstico%2C%20amor,perseverante%2C%20dispuesto%20a%20enfrentar%20diversas

Vaca, J., Jaramillo, K., Cárdenas, D., y Pineda, T. (2023). Más allá de la formación: La percepción de los graduados y empleadores de enfermería, Imbabura-Ecuador. *Estrategia y Gestión Universitaria, 11*(2), 72-79. https://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/view/3240/4892

Venegas, B., Rodríguez, M., Abril, R., y Calero, G. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza, 3*(3), 1-14. https://doi.org/file:///D:/Downloads/1.+Motivaci%C3%B3n+y+satisfacci%C3%B3n+del+personal+de+Enfermer%C3%ADa+en+la+atenci%C3%B3n+de+tercer+nivel.pdf

Wael, H. (2023). *Estudio de pertienencia de los programas de formación y ejercicio profesional de los Criminólogos en Nuevo León.* Universidad Autónoma de Nuevo León. http://eprints.uanl.mx/25750/1/1080328952.pdf

Yánez, K., Rivas, E., y campillay, M. (2021). Ética del cuidado y cuidado de enfermería. *Cuidados Humanizados, 10*(1), 3-17. http://www.scielo.edu.uy/pdf/ech/v10n1/2393-6606-ech-10-01-3.pdf

Yuquilema, C., y Chuquitarco, S. (2021). *Reconocimiento social enfermería como profesión en pandemia en la Zona 5.* Universidad Estatal de Bolívar. https://www.dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/4054/1/TESIS%20INCUIDO%20LA%20NOTARIACI%c3%93N.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Aprobación del tema

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR — CONSEJO DIRECTIVO — FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

CONSEJO DIRECTIVO RESUELVE: REALIZAR UN ALCANCE A LA RESOLUCIÓN DFCS- RCD- 244-2023 TOMADA EN SESIÓN EXTRAORDINARIA (08) DEL 29 DE AGOSTO DEL 2023, EN QUE SE RESOLVIÓ: SOBRE LA BASE DEL ACTA DE LA COMISIÓN DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN DE LA CARRERA ENFERMERÍA PRESENTADO POR LA LICENCIADA MARÍA OLALLA GARCÍA COORDINADORA DE LA CARRERA ENFERMERÍA Y LIC. ESTHELA GUERRERO COORDINADORA DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN, ACTA DE FECHAS 8 Y 15 DE AGOSTO DEL 2023, EN QUE SE APRUEBA ÍNTEGRAMENTE EL CONTENIDO DEL ACTA; Y RESUELVE APROBAR LA DISTRIBUCIÓN DE LOS GRUPOS DE TITULACIÓN DE GRADO DE LA CARRERA ENFERMERÍA SEGÚN: LA TABLA NRO. 03 DEL ACTA CON LA ASIGNACIÓN DE DIRECTORES SEGÚN LA MODALIDAD, TEMA PRESENTADO, LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN. PERIODO ACADÉMICO OCTUBRE 2023 – FEBRERO 2024, MODALIDAD PROYECTO DE INVESTIGACIÓN TERCERA COHORTE REDISEÑO

Grupos	Apellidos y nombres	Tema presentado	Tema sugerido por la comisión	Tema Replanteado	Líneas Sub líneas de investigación	TUTOR ASIGNADO
1	Gaglay Chariguamán Johanna Lisseth Vega García María Morelia	Repercusiones del embarazo y maternidad en el rendimiento académico de los estudiantes de séptimo ciclo de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, mayo-septiembre 2023		Tema Aprobado Repercusiones de mujeres embarazadas y madres en el rendimiento académico de los estudiantes de enfermería. Universidad Estatal de Bolívar. Periodo Octubre 2023 – Febrero 2024	Línea: salud y Bienestar Sublinea: Cuidados para la salud y vida	DR DIEGO LARREA
2	Guerrero Rivadeneira	Determinación de los riesgos biológicos del		Tema Aprobado Determinación de los riesgos	Línea: salud y Bienestar	LIC ESTELA GUERRERO

	Ariana Gabriela Montero Chango Nataly Paola	personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Abel Gilbert Pontón. Periodo mayo-agosto 2023		biológicos del personal de enfermería. Área emergencia. Hospital Abel Gilbert Pontón. Periodo Octubre 2023 – Febrero 2024	Sublinea: Cuidados para la salud y vida	
3	Martínez Villena Kattya Liceña Bosquez Vera Melanie Dayana	Intervenciones de enfermería en cuidados paliativos del adulto mayor diabetico-hipertenso, centro gerontológico Amawta Wasi Samay, periodo junio-diciembre 2023	Tema replanteado	Tema Aprobado Cuidados paliativos en el adulto mayor diabetico-hipertenso, centro gerontológico. San Miguel de Bolívar. Periodo Octubre 2023 – Febrero 2024	Línea: Salud y bienestar. Sublinea: Enfermedades endocrinas y crónico degenerativas	LIC SILVANA LÓPEZ
4	García Montoya Evelyn Cristina Lopez Gavilanez Katherine Elizabeth	Implementación de un programa educomunicativo para la prevención de lesiones musculo esqueléticas en adultos mayores. Casa del adulto mayor Salinas. Periodo. Junio – Diciembre 2023	Tema replanteado	Tema Aprobado Implementación de un programa edu-comunicativo para la prevención de lesiones musculo esqueléticas en adultos mayores. Casa del adulto mayor Salinas. Periodo Octubre 2023 – Febrero 2024	Línea: salud y Bienestar Sublinea: Cuidados para la salud y vida	LIC MARÍA JOSÉ FIERRO
5	Pérez Morales Mateo Alexander Barragán González José Carlos	Estado físico y mental del personal de enfermería que labora en el área de medicina interna del Hospital Alfredo Noboa Montenegro	Tema replanteado	Nivel de Satisfacción de empleadores y egresados de la carrera de Enfermería Coordinación zonal 5. Periodo Octubre 2023 – Febrero 2024	Línea: salud y bienestar Sublinea: calidad de cuidado enfermero	TUTOR LIC MORAYMA REMACHE
6	Cornelio Collay Deicy Paulina Chochos Hernández Erika Maybethy	Proceso enfermero a pacientes post quirúrgico con apendicitis aplicando el modelo de Virgínea Henderson. Hospital General Monte Sinaí. Junio-diciembre 2023		Tema Aprobado Proceso enfermero a pacientes post quirúrgico con apendicectomía aplicando el modelo de Virginia Henderson. Hospital General Monte Sinaí. Periodo Octubre 2023 – Febrero 2024	Línea: Salud y bienestar Sublinea: calidad del Cuidados del enfermero.	LIC MORAYMA REMACHE
7	Ramírez Ruiz Jefferson Paúl Garcia Jaña Consuelo Anabel	Factores de riesgo asociados al abandono del adulto mayor en la parroquia Cañi, cantón Colta, provincia de Chimborazo en el periodo junio - diciembre del 2023	Tema replanteado	Tema Aprobado Factores de riesgo asociados al abandono del adulto mayor. Parroquia Cañi, cantón Colta, provincia de Chimborazo. Periodo Octubre 2023 – Febrero 2024	Línea: salud y Bienestar Sublinea: Cuidados para la salud y vida	LIC DAVID AGUALONGO
8	Alban Montero Marlon Jhoel Panata Rochina Jonathan Paul	Promoción de la vacunación infantil en la población indígena asociado a una comunicación efectiva intercultural de enfermería. Centro de Salud N°1 Riobamba, mayo – agosto 2023	Tema replanteado	Promoción de la cartera de servicios a la población indígena asociado a una comunicación intercultural efectiva de enfermería. Centro de Salud N°1 Riobamba, Periodo Octubre 2023 – Febrero 2024	Línea: Salud y bienestar Sublinea: calidad del cuidado enfermero	LIC JAQUELINE BELTRÁN
9	Remache Pérez Anahi Estefania Ruiz Villacres	Proceso de atención de enfermería en pacientes con complicaciones respiratorias post-	Tema replanteado	Replanteado aceptado Proceso de atención de enfermería según Virginia Henderson en pacientes con	Línea: Salud y bienestar Sublinea: calidad del	LIC ESTEFANY DIAS

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

CONSEJO DIRECTIVO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

	Ruiz Paredes Steeven Alexander Sangoquiza Anancolla Luis Miguel	Factores de riesgo familiares en gestantes adolescentes centro de salud N 1, cantón Riobamba Periodo Octubre 2023-Febrero 2024	**Factores de riesgo familiares en gestantes adolescentes Centro de salud Tipo A Guanujo, cantón Guaranda. Periodo. Marzo – julio 2024.**	acepta la prórroga
	Poma Yacchirema Richard Paul Guamán Tixi Bryan Hernan	Intervención de enfermería para el adulto mayor en situación de abandono, aplicando el modelo de Jean Watson . Parroquia Flores-Riobamba . Periodo Octubre 2023- febrero 2024	**Proceso de Atención de Enfermería para pacientes geriátricos con la disminución de la capacidad funcional. Centro Gerontológico Amawta Wasi Samay. Periodo Marzo – julio 2024.**	acepta la prórroga y cambio de tema
	Guaranga Broncano Adriana Belén Yautibug Guagcha Byron Edison	Aplicación del Modelo de Nola Pender en la prevención de cáncer de cérvix Centro de Salud Penipe. Periodo octubre 2023.febrero 2024.	**Aplicación del Modelo de Nola Pender en la prevención de cáncer de cérvix Centro de Salud Cuatro Esquinas. Periodo Marzo – julio 2024**	acepta la prórroga con cambio de lugar
	Albán Montero Marlón Jhoel Panata Rochina Jonathan Paul	Promoción de la cartera de servicios a la población indígena asociado a una comunicación intercultural efectiva de enfermería. Centro de Salud N0 1. Riobamba. Periodo Octubre - Febrero 2024	**Promoción de la cartera de servicios a la población indígena asociado a una comunicación intercultural efectiva de enfermería. Centro de Salud Tipo A Salinas. Periodo Marzo – julio 2024.** **TUTOR:** **LIC. DAVID AGUALONGO**	acepta la prórroga con cambio de lugar y Cambio de Tutor por no contratación de la docente
	Guanipatin Caluña Carla Maribel Muguicha Hinojoza Lisbeth Fernanda Paul	Eventos adversos asociados a la aplicación de los diez correctos durante la práctica de los internos rotativos de enfermería. Universidad Estatal de Bolívar. Periodo marzo- julio 2024	**Eventos adversos asociados a la aplicación de los diez correctos durante la práctica de los internos rotativos de enfermería. Universidad Estatal de Bolívar. Periodo Marzo – julio 2024.**	acepta la prórroga
	Barragán González José Carlos Pérez Morales Mateo Alexander	Nivel de Satisfacción laboral de empleadores en relación a los egresados de la carrera de Enfermería Coordinación zonal 5. Periodo Octubre 2023-Febrero 2024	**Nivel de Satisfacción laboral de empleadores en relación a los egresados de la carrera de Enfermería Coordinación Zonal 5. Periodo Marzo – julio 2024.**	acepta la prórroga
	Chimbolema Rea Oscar Marcelo Rea Chimboazo Alex Michael	Nivel de Satisfacción de empleadores en relación a los egresados de la carrera de Enfermería Coordinación zonal 2 y 3. Periodo Octubre 2023-Febrero 2024	**Nivel de Satisfacción de empleadores en relación a los egresados de la carrera de Enfermería Coordinación zonal 2 y 3. Periodo Marzo – julio 2024**	acepta la prórroga

Notifíquese. –

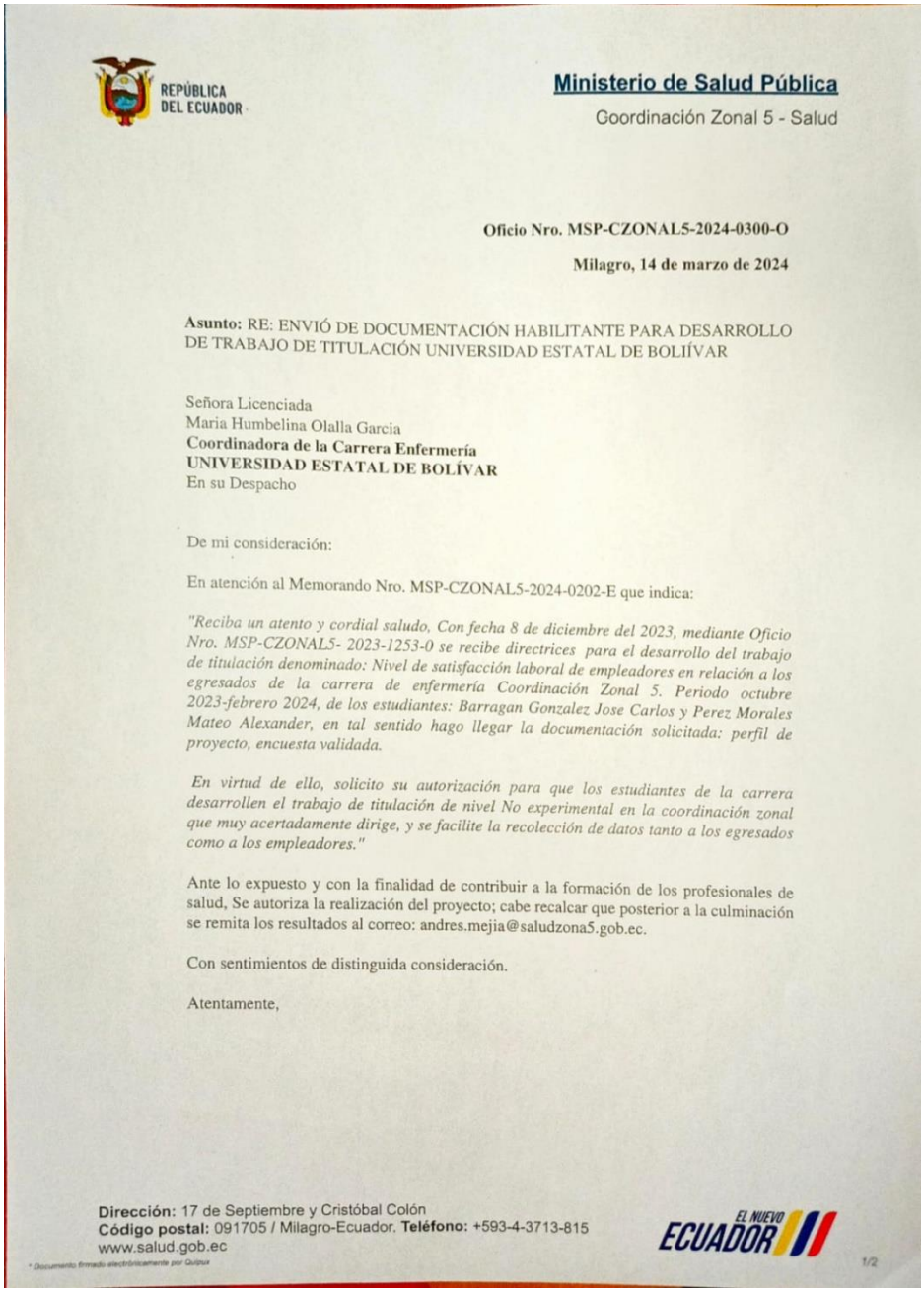
LIC. SILVANA LÓPEZ PAREDES Mgtr.
DECANA

Lo certifico. –

LIC. TANIA HURTADO GARCÍA
SECRETARIA DE CONSEJO DIRECTIVO

SL/TH

Anexo 2: Permiso para el desarrollo de la investigación



REPÚBLICA DEL ECUADOR

Ministerio de Salud Pública
Coordinación Zonal 5 - Salud

Oficio Nro. MSP-CZONAL5-2024-0300-O

Milagro, 14 de marzo de 2024

Asunto: RE: ENVIÓ DE DOCUMENTACIÓN HABILITANTE PARA DESARROLLO DE TRABAJO DE TITULACIÓN UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIÍVAR

Señora Licenciada
Maria Humbelina Olalla Garcia
Coordinadora de la Carrera Enfermería
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
En su Despacho

De mi consideración:

En atención al Memorando Nro. MSP-CZONAL5-2024-0202-E que indica:

"Reciba un atento y cordial saludo, Con fecha 8 de diciembre del 2023, mediante Oficio Nro. MSP-CZONAL5- 2023-1253-0 se recibe directrices para el desarrollo del trabajo de titulación denominado: Nivel de satisfacción laboral de empleadores en relación a los egresados de la carrera de enfermería Coordinación Zonal 5. Periodo octubre 2023-febrero 2024, de los estudiantes: Barragan Gonzalez Jose Carlos y Perez Morales Mateo Alexander, en tal sentido hago llegar la documentación solicitada: perfil de proyecto, encuesta validada.

En virtud de ello, solicito su autorización para que los estudiantes de la carrera desarrollen el trabajo de titulación de nivel No experimental en la coordinación zonal que muy acertadamente dirige, y se facilite la recolección de datos tanto a los egresados como a los empleadores."

Ante lo expuesto y con la finalidad de contribuir a la formación de los profesionales de salud, Se autoriza la realización del proyecto; cabe recalcar que posterior a la culminación se remita los resultados al correo: andres.mejia@saludzona5.gob.ec.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Dirección: 17 de Septiembre y Cristóbal Colón
Código postal: 091705 / Milagro-Ecuador. **Teléfono:** +593-4-3713-815
www.salud.gob.ec

* Documento firmado electrónicamente por Quipux

EL NUEVO ECUADOR

1/2

REPÚBLICA DEL ECUADOR

Ministerio de Salud Pública
Coordinación Zonal 5 - Salud

Oficio Nro. MSP-CZONAL5-2024-0300-O

Milagro, 14 de marzo de 2024

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Ana Maria Murillo Zavala
COORDINADORA ZONAL 5 - SALUD

Referencias:
- MSP-CZONAL5-2024-0202-E

Anexos:
- instrumentos__validados_y_ante_proyecto(ueb)0598283001710422763.pdf

Copia:
Señora Licenciada
Ligia Marlene Curi Chiluiza
Asistente Administrativa
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Señor Magíster
Andrés Moises Mejía Pérez
Responsable de la Gestión Interna Zonal de Usuarios y Redes de Atención Integral en Salud

Señor Magíster
Josue David Gonzalez Veliz
Responsable de la Gestión Zonal de Implementación y Evaluación de Redes de Atención en Salud

Señor Magíster
Presley Abner Vega Ortiz
Responsable de la Gestión Interna Zonal de Administración del Talento Humano

ammp/jdgv

Firmado electrónicamente por: ANA MARIA MURILLO ZAVALA

Anexo 3: Solicitud de prórroga

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Carrera de Enfermería

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

Guaranda, 11 de marzo del 2024

Mgt. Silvana López

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

Lcda. Vanessa Mite

COORDINADORA DE TITULACIÓN DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA

Presente. –

De nuestra consideración. –

Yo, **BARRAGAN GONZALEZ JOSE CARLOS** con C.I: **0202501003** y **PEREZ MORALES MATEO ALEXANDER** con C.I: **1726474826, estudiantes de la carrera de** Enfermería, **nos dirigimos a usted para solicitarle muy comedidamente, se nos autorice una prórroga para dar continuidad al desarrollo de nuestro proyecto de investigación denominado: "Nivel de satisfacción laboral de empleadores en relación a los egresados de la Carrera de Enfermería Coordinación Zonal 5. Periodo Octubre 2023 – Febrero 2024.", por motivos de retraso en el trabajo de titulación, pese a lo establecido no se logró concluir en la fecha prevista de entrega.**

En base al Reglamento Reformado de la Unidad de Titulación de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano; Art. 9.- Protocolos de las modalidades de titulación, 9.2 Proyecto de Investigación, **9.2.18 El estudiante que no haya culminado y aprobado el trabajo de titulación en el tiempo ordinario de duración de la carrera, lo podrá desarrollar en un plazo adicional que no excederá el equivalente a dos períodos académicos ordinarios, previa solicitud a la autoridad de la facultad, sin requerir pago de aranceles.**

Seguros de contar con su aceptación le agradecemos con anticipación.

Atentamente,

Barragán González José Carlos
C.I: 0202501003
Estudiante De Titulación

Pérez Morales Mateo Alexander
C.I: 1726474826
Estudiante De Titulación

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano
DECANATO
Remito a: Lic. Mabel Olalla
favor coordinar con Responsable de titulación solicitud S/n
Fecha: Día 11 Mes 03 Año 24

Anexo 4 Validación de instrumentos

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Carrera de Enfermería

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS

Tema: Nivel de satisfacción laboral de empleadores en relación a los egresados de la Carrera de Enfermería Coordinación Zonal 5. Período octubre 2023 a febrero 2024

Responsables: Barragán González José Carlos

Pérez Morales Mateo Alexander

Coordinadora: Lcda. Morayma Remache

Luego de analizar el instrumento de recolección de información, en base a su criterio y experiencia profesional, designe validar dicho instrumento: Guía. Marque con una (X) la puntuación que considere adecuada para cada criterio a evaluar tomando en cuenta que:

1= Muy en desacuerdo
2= En desacuerdo
3= De acuerdo
4= Muy de acuerdo

OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de satisfacción de empleadores y egresados de la carrera de Enfermería Coordinación Zonal 5 en el período octubre 2023 a febrero 2024

Criterio	Puntuación				Propuesta de mejora
	1	2	3	4	
Coherencia				X	
Pertinencia				X	
Objetividad				X	
Validez				X	
Total puntuación				16	

De 1 a 4 ⟶ No aplicable
De 5 a 8 ⟶ No aplicable
De 9 a 12 ⟶ Aplicable, (mejora)
De 13 a 16 ⟶ Aplicable

NOMBRE DEL VALIDADOR	PROFESIÓN Y CARGO	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	FIRMA Y SELLO
María Belén García	Enfermera Docente	UEB	

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

Carrera de Enfermería

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS

Tema: Nivel de satisfacción laboral de empleadores en relación a los egresados de la Carrera de Enfermería Coordinación Zonal 5. Período octubre 2023 a febrero 2024

Responsables: Barragán González José Carlos

Pérez Morales Mateo Alexander

Coordinadora: Lcda. Morayma Remache

Luego de analizar el instrumento de recolección de información, en base a su criterio y experiencia profesional, designe validar dicho instrumento: Guía. Marque con una (X) la puntuación que considere adecuada para cada criterio a evaluar tomando en cuenta que:

1= Muy en desacuerdo
2= En desacuerdo
3= De acuerdo
4= Muy de acuerdo

OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de satisfacción de empleadores y egresados de la carrera de Enfermería Coordinación Zonal 5 en el período octubre 2023 a febrero 2024

Criterio	Puntuación				Propuesta de mejora
	1	2	3	4	
Coherencia				X	
Pertinencia				X	
Objetividad				X	
Validez				X	
[illegible]	16				

De 1 a 4 ——→ No aplicable
De 5 a 8 ——→ No aplicable
De 9 a 12 ——→ Aplicable, (mejora)
De 13 a 16 ——→ Aplicable

NOMBRE DEL VALIDADOR	PROFESIÓN Y CARGO	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	FIRMA Y SELLO
David Agualongo Chela	Licenciado en Ciencias de Enfermería	Universidad Estatal de Bolívar.	

Anexo 5 Instrumentos aplicados

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

TEMA: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE EMPLEADORES EN RELACIÓN A LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA COORDINACIÓN ZONAL 5. PERÍODO MARZO 2024 A JULIO 2024

AUTORES: Barragán González José Carlos y Pérez Morales Mateo Alexander

TUTOR: Lcda. Morayma Remache

Encuesta de satisfacción de los empleadores

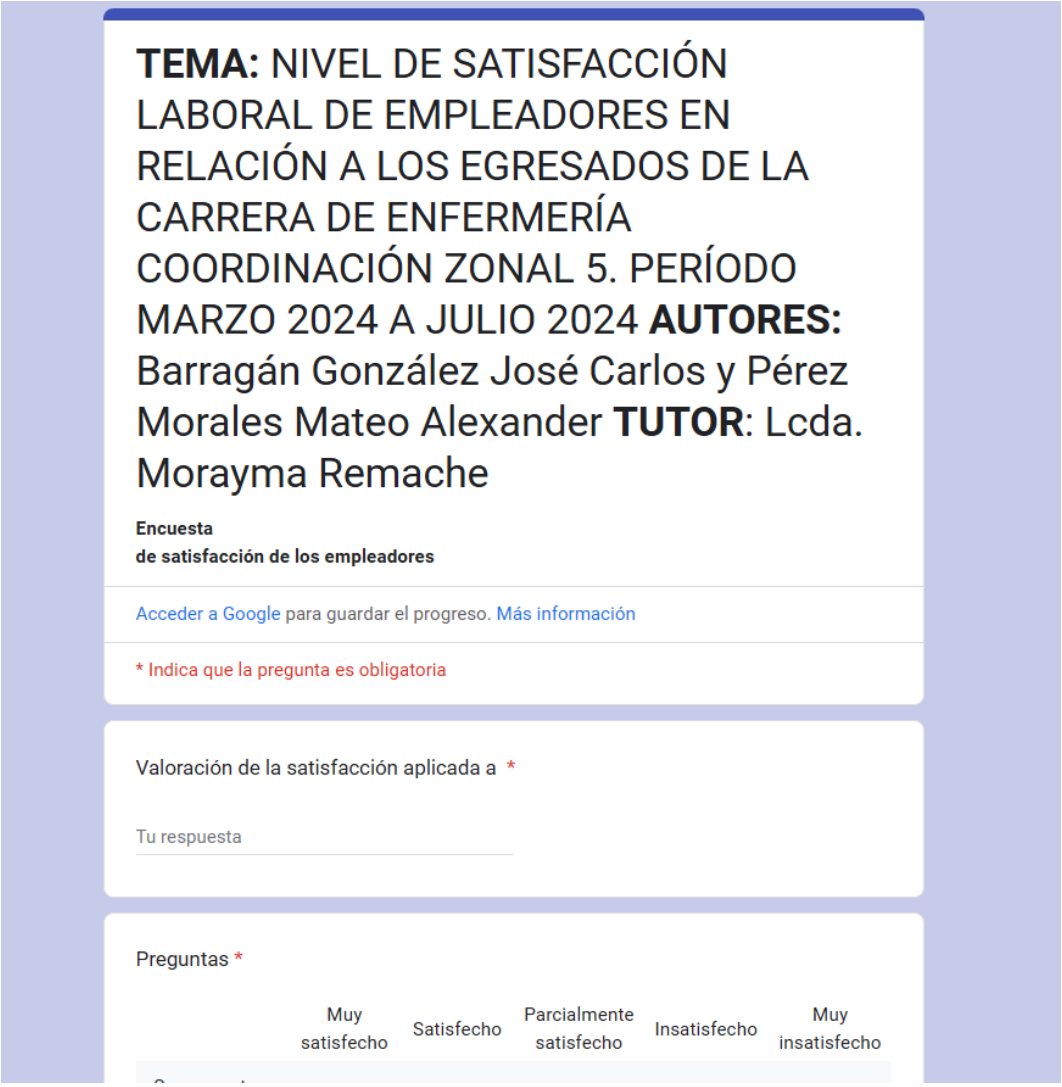
Datos del empleador
Institución donde labora:
Años de experiencia en su puesto laboral
Nivel académico:
Cantidad de egresados que labora en la institución:

Pregunta	Escala
¿Se encuentra satisfecho con la competencia del profesional de enfermería para la identificación de problemas?	Muy satisfecho Satisfecho Parcialmente satisfecho Insatisfecho Muy insatisfecho
¿Se encuentra satisfecho con la competencia del profesional de enfermería para la habilidad analítica?	Muy satisfecho Satisfecho Parcialmente satisfecho Insatisfecho Muy insatisfecho
¿Se encuentra satisfecho con la competencia del profesional de enfermería para la generación de ideas?	Muy satisfecho Satisfecho Parcialmente satisfecho Insatisfecho Muy insatisfecho
¿Se encuentra satisfecho con la competencia de los profesionales de enfermería para el procesamiento conceptual?	Muy satisfecho Satisfecho Parcialmente satisfecho Insatisfecho Muy insatisfecho
¿Se encuentra satisfecho con la competencia de seguir instrucciones de los profesionales de enfermería?	Muy satisfecho Satisfecho Parcialmente satisfecho Insatisfecho Muy insatisfecho

¿Se encuentra satisfecho con las competencias pensamiento analítico de los profesionales de enfermería?	Muy satisfecho Satisfecho Parcialmente satisfecho Insatisfecho Muy insatisfecho

Link de aplicación
https://forms.gle/MYZtyWc3wgti6ug69

Anexo 5 Evidencia de las encuestas aplicadas



TEMA: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE EMPLEADORES EN RELACIÓN A LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA COORDINACIÓN ZONAL 5. PERÍODO MARZO 2024 A JULIO 2024 **AUTORES:** Barragán González José Carlos y Pérez Morales Mateo Alexander **TUTOR**: Lcda. Morayma Remache

Encuesta
de satisfacción de los empleadores

Acceder a Google para guardar el progreso. Más información

* Indica que la pregunta es obligatoria

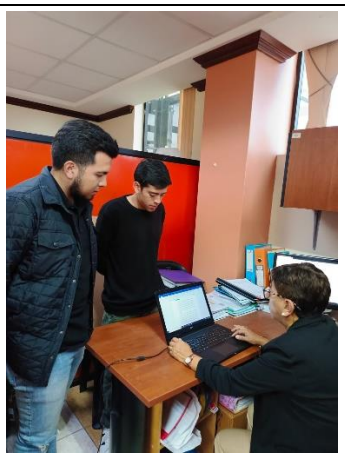
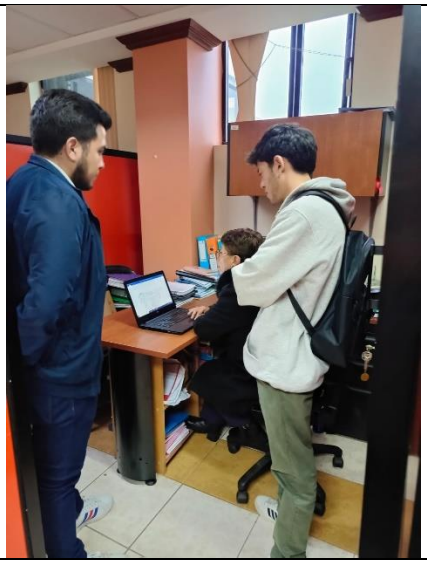
Valoración de la satisfacción aplicada a *

Tu respuesta

Preguntas *

	Muy satisfecho	Satisfecho	Parcialmente satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho

Anexo 6 Registro fotográficos

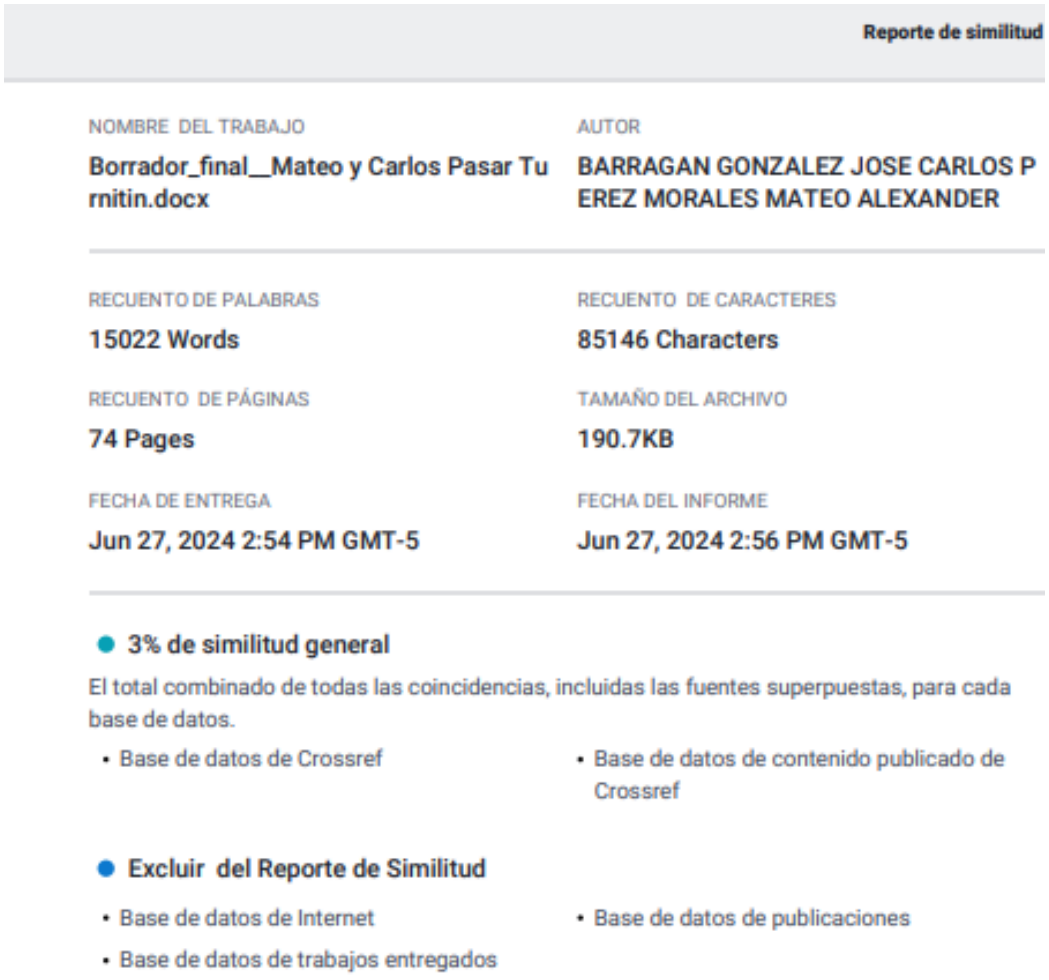
	
Tutoría de tesis Fecha: 22/01/2024	Tutoría de tesis Fecha: 29/01/2024
	
Tutoría de tesis Fecha: 05/02/2024	Tutoría de tesis Fecha: 19/02/2024
	
Tutoría de tesis Fecha: 13/05/2024	Tutoría de tesis Fecha: 15/04/2024

	
Hospital General Martín Icaza de Babahoyo Fecha: 21/03/2024	Encuestas en Hospital Dr. Liborio Panchana Sotomayor de Santa Elena Fecha: 21/03/2024
	
Hospital General Alfredo Noboa Montenegro - Guaranda Fecha: 22/03/2024	Hospital General Alfredo Noboa Montenegro - Guaranda Fecha: 22/03/2024
	
Centro de Salud San Simón - Guaranda Fecha: 02/04/2024	Centro de Salud San Lorenzo - Guaranda Fecha: 02/04/2024

Anexo 7: Matriz de datos de empleadores

Nombre del profesional	Número de cedula	Número de teléfono
Paquita Margot Procel Salazar	1709246944	0996570922
Silvana Alexandra Medina Murillo	0201842267	0995703656
Martha Cecilia Parco Gavilanes	0202280509	0969199320
Norma Karina Fuentes Mejía	0201562154	0986310625
Lizenia Antonia Loor Andrade	0923707756	0960873997
Erick Andres Escobar Gutiérrez	1805403597	0984348195
Sonia Alexandra Alarcón León	0201717253	0997947133
Nancy Dayana Albán Espinoza	0201876562	0984740087
Erika Tatiana Alcívar Sánchez	1205919606	0985951644
María Inés Silva Robalino	0201653771	0990140285
Gabriela Vanessa Riera Estrada	0202051983	0996633124
Melissa Elizabeth Bajaña Ayón	0930631387	0994842029
Mercy del Carmen Sisalema Aguay	0201439767	0997741071
Liliana Marlith Yánez Pilco	0201820339	0996107710
Sandra Marisol Apunte García	0201656600	0982673382
Ángel Viterbo Navas Naranjo	0202414611	0990515024
Dolores Rosario Benavides Bonilla	0201984398	0994578300
Sonia Alexandra Alarcón León	0201717253	0997947133
Gladys Grimaneza García Santander	0201760261	0939350085
Ana Cristina Vargas Sánchez	0202106654	0983676908
Karina Lisbeth Solano Angulo	0202072823	0989910765
Tatiana Elizabeth Quintana	0201802552	0985493962
Mayra Iralda Gaibor Naranjo	0201628294	0980630520
Jeny Oliva Nuñez Jiménez	0201093004	0988082342
Shirley Magaly Tualombo Tenelema	0250292307	0989430114
Jhoana Marisol Macas Suisi	0250225521	0968318107
Jessica Elizabeth Guerrero Arellano	0202287348	0968137555

Anexo 8: Resultado de anti plagio



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
Borrador_final__Mateo y Carlos Pasar Turnitin.docx

AUTOR
BARRAGAN GONZALEZ JOSE CARLOS PEREZ MORALES MATEO ALEXANDER

RECUENTO DE PALABRAS
15022 Words

RECUENTO DE CARACTERES
85146 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS
74 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
190.7KB

FECHA DE ENTREGA
Jun 27, 2024 2:54 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME
Jun 27, 2024 2:56 PM GMT-5

3% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de Internet
- Base de datos de publicaciones
- Base de datos de trabajos entregados