

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

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

TEMA:

REQUERIMIENTOS DEL CAMPO OCUPACIONAL LOCAL REGIONAL Y NACIONAL EN RELACIÓN A LA OFERTA FORMATIVA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR AÑO 2018-2019.

AUTORAS:

PAULINA ALEXANDRA MÉNDEZ OROZCO

MARÍA BELÉN COLOMA LEMA

TUTORA:

LCD. SILVANA LÓPEZ MSC.

GUARANDA – ECUADOR

2019

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a mis padres que me han brindado su apoyo tanto moral, sentimental, económico y que con su ejemplo de perseverancia han hecho que yo no me dé por vencida; a mi hijo que ha sido el motor e inspiración para poder seguir alcanzando cada una de las metas que me he propuesto; a mi abuelita que siempre creyó en mis capacidades y me inspiro a seguir adelante para todos ellos con todo el amor y cariño del mundo.

Paulina Alexandra Méndez Orozco

Este trabajo de investigación se lo dedico a mis pilares fundamentales, mi familia, a mi hijo que siempre me brinda su apoyo incondicional.

María Belén Coloma Lema

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios por brindarme salud, bienestar y vida para poder culminar mi carrera universitaria, a mi tutora y maestra Silvana López que con sus conocimientos ha contribuido para la realización y culminación de este proyecto de tesis, a mis padres Kleber Méndez y Cecilia Orozco por todo su apoyo incondicional, a mi querido hijo Alessandro Aldaz que ha sido fuente de inspiración y motivación para superar los obstáculos que se ha presentado en cada día.

Paulina Alexandra Méndez Orozco

Agradezco en primer lugar a Dios, a mis padres Beatriz y Vicente por apoyarme en cada uno de los peldaños que me ha tocado escalar, a nuestra tutora que nos guio para obtener un mejor resultado en la investigación. Infinitamente gracias.

María Belén Coloma Lema

CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA

Guaranda 05 de Marzo de 2020

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR/A

La suscrita Lic. Silvana López Directora del proyecto de investigación, como modalidad de titulación.

CERTIFICA

Que el proyecto de investigación como requisito para la titulación de grado, con el tema REQUERIMIENTOS DEL CAMPO OCUPACIONAL LOCAL REGIONAL Y NACIONAL EI RELACIÓN A LA OFERTA FORMATIVA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE L UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR AÑO 2018-2019 realizado por las estudiantes: Mar Belén Coloma Lema y Paulina Alexandra Méndez Orozco, ha cumplido con los lineamient metodológicos contemplados en la Unidad de Titulación de la Carrera de Enfermería, para s sometido a revisión y calificación por los miembros del tribunal nombrado por el Conse Directivo de la Facultad y posteriormente a la sustentación pública respectiva.

.....

LIC. SILVANA LÒPEZ

TEMA:

REQUERIMIENTOS DEL CAMPO OCUPACIONAL LOCAL REGIONAL Y NACIONAL EN RELACIÓN A LA OFERTA FORMATIVA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR AÑO 2018-2019.

ÍNDICE

DEDICATORIA i

AGRADECIMIENTO ii

CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA iii

TEMA: iv

ÍNDICE v

ÍNDICE DE TABLAS viii

ÍNDICE DE GRÁFICOS x

ÍNDICE DE ANEXOS xii

RESUMEN EJECUTIVO xiii

ABSTRACT xiv

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA 3

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 3

1.2 Contextualización 3

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 6

1.3 OBJETIVOS 7

1.3.1 Objetivo general 7

1.3.2 Objetivos específicos 7

1.4 JUSTIFICACIÓN 8

1.5ALCANCE, LIMITACIONES Y DELIMITACIONES 10

1.5.1 Alcance 10

1.5.2 Limitaciones 10

1.5.3 Delimitaciones 10

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 11

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 11

2.2 BASES TEÓRICAS 18

2.2.1 Definición de enfermería 18

2.2.2 Historia de la Enfermería en Ecuador 21

2.2.3 Carrera de enfermería 19

2.2.4 Perfil profesional y laboral 28

2.2.5 Perfil del egresado de enfermería 30

2.2.6 Roles del personal de enfermería 22

2.2.7 Atributos del personal de enfermería 24

2.2.8 Requerimientos para ejercer la enfermería 26

2.2.9 Requerimientos del personal de enfermería 27

2.2.10 Oferta laboral del personal de enfermería 28

2.2.11 Demanda laboral del personal de enfermería 33

2.2.12 Campo ocupacional 34

2.2.13 Competencias profesionales en el campo ocupacional 35

2.3 MARCO LEGAL 36

2.4 SISTEMA DE VARIABLES 37

2.5 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS 48

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO 50

3.1. Tipo y diseño de la investigación 50

3.1.1. Por el enfoque de investigación 50

3.1.2. Por el nivel 50

3.1.3. Por el tiempo de ocurrencia 50

3.1.4. Por el manejo de las variables 50

3.1.1. Población y muestra 50

3.1.2. Muestra 51

3.1.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 52

3.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS 53

CAPÍTULO IV RESULTADOS 91

4.1. RESULTADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS 91

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 95

5.1. CONCLUSIONES 95

5.1. RECOMENDACIONES 97

7.BIBLIOGRAFÍA 98

ANEXOS 105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población 51

Tabla 2: Técnica e instrumentos 52

Tabla 3 Seleccione la zona correspondiente donde realizó las prácticas rurales 53

Tabla 4 ¿Posterior a la realización de las prácticas profesionales usted fue contratado para laborar en la institución? 54

Tabla 5 ¿En qué locación realizó usted las prácticas profesionales? 55

Tabla 6 ¿Desde su perspectiva considera que a nivel nacional existen vacantes suficientes para el número de profesionales de enfermería? 56

Tabla 7 ¿Desde su experiencia que tipo de profesionales de enfermería solicitan más los empleadores? 57

Tabla 8 ¿Desde su perspectiva existe mayor oferta laboral en instituciones públicas o privadas? 58

Tabla 9 ¿Considera que los profesionales de enfermería de la UEB cuentan con un perfil competitivo en el mercado laboral de Ecuador? 59

Tabla 10 ¿Durante su ejercicio profesional se ha requerido la ejecución de que competencias en mayor proporción? 60

Tabla 11 ¿Cuál es la competencia asociada con los valores profesionales más requerida por los empleadores? 62

Tabla 12 ¿Seleccione la competencia asociada con la práctica enfermera que considera más desarrollada como profesional? 64

Tabla 13 ¿Cuál es la habilidad de mayor importancia para los empleadores? 66

Tabla 14 ¿En qué Rama de enfermería cree usted que debería afianzar conocimientos los profesionales de la UEB? 68

Tabla 15 ¿Cómo considera que puede mejorar la preparación de los profesionales de enfermería graduados de la UEB? 70
Tabla 16 Tipo de centro de salud 72
Tabla 17 ¿Considera usted que los profesionales de enfermería deben contar con capacidad de ejecutar procesos de cuidados de enfermería de acuerdo a normas, procedimientos y protocolos? 73
Tabla 18 ¿Al momento de contratar los servicios profesionales de un enfermero considera atributos como la capacidad de liderazgo y compromiso? 74
Tabla 19 ¿Considera usted una competencia requerida el conocimiento sobre elaboración de planes de promoción de la salud? 75
Tabla 20 ¿Considera como requerimiento que los profesionales de enfermería cuenten con conocimientos básicos para poder dar cuidados satisfactorios en distintas áreas del sector salud? 76
Tabla 21 ¿Considera relevante la motivación a la investigación y desarrollo al momento de realizar contrataciones? 77
Tabla 22 Resultados de la Zona 1 78
Tabla 23 Resultados de la Zona 3 80
Tabla 24 Resultados de Zona 4 81
Tabla 25 Resultados de la Zona 5 82
Tabla 26 Resultados Zona 6 84
Tabla 27 Resultados Zona 7 85
Tabla 28 Resultados Zona 8 87
Tabla 29 Resultados Zona 9 89

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Ubicación zonal de los encuestados 53

Gráfico 2 Contratación de los profesionales en la institución donde realizaron las rurales 54

Gráfico 3 Locación donde los graduados realizaron las prácticas profesionales? 55

Gráfico 4 Existencia de vacantes suficientes para el número de profesionales de enfermería 56

Gráfico 5 Tipo de profesionales más solicitados en el área de Enfermería 57

Gráfico 6 Oferta laboral a nivel público y privado 58

Gráfico 7 Perfil competitivo a nivel laboral de los profesionales de enfermería de la UEB ...59

Gráfico 8 Competencias más requeridas en el mercado laboral 60

Gráfico 9 Competencia asociada con los valores profesionales más requerida por los empleadores 62

Gráfico 10 Competencia asociada con la práctica enfermera que más desarrollada como profesional.....64

Gráfico 11 Habilidad de mayor importancia para los empleadores.....66

Gráfico 12 Necesidad de afianzar conocimiento 68

Gráfico 13 Aspectos a mejorar en la preparación de los profesionales de enfermería graduados de la UEB 71

Gráfico 14 Tipo de centro de salud.....72

Gráfico 15 Capacidad de ejecutar procesos de cuidados de enfermería de acuerdo a normas, procedimientos y protocolos.....73

Gráfico 16 Necesidad de atributos como la capacidad de liderazgo y compromiso 74

Gráfico 17 Requerimientos de elaboración de planes de promoción de la salud 75

Gráfico 18 Requerimiento de conocimientos básicos para poder dar cuidados satisfactorios en distintas áreas del sector salud 76

Gráfico 19 Relevancia de la motivación a la investigación y desarrollo al momento de realizar contrataciones 77

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Cronograma 105

Anexo 2. Presupuesto 106

Anexo 3. Instrumentos aplicados 107

Anexo 4. Validación del instrumento 117

Anexo 5. Certificación de participación e los empleadores 120

Anexo 6. Registro fotográfico 126

Anexo 7. Estudio de pertinencia. Carrera Licenciatura en Enfermería 129

Anexo 8. Certificado de Urkund 215

RESUMEN EJECUTIVO

La actualización de la pertinencia de una carrera con respecto a las necesidades del campo ocupacional es una actividad que toda institución de educación superior debe efectuar con el fin de garantizar que sus estudiantes cuenten con los más altos estándares de formación académica según los requerimientos del mercado laboral.

En tal sentido, la presente investigación tiene como objetivo determinar los requerimientos del campo ocupacional local, regional y nacional en relación a la oferta formativa de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

Es para ello que se procedió a ejecutar una investigación con enfoque cuantitativo y descriptivo que permitió conocer desde la perspectiva de los empleadores de las distintas zonas del país y de los profesionales de enfermería de la UEB de los periodos 2018-2019 los principales aspectos relativos a las necesidades del campo ocupacional en la actualidad. Este levantamiento de información permitió determinar que efectivamente existe una articulación entre las necesidades de la sociedad y el perfil de los graduados de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, sin embargo, existen áreas a mejorar en la formación tales como los cuidados a adultos mayores, ginecoobstetricia y enfermería familiar.

Esta investigación también permitió conocer que existe una mayor demanda de profesionales de enfermería que la oferta actual en el mercado laboral lo que acarrea un alto índice de desempleados. Como resultado final se estructuró una propuesta de actualización de pertinencia en base a la información documental y de campo levantada, la cual arrojó la articulación actual de los graduados del 2018 y 2019 con el campo ocupacional.

Palabras clave: campo ocupacional, pertinencia, carrera de enfermería, necesidades de la sociedad

ABSTRACT

Updating the relevance of a career with respect to the needs of the occupational field is an activity that every institute of higher education must carry out in order to ensure that its students have the highest standards of academic training according to the requirements of the labor market.

In this sense, this research aims to determine the requirements of the local, regional and national occupational field in relation to the training offer of the nursing career of the State University of Bolivar.

For this purpose, to carry out this objective, an investigation was carried out with a quantitative and descriptive approach that allowed us to know from the perspective of the employers of the different areas of the country and of the nursing professionals of the UEB of the main periods 2018-2019 aspects related to the needs of the occupational field today. This information gathering allowed to determine that there is indeed an articulation between the needs of society and the profile of nursing graduates of the State University of Bolivar, however, there are areas to improve in training such as care for older adults, gynecoobstetrics and family nursing.

This research also allowed us to know that despite the quality of career graduates there is a greater demand for nursing professionals than the current supply in the labor market, which leads to a high rate of unemployed. As a final result, a proposal for updating relevance was structured based on the documentary and field information, which showed the current articulation of the 2018 and 2019 graduates with the occupational field.

Keywords: occupational field, relevance, nursing career, needs of society

INTRODUCCIÓN

El campo ocupacional es un factor importante al momento de la estructuración de las mallas curriculares que definirán los perfiles de los graduados de cada instituto de educación superior. Para alcanzar la articulación idónea de las necesidades de la sociedad y el perfil de los graduados resulta necesario que las universidades realicen de manera periódica análisis de pertinencia.

Según lo refleja el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior del Ecuador la pertinencia debe ser asumida como la correspondencia entre la oferta profesional y las complejas transformaciones que presentan las necesidades del desarrollo social y económico, la estructura productiva y el campo laboral (CEAACES, 2017). Implicando la estructuración académica interdisciplinaria que permita articular la educación con los requerimientos de la sociedad.

En tal sentido en la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar para dar cumplimiento a lo establecido por el órgano rector en materia de calidad educacional del Ecuador, realiza de manera periódica actualizaciones de la pertinencia académica de la carrera en base a las necesidades de la sociedad.

El presente trabajo de investigación fundamenta su ejecución principalmente en el levantamiento de información necesaria para proponer desde la capacidad técnica de los estudiantes la actualización de la pertenencia académica de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar basándose en las necesidades nacionales de la sociedad.

Para dar cumplimiento a los objetivos planteados en la presente investigación se presenta una estructura metodológica científica que permitió observar y conocer la información más relevante

acerca de la problemática en estudio, a continuación, se describe brevemente el contenido de cada capítulo.

El primer capítulo titulado el problema presenta el problema descrito a partir de la información disponible en ese momento, explanando la situación y los motivos de la ejecución de la investigación, así mismo se presentaron los objetivos que enmarcaran el desarrollo del estudio para alcanzar el desarrollo de la propuesta de actualización de la pertinencia académica de la carrera.

En el segundo capítulo titulado marco teórico, se presentan los resultados del arqueo bibliográfico en torno al tema de investigación, explicando de manera sistemática los conceptos relevantes al campo ocupacional y a la carrera de enfermería, así mismo se presentaron los antecedentes investigativos que permitieron conocer experiencias internacionales y nacionales en materia de realización de estudios de pertinencia en base al campo ocupacional.

El tercer capítulo permitió definir la metodología empleada para ejecutar la investigación de campo. En este acápite se delimito la muestra poblacional y se procedió a presentar la tabulación de los resultados obtenidos al encuestar y entrevistar a los graduados de la carrera de enfermería y a los empleadores de distintas zonas del país.

En el capítulo cuarto y en las conclusiones, se presentaron los resultados obtenidos en base a los objetivos investigativos planteados, así como, las principales conclusiones y recomendaciones pertinentes a las observaciones realizadas.

Para dar culminación a la investigación se estructuró una propuesta de pertinencia académica en base a la información recolectada tanto bibliográfica como de campo, la cual, dio a conocer las necesidades de la actualización de la pertinencia académica.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2 Contextualización

En la actualidad se vive en un mundo globalizado donde la tecnología, la ciencia y la información están al alcance de muchos, colocando en la palestra la calidad y la seguridad de la atención como una prioridad mundial en todos los niveles asistenciales por lo que muchas profesiones y en especial la enfermería presentan desafíos por entregar cuidados de calidad a los pacientes (Luengo, Paravic, & Burgos, 2017).

Esta condición de globalización conlleva a que la sociedad se encuentre con disponibilidad de información y conocimiento 24 horas al día por lo que las necesidades de los pacientes experimentan cambios continuos haciendo a la sociedad más exigente en cuanto a sus requerimientos de cuidado.

Estos cambios en los requerimientos acarrean que los profesionales de enfermería deban cumplir con mayor cantidad de requisitos para satisfacer las necesidades del campo ocupacional, obligando a las universidades a mantenerse actualizadas en cuanto a las mallas curriculares, siendo flexibles en la correspondencia entre la oferta profesional y las trasformaciones que presentan las necesidades del desarrollo social y económico.

En cuanto a ello el sistema de educación superior del Ecuador plantea en su modelo de evaluación de la carrera de enfermería presentado por el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superioren su criterio de Pertinencia, establece que las

Universidades deben articular los objetivos institucionales con las necesidades de desarrollo local, regional y nacional.

> La pertinencia constituye el fenómeno por medio del cual se establecen las múltiples relaciones entre la universidad y el entorno. […] La interacción de esta institución social con la sociedad en la cual está insertada se da de diferentes formas y con estructuras diversas, tanto al interior de la universidad como del entorno social. (CEAACES, 2017, pág. 9)

A nivel nacional las Universidades deben cumplir con los requisitos exigidos por los órganos acreditadores en revisiones que se realizan de manera periódica con el fin de comprobar que la oferta de profesionales satisface las necesidades de los usuarios a nivel local, regional y nacional. Sin embargo, dicha situación no se cumple a cabalidad por lo que en muchas ocasiones los requerimientos de los empleadores no son cumplidos por los profesionales de enfermería egresados de las distintas universidades a lo largo del territorio nacional.

La carrera de enfermería en la Universidad Estatal de Bolívar, se funda en 1986 y cuenta con instalaciones adaptadas para acoger a una población estudiantil, sin embargo dichos espacios físicos carecen de la funcionalidad elemental que exige el desarrollo de las actividades académicas para el volumen de estudiantes manejados por ciclo académico, con pocas estaciones y lugares para el desarrollo estudiantil, equipos desactualizados e insuficientes, desactualización de la bibliografía de la biblioteca, entre otros factores que impiden que los egresados cuenten con los requerimientos exigidos por la sociedad.

Una de las principales causas de la desarticulación entre los requerimientos sociales y la oferta académica de la Universidad Estatal de Bolívar es la carencia de un sistema que

permita evaluar constantemente el entorno local, regional y nacional en cuanto a los requerimientos del campo ocupacional con el objeto de ajustar los programas académicos a las necesidades del entorno.

Por estas razones surge esta investigación con el fin de ejecutar una revisión de los requerimientos del campo ocupacional a nivel local, regional y nacional de la Carrera de Enfermería y contrastar con la oferta actual de la Universidad Estatal de Bolívar y así con esta información desarrollar un sistema que permita a los directivos académicos mantener una planificación de la trayectoria futura de la carrera.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los requerimientos del campo ocupacional local, regional y nacional en relación a la oferta formativa de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar periodo 2018 - 2019?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo general

Determinar los requerimientos del campo ocupacional local, regional y nacional en relación a la oferta formativa de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, período 2018-2019

1.3.2 Objetivos específicos

1. Realizar un levantamiento de información acerca de los requerimientos del campo ocupacional a nivel local, regional y nacional de la carrera de enfermería.
2. Conocer desde la perspectiva de los egresados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el año 2018 el nivel de articulación del perfil de egreso con los requerimientos del empleador
3. Elaborar una propuesta de la actualización de la pertinencia – contexto de la carrera de enfermería en la Universidad Estatal de Bolívar del año 2018 – 2019.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Con el desarrollo de la presente investigación se pretendió responder a una necesidad latente en la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar al ofrecer una actualización de la pertinencia de la carrera como base para el ajuste de los programas a las necesidades cambiantes del mercado laboral a nivel local, regional y nacional.

La realización de este estudio resultó pertinente puesto que a través de él se conoció los requerimientos del campo ocupacional local, regional y nacional actual en relación a la oferta formativa de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar período 2018 – 2019, por medio de la recaudación de datos se determinaron aspectos de la demanda laboral, lo que permitió de conocer la realidad que engloba la profesión de Enfermería, sus fortalezas y debilidades en lo profesional y personal de los graduados con lo que se estableció la diferencia entre los resultados actuales y los deseados.

Este proyecto fue importante, ya que a partir de este estudio y sus resultados se podrán realizar reformas en lo que compete al diseño curricular y a la formación de estudiantes, reforzando los argumentos para el trabajo diario en las diferentes instituciones.

El presente trabajo de investigación contribuirá al cumplimiento del objetivo del Plan Nacional “Toda una vida” 2017-2021, en el cual se manifiesta “mejorar la calidad de vida de la población, a través del apoyo a una de sus políticas como es el ampliar los servicios de prevención y promoción de la salud para mejorar las condiciones y los hábitos de vida de las personas", generando un impacto en la sociedad, por lo que su ejecución beneficiara principalmente a los egresados ofreciéndoles las herramientas y destrezas necesarias para satisfacer las necesidades del campo ocupacional y de igual manera se beneficiará a la Carrera de Enfermería al presentar una propuesta que permita mantener actualizados los planes y programas

académicos en articulación con la demanda laboral. Así mismo se beneficiarán a los estudiantes, quienes experimentarán procesos de enseñanza-aprendizaje acorde a las modernas corrientes epistemológicas, formación integral con pertinencia a los problemas existentes en el entorno que asegurarán un buen desempeño laboral en los distintos centros asistenciales tanto públicos como privados; es de gran impacto porque se podrán generar bolsas de demanda de trabajo no saturada.

Debido a la necesidad e importancia de la investigación para la carrera de enfermería, se contó con el apoyo de los directivos, administrativos y docentes para su desarrollo y gestión de la información de manera oportuna por lo que resulta factible su ejecución en el período definido, así mismo se contó con la disposición de las investigadoras en alcanzar con éxito los objetivos planteados en la presente investigación.

Los resultados de esta investigación permitieron conocer la situación actual de la sociedad, las necesidades de formación académica englobando los resultados de las estadísticas del Ministerio de Salud, la perspectiva de los empleadores y de los graduados de las promociones recientes que se encuentran actualmente en el mercado laboral a nivel nacional. Con esta información se logró estructurar el análisis de pertinencia del currículo de la Carrera de Enfermería de la UEB aportando a las autoridades información relevante que le permitirá realizar los ajustes pertinentes en base a los hallazgos y desviaciones detectadas.

1.5ALCANCE, LIMITACIONES Y DELIMITACIONES

1.5.1 Alcance

Esta investigación tendrá un alcance sobre la Carrera de Enfermería específicamente de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar.

1.5.2 Limitaciones

Disgregación en cuanto a la ubicación de la población de estudio, lo que dificultará la aplicación de los instrumentos de recolección de información.

1.5.3 Delimitaciones

La investigación se realizará en la Carrera de Enfermería de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar

CAPÍTULO II:
MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Antecedentes Internacionales

En España, en su Tesis Doctoral, Granero, realizó un estudio sobre la "Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y Propuesta de mejora" durante el año 2017, la profesión de enfermería no escapa de la situación económica y social a nivel mundial que afecta directamente a las condiciones laborales, su productividad, su vida, en general afecta a toda su calidad de vida como profesionales y como personas. Para realizar el trabajo investigativo se basó en una metodología mixta, en combinación con una investigación cualitativo en cuanto al contenido, de tipo descriptivo y exploratorio, planteándose como objetivo "Evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras de Barcelona, en el contexto de crisis económica contemporánea" para el estudio se tomó como muestra 1760 enfermeras de un total de 38955 enfermeras inscritas en el Colegio de Enfermeras de Barcelona , a las cuales se contactaron utilizando para ello el canal Col·legi oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona y se les envió vía on-line un formulario con dos cuestionarios, uno para determinar la situación laboral y otro para determinar la información relacionada con las condiciones económicas, sociales y demográficas, toda la información fue anónima, la información recaudada vía internet se sometió a un análisis mixto, para determinar que significa el trabajo se realizó un análisis textual y para la cuatro condiciones de trabajo un análisis de correspondencia, arrojando como resultados: el 85,9% de la muestra eran mujeres, con un promedio de edad de 41,9 años, en un 95.5% eran enfermeras generales, que trabajaban en centros públicos o mixtos, con una contratación fija, con una jornada laboral completa, además las enfermeras expresaron una recarga laboral por el aumento de la cantidad

de pacientes e incremento de las horas laborables al año. Granero presentó como conclusión, a pesar de haber aumentado el presupuesto para los gastos a nivel sanitario, la crisis económica ha tenido un impacto negativo en las enfermeras. En cuanto al bienestar psicológico y social predominó la opinión que está muy lejos de ser optima, en general las enfermeras sienten que su nivel laboral ha decaído en los últimos años y sugirieran algunas propuestas para mejorar sus condiciones laborales. (Granero, 2017)

Según Cardona y un grupo de investigadores en el año 2013 en México realizaron un estudio sobre la "Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO" los centros educativos de Educación Superior donde se forman los futuros profesionales tienen que tomar en consideración que el perfil de sus egresados cumpla con los requerimientos de los empleadores, para de esta forma garantizar un nivel de competencia en el campo ocupacional. La Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia tiene la responsabilidad de formar profesionales que satisfagan las necesidades de los empleadores, esta necesidad motivo a realizar el presente estudio transversal, comparativo y analítico, para realizar el estudio tomaron como muestra a los empleadores de 9 instituciones públicas, una privadas y una asociación civil, todas localizadas en el D.F, dando un total de 11 instituciones que contrataran a los estudiantes egresados de la especialidad de enfermería, los cuales fueron entrevistados sobre las competencias, conocimientos, actitudes y valores de los egresados. Una vez analizadas las respuesta se obtuvo que la mayoría tenía un compromiso con los pacientes, conocimientos prácticos y sabían reconocer las prioridades, los empleadores manifestaron que las enfermeras poseían un nivel aceptable de conocimientos , dominaban el lenguaje técnico, en conclusión los egresados de enfermería poseen un buen nivel de formación

integral y un buen nivel de competencias para ofrecer un cuidado de calidad a los pacientes. (Cardona & et.al., 2013)

Antecedentes Nacionales

En la Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador, un grupo de investigadores conformado por Roque, Gafas, Herrera, Salazar, Betancourt y Figueredo, realizaron un estudio sobre "Pertinencia de la formación la académica de enfermería", para lo cual realizaron una investigación exploratoria, con un enfoque mixto, motivados por la internalización y diversificación del mercado laboral, lo que implica para las Universidades una actualización de los diseños curriculares con la finalidad de elevar el perfil académico de sus egresados para que estos tengan mayores posibilidades en el mercado laboral, la carrera de enfermería no escapa de esta realidad, por estas razones se plantearon como objetivo analizar la pertinencia de la carrera de enfermería de la Universidad Nacional de Chimborazo. Para ejecutar el trabajo investigativo la población quedó conformada por dos grupos, un grupo denominado A integrado por 149 graduados de Enfermería y un grupo denominado B conformada por 29 empleadores y 11 centros de Sistema Nacional de Salud del Ecuador, los cuales respondieron una encuesta para recopilar la información necesaria para el estudio del perfil de los egresados de enfermería y la opinión de los empleadores, además se realizó una revisión de los diseños curriculares vigentes, para identificar los sistemas gnoseológicos. Como resultado de los análisis realizados, los enfermeros opinan que se sienten preparados académicamente para ejercer sus funciones, aunque los diseños curriculares están más centrados en la formación académica clínica que en la atención a los pacientes, trayendo como consecuencia fallas en la formación integral de las enfermeras y los empleadores por su parte, observaron algunas debilidades en la parte formativa de los egresados, aunque se encontraban satisfechos con el desempeño de sus funciones, por lo cual indicaron que, los egresados tendrían mayores posibilidades en el campo laboral si adquieren

mayores experiencias en los servicios de salud y elevan su nivel académico obtendrían mejores remuneraciones. Concluyendo se debe establecer una interacción entre la sociedad, los mercados laborales y la universidad en busca de mejorar los servicios y la oferta laboral en el campo de la enfermería (Roque & et.al., 2017)..

En Guaranda, Ecuador Parco e Hinojoza, realizaron una investigación sobre "Expectativas de los empleadores de salud de la zona 5 (Bolívar y Los Ríos) sobre la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar. Mayo - Octubre 2017", utilizaron para desarrollar la investigación metodología cuantitativo, apoyada en descriptivo y transversa. El gobierno de Ecuador y las Universidades tienen entre sus políticas es tener un alto nivel académico en las diferentes Escuelas y Facultades y los empleadores por su parte tienen un nivel de exigencia para sus empleados, es esta relación la que origino el estudio investigativo, en busca de respuesta que definan que requerimientos deben tener los profesionales de enfermería para satisfacer las necesidades del empleador Se plantearon como objetivo "Conocer las expectativas de los empleadores de salud de la zona 5 (Bolívar y Los Ríos) sobre la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, para el fortalecimiento de la formación académica en relación a las necesidades del mercado laboral". Para tal efecto se visitaron 11 centros de salud de Ríos y Bolívar, seleccionados por conveniencia de los investigadores, a los empleadores de la zona se aplicó una encuesta y una entrevista para determinar cuáles eran los requerimientos laborales de las Enfermeras egresadas de la Universidad Estatal de Bolívar; los datos suministrados se analizaron con los programas SPSS y Word, al interpretar los datos los investigadores llegaron a los siguientes resultados: el 78% de las enfermeras labora en el sector público, los empleadores prefieren en un 83% enfermeras con experiencia a nivel profesional, que sean capacitadas para resolver

problemas, creativas y con habilidades sociales y en conclusión para esta investigación, los empleadores están conscientes de la necesidad de un personal de enfermería capacitado en diferentes competencias, con una formación ética, con valores y principios, comprometido con su trabajo. (Parco & Hinojoza, 2017)

Las investigadoras Rodríguez y Salgado, del cantón de Ibarra, Ecuador, presentaron en Octubre del 2015 un estudio investigativo con un diseño cuantitativo y no experimental, que titularon un "Análisis de la situación laboral de las/os profesionales de enfermería en la Provincia de Napo", esta investigación de tipo descriptiva, exploratorio, se realizó por la inquietud de conocer cual eran las condiciones laborales del personal de enfermería en la región, pues existe la preocupación entre las enfermeras de tener una baja remuneración por su trabajo sumado a un exceso de funciones y horas de trabajo, lo que ha traído como consecuencia directa una vida laboral y personal estresante, acarreando disminución en la calidad del servicio que prestan e incluso está llevando a este personal a migrar en busca de mejores condiciones laborales, lo que implica menor cantidad de personal de enfermeras graduadas y colocación en estos puestos de trabajo a auxiliares de enfermería, en vista de esta realidad, se plantearon como objetivo "analizar la situación laboral de los/as profesionales que laboran en la Provincia de Napo "para lo cual contaron con una población de 208 enfermeras/os que laboran en los centros de salud públicos y privados en la región, las/os cuales fueron contactadas a través de la internet, para conocer su ubicación e ir al sitio a realizar una reunión, en la cual se les aplicó una encuesta para determinar sus datos personales (no su identidad), sociales, económicos, condición laboral, este proceso duró aproximadamente 4 meses, con la información recopilada se hizo un análisis de datos con un programa Excel, arrojando como resultado: el 92,79% del personal es femenino y trabaja en

el Ministerio de Salud Pública, solo el 11% son titulares y el 26,92% realiza estudios de posgrado, de los/as encuestados solo el 17% tienen nombramiento definitivo y 33% son contratados. Conclusión de la investigación: la condición laboral de las/os enfermeras/os no es estable, pues los empleadores solo realizan contrataciones ocasionales o provisionales por un año, lo que trae como consecuencia que el personal de enfermería no cuenta con una estabilidad laboral en la provincia de Napo. (Rodriguez & Salgado, 2015)

La revisión del estado de arte permitió establecer que existe una necesidad constante de las universidades tanto a nivel nacional como internacional de realizar actualizaciones de los contenidos programáticos de las asignaturas y la estructura del currículo de cada carrera en base a los requerimientos variantes del entorno laboral, esto con el objetivo de que los profesionales egresados cuenten con las habilidades y destrezas solicitadas por los empleadores, generando en consecuencia una tasa menor de desempleo entre los graduados de las universidades.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Definición de enfermería

La enfermería es una rama de la medicina que se ocupa de prestar un servicio asistencial a las personas enfermas y a sus familiares, este personal de la salud son el apoyo del personal médico para vigilar las condiciones de los pacientes, aplicar los tratamientos indicados y prestar a los enfermos un apoyo emocional.

El termino enfermería tiene su origen en el latín, proviene de "infirmus" que significa enfermo, por lo que las funciones de este personal es cuidar de las personas enfermas, para la Real Academia Española, la enfermería es "profesión y titulación de la persona que se dedica al cuidado y atención de enfermos y heridos, así como tareas sanitarias, siguiendo pautas clínicas". (RAE, 2019) en la actualidad el personal de enfermería debe tener una formación integral, no solo velar por la salud del paciente y sus implicaciones clínicas, debe poseer conocimientos de psicología para brindar apoyo emocional, conocimientos de administración, es decir poseer un nivel de conocimientos que abarque lo biológico, lo psicológico y lo social.

Según el Consejo Internacional de la Salud (2013), citado por Álvarez (2015) indica: "las funciones esenciales de la enfermería son la defensa, el fomento de un entorno seguro, la investigación, la participación en la política de salud y en la gestión de los pacientes, los sistemas de salud y la formación" (pág. 298) la enfermería es una profesión donde se adquieren conocimientos y destrezas durante su ejercicio, fortaleciendo así su formación profesional.

Para el Consejo Internacional de la Salud, según Hernández (2015) citado por Parco e Hinojoza (2017):

> La enfermería abarca los cuidados autónomos, y en colaboración, que se presentan a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos en todos los contextos, e incluye la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y los cuidados de los enfermos, discapacitados y personas en estado terminal. (pág. 13)

Las enfermeras, (al hacer referencia a enfermeras se incluye el personal masculino, en la presente investigación) tienen una misión muy loable, ellas buscan brindar bienestar físico y emocional, estableciendo una relación de empatía, respetando siempre la condición humana de los pacientes.

2.2.2 Carrera de enfermería

El ejercicio de la enfermería dejo de ser, desde hace muchos años, una actividad de ayudar a los enfermemos de una manera empírica, a mediados del siglo pasado se han desarrollado proyecto universitarios dirigidos a la formación académica de este personal, surgiendo las facultades de enfermería, donde se brindan conocimientos científicos, se desarrollan las capacidades, se incentivan a los estudiantes a formarse profesionalmente, a investigar nuevas técnicas, para así forma un personal altamente capacitado.

A nivel de Latino América se ha ido construyen un sistema salud con la finalidad de formar profesionales de enfermería integrales que se sientan identificados con la profesión, que además de vigilar por la salud y bienestar físico, sean lideres dentro de sus comunidades, contribuyan en el desarrollo social y económico de su entorno. Cada país tiene un perfil académico acorde con sus necesidades, citando algunos ejemplos: en Chile se orienta al desarrollo de los conocimientos

y la investigación orientando a los estudiantes a dar un nuevo enfoque en la atención al paciente, en Cuba se enfocan en la relación del costo y el beneficio, reducir los costos en el cuidado del paciente pero a su vez maximizar la calidad del cuidado del paciente, en Venezuela se enfocan en el conocimiento del paciente como un ser humano integral y única, predomina el modelo biomédico (Álvarez, 2015)

En Ecuador la política a nivel de Educación Superior es garantizar la calidad de la enseñanza, realizando diseños de proyectos curriculares, que garanticen la congruencia e igualdad en la formación académica. La Asociación Ecuatoriana de Escuelas y Facultades de Enfermería 2012-2021 establece:

> Las escuelas, carreras y facultades de enfermería del Ecuador, para esta segunda década del Siglo XXI, deben evidenciar un verdadero y explícito liderazgo social, entregando a la comunidad profesionales con alto nivel de desempeño científico, técnico, humano y con capacidad para desencadenar procesos de cambio y transformación que beneficien a la sociedad. (pág. 7)

Los servicios de salud en Ecuador están atravesando por una crisis en relación al número de enfermeras por habitantes, el cual se sitúa en un nivel bajo, como lo reveló un estudio realizado por el INEC en el año 2010, aunque otro estudio revela que ha ido en ascenso el ingreso a las universidades de estudiantes en la carrera de enfermería, para el 2014 Ecuador contaba con 20 unidades académicas con la carrera de enfermería (ASEDEFE, 2012-2021).

La educación en la carrera de enfermería, según la Asociación Ecuatoriana de Escuelas y Facultades de Enfermería,

> Incluye las categorías de los determinantes sociales de proceso salud enfermedad, la diversidad cultural, el desarrollo de la investigación, incorporando alternativas curriculares

basadas en la realidad, coherentes con las necesidades sociales, culturales, ambientales, las políticas de salud y el desarrollo científico tecnológico; ejerciendo una práctica integral e integrada, interdisciplinaria y multisectorial. (pág. 24)

La carrera de enfermería en la actualidad debe ser innovadora en cuanto a la atención primaria, formando profesionales capacitados en prestar un servicio de calidad, participativos en la solución de problemas de la comunidad.

2.2.3 Historia de la Enfermería en Ecuador

En los primeros años del siglo pasado, se inicia en Ecuador una serie de cambios a nivel sanitario, que traerían una serie de transformaciones en el área de la salud. Los servicios de salud se prestaban en hospitales muy humildes, donde las religiosas de la época atendían a los pacientes con conocimientos muy básicos sobre la atención a los enfermos. Para la época eran muy pocas las mujeres que se atrevían a prestar asistencia los pacientes, pues eran tratadas despectivamente al llamarlas barchelonas, que significa sirvientas y solo se limitaban a realizar trabajos de limpieza en las áreas de hospitalización y algunas al aseo a los pacientes.

En el año de 1914, se funda la Escuela Nacional de Enfermería, la cual quedó adjunta a la Universidad Central de Ecuador. La Escuela se inicia en base a un proyecto ideado por el Dr. Carlos Andrade Marín, en colaboración con la señorita Ligia Gómez, quien llevó a la Escuela a un alto nivel profesional y académico. La fundación de esta Escuela da inicio a un proceso de transformaciones radicales, relacionadas con la formación académica de las mujeres y tipo de atención a los pacientes y en 1929 la Universidad de Guayaquil funda la primera Facultad de Enfermería del Ecuador.

La enfermería comienza a ser una profesión universitaria, con una normalización y diseño curricular basado en la estructura norteamericana, la primera Escuela de Enfermeras, inicia sus actividades académicas con un cuerpo de docentes traídos especialmente de Estados Unidos (Paucar & Reyes, 2017).

Para 1957, el número de enfermeras que se graduaban era insuficiente para la gran demanda de personal profesional que se tenían en las regiones costeras, para lo cual se cambiaron algunos requisitos para ingresar a la Escuela de Enfermería y de esta forma aumentar la matrícula universitaria, aumentando de esta forma el número de enfermeras profesionales en el país.

En 1965 la Universidad Católica del Ecuador, introduce dentro de sus planes de estudio la Licenciatura en Enfermería, para el año 2003 se da inicio a los estudios técnicos de enfermería, el cual es aceptado por el Consejo Nacional de Educación Superior

2.2.4 Roles del personal de enfermería

Los profesionales de enfermería en la actualidad deben desempeñar diferentes roles dentro de sus centros de trabajo e incluso fuera de ellos, cambiando de manera significativa la concepción del papel de los enfermeros/as en el campo laboral, entre los cuales cabe destacar:

- Rol asistencial: esta función de las enfermeras se basa en el servicio de atención a los pacientes, aplicando sus conocimientos y destrezas adquiridos en sus estudios académicos, integrando sus valores y actitudes, además, prestando su cooperación al personal con los cuales realiza sus funciones profesionales.
- Rol educativo: las enfermeras deben capacitar a los pacientes y a su entorno familiar sobre las condiciones de salud, tratamientos y técnicas de auto cuidado, deben ser promotoras de la salud y de la prevención.

- Rol investigativo: las enfermeras deben realizar trabajos de investigación orientados a mejorar los cuidados de los pacientes y adquirir habilidades y mayor seguridad al momento de ejecutar intervenciones.
- Rol administrativo: en esta función las enfermeras deben estar capacitadas para llevar administrativamente los centros hospitalarios, aplicando procesos, observando el debido almacenamiento de medicamentos y equipos médicos (Aguilar, 2018).

En los países más avanzados como Estados Unidos y Canadá desde mediados del siglo pasado, los roles de las enfermeras licenciadas han ido avanzando, se les ha autorizado incluso a prescribir medicamentos en algunos países; al autorizarlas a desempeñar otros roles dentro de su ejercicio profesional se pretende prestar un mejor servicio médico a las comunidades alejadas de los grandes centros de salud ,abarcando una mayor población beneficiada, al igual facilitaría el seguimiento y atención a los pacientes en estado crítico y con enfermedades crónicas.

Las Organizaciones Panamericana y Mundial para la Salud, consideran a las enfermeras con un posgrado, como las Enfermeras de Práctica Avanzada (EPA), están capacitadas para atender a pacientes con enfermedades agudas y cónicas, realizar diagnósticos y aplicar tratamientos.

Para la América Latina, lo OMS y OPS propusieron ampliar los siguientes roles de las enfermeras, en base a los modelos de cambio de las funciones:

- Enfermera practicante: corresponde a las enfermeras que han culminado una maestría, las cuales podrán asistir a los pacientes leves o crónicos con diagnósticos (OPS, 2018)

- Enfermera gestora de casos: estas enfermeras formaran parte de los sistemas de salud al coordinar e integrar la atención de los pacientes con los diferentes niveles asistenciales (OPS, 2018)
- Enfermera de práctica avanzada: este nivel corresponde a las enfermeras que tienen una especialización en obstetricia y están capacitadas para asistir a las parturientas (OPS, 2018)

En base a estas propuestas las enfermeras capacitadas podrán realizar ciertas funciones que realizan los médicos cuando exista ausencia de los mismos en el sistema de atención primaria, por lo cual, las enfermeras deberán adquirir nuevos conocimientos y desarrollar sus habilidades y destrezas, las autoridades sanitarias de cada país deberán regular los procedimientos y políticas asistenciales y actualizar los diseños curriculares.

2.2.5 Atributos del personal de enfermería

Se consideran atributos a todas las cualidades que debe poseer un profesional de enfermería, tanto científicas como humanas durante el ejercicio de su profesión. Estos atributos en su mayoría no son observables, están íntimamente relacionados con los valores y la ética profesional, son las virtudes propias de cada persona.

Entre estos atributos que deben poseer el personal de enfermería, se encuentran:

- Responsable: consiste en tener la fortaleza de asumir las consecuencias de las actuaciones y decisiones acertadas o no, durante el desempeño laboral y personal, en otras palabras “asumir las consecuencias” (Cartagena & Cóndor, 2016).

- Respetuosa: consiste en tener consideración a los pacientes, compañeros de trabajo y familiares, siempre tratando de no vulnerar sus derechos y creencias (Cartagena & Cóndor, 2016).
- Leal: deben actuar con legalidad, tener honor en todas sus actuaciones, ser fieles en los vínculos que establecen con los pacientes y su entorno (Cartagena & Cóndor, 2016).
- Laboriosa: debe cumplir cabalmente con todas sus obligaciones profesionales, aunque algunas actividades no se encuentren especificadas en los contratos y ser más actuaciones de índole humana (Cartagena & Cóndor, 2016).
- Paciente: es un atributo que necesitan practicar todos los enfermeros durante el ejercicio de su profesión, al aguantar con calma, sin perder el control, situaciones incómodas o agresiones por parte de los pacientes o familiares (Cartagena & Cóndor, 2016).
- Sociable: es indispensable desarrollar habilidades sociales en el trato con las personas de su entorno de trabajo y en especial con los pacientes con la finalidad de establecer una buena relación fluida y de esta forma motivar al paciente en su recuperación (Cartagena & Cóndor, 2016).

El ejercicio de la profesión de enfermería no es un acto meramente técnico, se debe adquirir o desarrollar valores éticos y morales, con el objetivo de prestar una atención integral al paciente, donde se exprese su interés o preocupación por su condición de convalecencia y el respeto como persona.

2.2.6 Requerimientos para ejercer la enfermería

La práctica de la profesión de enfermero/a según la Ley de ejercicio de la profesión de enfermería del Ecuador se deben cumplir ciertos requerimientos, en primera instancia se debe poseer el título que lo acredite como profesional de enfermería egresado de algunas de las Facultades o Escuelas de Enfermería del Ecuador y estar debidamente colegiado/a. Además, deben cumplir con sus competencias y deberes como enfermeras/os, entre las cuales se resaltan:

- Realizar actividades de asistencia clínica, de administración o de docencia relacionadas con su profesión.
- Participar en el enunciado y ejecución de políticas relacionadas con la enfermería y la salud.
- Prestar sus servicios como profesionales de enfermería a toda la población, sin ningún tipo de discriminación.
- Promover proyectos de investigación dirigidos a promover el desarrollo profesional o la solución de problemas de salud.
- Suministra formación a los pacientes y sus familiares, con la finalidad de mejorar la condición patológica y educarlos sobre el auto cuidado (Cartagena & Cóndor, 2016)

Brindar a los pacientes y a la comunidad un servicio de calidad requiere que las enfermeras sean profesionales con una formación académica actualizada, con una formación ética para el cumplimiento de sus deberes y funciones relacionadas con su actividad profesional.

2.2.7 Requerimientos del personal de enfermería

En Ecuador el Sistema Nacional de Salud ha presentado grandes transformaciones, lo que ha traído como consecuencia que, los profesionales de enfermería se han visto en la necesidad de desempeñar otros roles dentro de su profesión, no solamente se dedican a la atención médica, además deben ejercer la administración de los departamentos de enfermería, brindar un apoyo emocional a pacientes y familiares, entre otras funciones.

Los requerimientos actuales en el campo de la salud hacen necesario la actualización de los conocimientos, aptitudes y habilidades de los egresados de las distintas Universidades del Ecuador, motivado a que, las enfermeras se deben enfrentar a un mundo más globalizado y competitivo, donde los niveles de exigencia profesional son cada vez más elevados.

Según De Arco y Suarez (2018):

> La descripción del trabajo debe hacer hincapié en las 5 principales funciones del profesional de enfermería, que incluyen: la atención directa basada en la evidencia científica, la enseñanza y el asesoramiento, la investigación, el liderazgo/gestión y la toma de decisiones éticas (pág. 179).

La Organización Mundial de la Salud plantea que los pacientes deben recibir una atención óptima por parte de médicos y personal de enfermería en busca de mayor satisfacción de estos. Por lo tanto, para garantizar una calidad del servicio de enfermería, las enfermeras deber ser:

- Eficientes durante su desempeño laboral, las enfermeras deben incorporar todos sus conocimientos y destrezas en la valoración y aplicación de tratamientos a los pacientes, resolviendo en forma oportuna y eficaz sus necesidades y las emergencias que se presenten.

- Capaces de brindar satisfacción cuando realizan el cuidado a los pacientes, deben ser competentes para ayudarlos en los procesos de recuperación, respetando su condición de desvalidos y de una forma que estos se sientan seguros de los procedimientos aplicados
- Líderes en el cuidado de los pacientes, deben ser capaces de actuar en forma autónoma e independiente, tomando sus propias decisiones en cuanto al cuidado y terapias aplicadas a los pacientes.
- Oportunas al momento de actuar y tomar decisiones relacionadas con el cuidado de los pacientes integrando sus conocimientos y habilidades prácticas.

Todo profesional de la salud y en especial el de enfermería, por ser el que mantiene un contacto directo y constante con los pacientes y sus familiares, requiere de una formación integral que comprenda una excelente formación académica tanto teórica como práctica, aunado a una formación moral y ética, enfocadas todos en la calidad del desempeño laboral en beneficio de los pacientes.

2.2.8 Perfil profesional y laboral

El perfil para la Real Academia Española es el "conjunto de rasgos peculiares que caracterizan a alguien o a algo". (RAE, 2019) es decir, el perfil está relacionado con las características propias e individuales que poseen cada persona.

La formación profesional y las competencias de las personas que desean ingresar al mercado laboral, juegan un papel importante, existe una correspondencia entre la información que es suministrada en cuanto a programas educacionales realizados, destrezas y habilidades y los requerimientos del mercado laboral.

El perfil profesional para Jaramillo (2015) es " lo que se debe saber para ser y ejercer, es decir, la adquisición de los saberes, destrezas y habilidades para el desempeño profesional y la adaptación a las tendencias de la recuperación, organización, tratamiento, gestión y difusión de la información". (pág. 113)

El perfil profesional comprende toda la información que suministre la persona interesada en ingresar al sistema laboral, en el deben estar presente los niveles académicos alcanzados y logros profesionales, cuáles son sus competencias y habilidades

Según Jaramillo (2015:

> El perfil profesional está delimitado por un conjunto de conocimientos y habilidades que determinan el ejercicio profesional y satisfacen las demandas del medio laboral; por lo tanto, su formación debe ser la fusión de un conjunto de conocimientos con el desarrollo de capacidades y habilidades propias del área, de tal manera que proporcionen una base sólida, tanto teórica como práctica, que permitan su aplicación a distintos entornos. (pág. 114)

El perfil laboral está relacionado con las demandas y necesidades existentes en el mercado laboral. Luego que las personas egresan de los centros de estudio deben adquirir habilidades relacionadas con su profesión, deben desarrollar la capacidad de resolver problemas y adaptarse al medio laboral que es que determina las competencias y capacidades que debe poseer el empleado, para ir construyendo su perfil laboral u ocupacional.

Jaramillo (2015) afirma que:

> El perfil laboral corresponde tanto a la relación cargo-función-responsabilidad, como también a los componentes actitudinales, habilidades y destrezas que se requieren para el desempeño profesional; es así como del perfil laboral hacen parte la formación académica, la experiencia laboral y las competencias del cargo, pues son las necesidades empresariales las

que crean los perfiles laborales y estos, a su vez, son fundamentales en la selección del profesional, desde las habilidades demostrables y logros obtenido. (pág. 114)

El perfil laboral describe las condiciones, conocimientos y el conjunto de habilidades, que debe poseer el empleado de acuerdo a las necesidades del empleado, las cuales va desarrollando después de egresar de los centros educacionales, es decir en marca la experiencia laboral.

2.2.9 Perfil del egresado de enfermería

El perfil académico de los egresados de las distintas facultades y escuelas de enfermería del Ecuador tienen que estar acorde con el perfil laboral requerido por los empleadores, ya bien sean los hospitales o centros de salud del estado o los centros hospitalarios privados y además deben cumplir con los estándares requeridos para el ejercicio de la profesión a nivel regional e internacional.

Las instituciones de enfermería del país, tienen como perfil, formar profesionales capacitados que apliquen, fortalezcan y desarrollen sus conocimientos, acorde con las corrientes pedagógicas.

El personal de enfermería debe cumplir con ciertas dimensiones competenciales que engloban sus conocimientos, sus actitudes y sus habilidades, que van a determinar su nivel de competencia individual y grupal.

- Dimensión cognitiva y del aprendizaje: el profesional de enfermería debe tener la capacidad de adquirir nuevos conocimientos, formularse preguntas y analizar los procedimientos clínicos realizados, capacidad de resolver problemas y aprender de las experiencias.
- Dimensión técnica: el personal de enfermería debe poseer una serie de destrezas manuales para el manejo de instrumentos técnicos y habilidades mentales.

- Dimensión integradora: las enfermeras deben poseer la habilidad de integrar sus conocimientos y su juicio clínico, su parte científica con su parte humana, al momento de resolver una situación médica rutinaria o de emergencia.
- Dimensión relacional**:** se refiere a la capacidad de compartir los conocimientos y colaborar con el equipo de trabajo en momentos conflictivos.
- Dimensión moral: el personal de enfermería debe desarrollar la empatía con sus pacientes al cuidarlos.
- Dimensión política: la enfermera debe tener la destreza de sumarse a la política institucional relacionadas con la profesión (Cibeles, 2015)

El perfil de las enfermeras egresadas de las Universidades ecuatorianas debe estar acorde con las necesidades de la población y de los sistemas de salud existentes, estas tienen que ir evolucionando acorde a las exigencias mundiales y los establecidos por las organizaciones internacionales que tratan los temas de la salud.

2.2.10 Oferta laboral del personal de enfermería

La Unidad de Recursos Humanos de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en el 2018 plantearon que, en América y en especial los países latinoamericanos, el personal de enfermería y médico se encuentra distribuido en una forma inadecuada, al concentrase en mayor número de estos profesionales en las ciudades que presentan mayores recursos económicos, debido a que en estas, consiguen una mayor oferta de puestos de trabajo, que les pueden brindar mejores condiciones laborales y mayores remuneración acordes con su desempeño, ocasiona, que en los servicios de salud de las poblaciones más pobres, no exista personal calificado para la atención de los pacientes.

Según la Organización Mundial de la Salud (2018)

> Ha estimado que para el año 2035, el déficit mundial de trabajadores de la salud será de 12,9 millones. Actualmente este déficit es de alrededor de 7,2 millones, de los cuales 4,3 millones corresponden a los médicos y a las enfermeras. Si bien la escasez es mundial, los países en el ámbito de desarrollo son los más afectados. (pág. 2)

El Banco Mundial en el 2017 ha propuesto crear 40 millones de nuevos cargos en el sector salud a nivel mundial, para satisfacer las necesidades en las regiones más desprotegidas. El número de personal de enfermería en Latinoamérica es mayor que el personal médico, por lo cual, los gobiernos y academias de enfermería de la Región plantearon que, las enfermeras son un personal básico para lograr las políticas de salud y propusieron ampliar los conocimientos y habilidades de las enfermeras con la finalidad de que ejerzan roles más aventajados en relación a la atención de los pacientes, incluyendo la prescripción de medicamentos.

La situación económica que enfrentan los centros de salud en Ecuador, en la actualidad, han obligado a los directivos a reducir el personal profesional en el área de enfermería, contratando para desempeñar estas labores a auxiliares de enfermería, que representan una mano de obra menos calificada y de menor costo. Esta situación ha traído como consecuencia una menor oferta de trabajo para los profesionales de enfermería, aunado a esto, disminuyendo la calidad del servicio prestado en los centros hospitalarios.

La situación laboral del personal de enfermería está determinada por el mercado de trabajo y la disponibilidad de empleos en los centros de salud a nivel nacional. La condición laboral para las enfermeras en Ecuador, dentro del sistema público nacional puede ser:

- Nombramiento provisional: son puesto de trabajo en hospitales, centros de salud, que son ocupados en forma provisional por los enfermeros, mientras exista la vacante, para este cargo no se necesita realizar el concurso de méritos académicos.
- Nombramiento definitivo: son cargos donde existe la vacante con presupuesto, para cual se tiene que concursar por credenciales, conocimientos o por estar ocupando el cargo por más de dos años, son cargos permanentes.
- Por contratación colectiva: estos cargos son asignados cuando existe un sindicato de trabajadores de enfermería dentro de los centros hospitalarios, que ha firmado clausula contractuales con los directivos o ministerios para la asignación de cargos (Rodriguez & Salgado, 2015).

Las condiciones de trabajo y de empleo de las enfermeras, generalmente se llevan por negociaciones entre los sindicatos que representan a los trabajadores de enfermería y el Ministerio de la Salud, estableciendo la cantidad de horas de trabajo y descanso a la semana, el tiempo de vacaciones, las licencias o permisos por maternidad, enfermedad o estudios y todas las clausulas relacionadas con la seguridad social.

2.2.11 Demanda laboral del personal de enfermería

La demanda laboral de enfermeras está determinada por la cantidad disponible de puestos de trabajo en los diferentes centros asistenciales que tiene una región o un país en general. Para cubrir esta demanda laboral las enfermeras deben estar preparadas académicamente para poder cumplir con los requisitos solicitados.

Según Sepúlveda (2002) citado por Pazmiño (2016) “Se entiende como demanda laboral a las ofertas de empleo que existen en un área determinada, las cuales responden a las

necesidades adecuadas y a los nuevos desafíos sociales". (pág. 15) Todo puesto de trabajo a nivel profesional exige del empleado solicitante que cumpla con una serie de requisitos acordes con su profesión y especialidad.

El personal de enfermería para cubrir la demanda laboral debe poseer un conjunto de conocimientos y aptitudes que son básicas en el ejercicio de la profesión, además tiene que adaptarse a las demandas existentes y a las necesidades que se requieren en el mercado laboral.

2.2.12 Campo ocupacional

El campo según la RAE es el "Ámbito real o imaginario propio de una actividad o de un conocimiento" y ocupacional se refiere a "Perteneciente o relativo a la ocupación laboral" (RAE, 2019) por lo tanto el campo ocupacional se podría definir como el ambiente donde se ejerce un trabajo, el ámbito ocupacional de las enfermeras son los hospitales, centros de salud, medicaturas, consultorios entre otros.

Para Pazmiño (2016) el campo ocupacional comprende "una serie de características que le permite tener un grado de organización, reglas y ética profesional; con el fin de favorecer positivamente la superación personal y profesional en su cotidianidad". (pág. 20) Generalmente dentro de toda empresa o centro de trabajo existe un Departamento de Recursos Humanos que se encarga de dar las pautas y requerimientos del personal a contratar.

Las normas ISO 22000:2005 detallan los perfiles de competencia que deben cumplir las personas para ingresar al campo ocupacional, en cuanto al nivel educacional, competencias

profesionales, habilidades y destrezas, las cuales debe cumplir de acuerdo a las necesidades y requerimientos del empleador, para que realice un desempeño laboral eficiente.

2.2.13 Competencias profesionales en el campo ocupacional

Todo profesional que esté interesado en ingresar al campo laboral tiene que poseer una serie de características y competencias que puedan garantizar al empleador su rendimiento y desempeño laboral dentro del centro de trabajo.

Las competencias profesionales las define Mertens (1998) citado por Pazmiño (2016) como la capacidad de "Formar a las personas en un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo". (pág. 26) todas estas competencias son adquiridas durante todo el proceso de formación académica y durante las prácticas laborales.

Las enfermeras se enfrentan a un campo ocupacional muy competitivo, donde cada vez se les solicitan más requerimientos para ingresar al campo laboral, por lo que necesitan tener un alto nivel de preparación profesional con competencias y habilidades adquiridas en su formación profesional, pero además deben tener un alto grado de responsabilidad laboral y una formación con valores morales y éticos.

En el campo ocupacional actual no suficiente ser un profesional de enfermería, se requiere ser competitivo, tener la capacidad de enfrentar y resolver los problemas médicos, actuar rápida y oportunamente ante una situación de emergencia para lo cual necesita desarrollar destrezas y habilidades en el uso de nuevas tecnologías. Por lo tanto, el personal de enfermería requiere para ser competente en el campo ocupacional: tener conocimientos y habilidades y saberlos aplicar en cada situación que se les presente.

2.3 MARCO LEGAL

Como referencia legal se tomaron algunas leyes del ejecutivo nacional, las cuales enmarcaron y justificaron la ejecución de la presente investigación. A continuación, se presenta un breve resumen del marco legal de la presente investigación.

Según lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador en su artículo 26, la educación es un derecho ineludible del estado y el cual debe estar garantizado a todos por igual. De igual manera en su artículo 353 referente al sistema de educación superior este debe estar regido por un organismo público que dictara las pautas para asegurar la calidad de la educación impartida en los institutos de educación superior. (Ley Orgánica de Educación Superior, 2017)

Según lo dicta la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) en su artículo 94 la Evaluación de la Calidad es el proceso para determinar las condiciones de la institución, Carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de datos cuantitativos y cualitativos que permitan emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus componentes, funciones, procesos, sirvan de que sus resultados sirvan para reformar y mejorar el programa de estudios, carrera o institución. La Evaluación de la Calidad es un proceso permanente y supone un seguimiento continuo, así mismo en su artículo 96 enuncia que el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior está constituido por el conjunto de acciones que llevan a cabo las instituciones vinculadas con este sector, con el fin de garantizar la eficiente y eficaz gestión, aplicables a las Carreras, programas académicos, a las instituciones de educación superior y también a los consejos u organismos evaluadores y acreditadores. También indica en el artículo 173 que la LOES determina el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior (CEAACES) normará la autoevaluación institucional, y ejecutará

los procesos de evaluación externa, acreditación, clasificación académica y el Aseguramiento de la Calidad, teniendo las instituciones de educación superior del país, publicas como particulares, y en sus Carreras y programas, que someterse en forma obligatoria a la evaluación interna y externa, a la acreditación, a la clasificación académica y al Aseguramiento de la Calidad. (Ley Orgánica de Educación Superior, 2017).

2.4 SISTEMA DE VARIABLES

Variable independiente

Oferta de la carrera de enfermería

Variable dependiente

Requerimientos del campo ocupacional local regional y nacional

.

2.6.1 Operacionalización de variables

Variable independiente: Oferta de la carrera de enfermería

DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Puestos de trabajo disponibles para profesionales de enfermería	Puestos de trabajo disponibles Profesionales de enfermería	Zona correspondiente donde se encuentra la institución	□ Zona 1 □ Zona 2 □ Zona 3 □ Zona 4 □ Zona 5 □ Zona 6 □ Zona 7 □ Zona 8 □ Zona 9 □	Encuesta a empleadores
		Sector al que pertenece la institución donde trabaja	□ Público □ Privado □	
		Nivel de la institución	□ Centro de diagnóstico integral □ Ambulatorio □ Hospital básico □ Hospital general □ Hospital de especialidades	
		¿Al momento de seleccionar la personal enfermería que aspectos son de mayor importancia?	□ Información Personal: como fecha de nacimiento, estado civil, etnia, dirección domiciliaria, teléfonos, correos electrónicos etc. □ Preferencias Laborales: Sector Público o Privado, aspiración salarial y preferencia territorial para trabajar. □ Experiencia Laboral	

			□ Nivel de instrucción: Universidad, el Título Obtenido, tiempo de estudio, Posgrado, especialización, PHD. □ Idioma. □ Capacitación. □ Evaluación de Desempeño □ Logros Personales □ Prueba de Méritos y Oposición del Sector Público. □ Referencias Personales.	
		¿Al momento de seleccionar el personal enfermería que aspectos son de mayor importancia?	□ De acuerdo □ Parcialmente de acuerdo □ En desacuerdo	
		¿Considera usted que los profesionales de enfermería deben contar con capacidad de ejecutar procesos de cuidados de enfermería de acuerdo a normas, procedimientos y protocolos?	□ De acuerdo □ Parcialmente de acuerdo □ En desacuerdo	
		¿Al momento de contratar los servicios profesionales de un enfermero considera atributos como la capacidad de liderazgo y compromiso?	□ Enfermería Gineco-obstétrica □ Enfermería pediátrica □ Enfermería en salud mental □ Enfermería geriátrica □ Enfermería de cuidados médico-quirúrgico □ Enfermería familiar y comunitaria □ Administración en enfermería.	
		Como empleador en que Rama de enfermería cree usted que debería afianzar conocimientos los profesionales de la UEB?	□ De acuerdo □ Parcialmente de acuerdo □ En desacuerdo	

		¿Considera usted una competencia requerida el conocimiento sobre elaboración de planes de promoción de la salud?	□ De acuerdo □ Parcialmente de acuerdo □ En desacuerdo	
		¿Considera como requerimiento que los profesionales de enfermería cuenten con conocimientos básicos para poder dar cuidados satisfactorios en distintas áreas del sector salud?	□ De acuerdo □ Parcialmente de acuerdo □ En desacuerdo	
		¿Considera relevante la motivación a la investigación y desarrollo al momento de realizar contrataciones?	□ Capacidad de valorar a los pacientes de manera sistemática y global □ Capacidad para emprender valoraciones exhaustivas y sistemáticas utilizando las herramientas y marcos adecuados para el paciente, teniendo en cuenta los factores físicos, sociales, culturales, psicológicos, espirituales y ambientales relevantes. □ Capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, reconociendo y respondiendo a dilemas y temas éticos o morales en la práctica diaria □ Capacidad para trabajar de una manera holística, tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, asegurando que los derechos, creencias y deseos de los diferentes individuos o grupos no se vean comprometidos □ Capacidad para Educar, facilitar, apoyar y animar la salud, el bienestar y el confort de las poblaciones, comunidades, grupos e	

			individuos cuyas vidas están afectadas por la mala salud • Capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera. • Capacidad para responder a las necesidades del paciente planificando, prestando servicios y evaluando los programas individualizados más apropiados de atención junto al paciente, sus cuidadores y familias y otros trabajadores sanitarios o sociales. • Capacidad de determinar eficazmente prioridades y metas estipulando la acción, estableciendo plazos y recursos requeridos, incluyendo mecanismos de supervisión y control, organizar el trabajo de forma efectiva utilizando el tiempo de la mejor forma posible • Capacidad de hacer valer los juicios clínicos para asegurar que se alcanzan los estándares de calidad y que la práctica está basada en la evidencia. • Capacidad para brindar cuidados a personas y comunidades, desde los diferentes roles que asume en el sistema de salud y que inciden en la calidad de vida de la sociedad.	

Variable dependiente: Requerimientos del campo ocupacional local, regional y nacional

DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS
Criterios y requerimientos profesionales que deben cumplir los profesionales de enfermería según las necesidades de la sociedad a nivel local, regional y nacional	Criterios y requerimientos profesionales que deben cumplir los profesionales de enfermería Necesidades de la sociedad	Zona correspondiente donde realizó las prácticas rurales	□ Zona 1 □ Zona 2 □ Zona 3 □ Zona 4 □ Zona 5 □ Zona 6 □ Zona 7 □ Zona 8 □ Zona 9	
		¿Posterior a la realización de las prácticas profesionales usted fue contratado para laborar en la institución?	□ Si □ No	Encuesta a estudiantes
		¿En qué locación realizó usted las prácticas profesionales?	□ En una institución local □ En una institución regional □ En una institución nacional	
		¿Desde su perspectiva considera que a nivel nacional existen vacantes suficientes para el número de profesionales de enfermería?	□ Si □ No	
		¿Desde su experiencia que tipo de profesionales de enfermería solicitan más los empleadores?	□ Auxiliares de Enfermería □ Técnicos en Enfermería □ Licenciados en Enfermería □ Especialistas en Enfermería	

		¿Desde su perspectiva existe mayor oferta laboral en instituciones públicas o privadas?	□ Públicas □ Privadas	
		¿Considera que los profesionales de enfermería de la UEB cuentan con un perfil competitivo en el mercado laboral de Ecuador?	□ Si □ No	
		¿Durante su ejercicio profesional se ha requerido la ejecución de que competencias en mayor proporción?	□ Valores profesionales □ Competencias asociadas con la práctica enfermera □ Competencias para utilizar las habilidades y proporcionar cuidados □ Conocimiento y competencias cognitivas □ Competencias interpersonales y de comunicación □ Competencias de liderazgo, gestión y trabajo en equipo	
		¿Cuál es la competencia asociada con los valores profesionales más requerida por los empleadores?	□ Capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, reconociendo y respondiendo a dilemas y temas éticos o morales en la práctica diaria □ Capacidad para trabajar de una manera holística, tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, asegurando que los derechos, creencias y deseos de los diferentes individuos o grupos no se vean comprometidos □ Capacidad para Educar, facilitar,	

			apoyar y animar la salud, el bienestar y el confort de las poblaciones, comunidades, grupos e individuos cuyas vidas están afectadas por la mala salud □ Capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera.	
		¿Seleccione la competencia asociada con la práctica enfermera que considera más desarrollada como profesional?	□ Capacidad para emprender valoraciones exhaustivas y sistemáticas utilizando las herramientas y marcos adecuados para el paciente, teniendo en cuenta los factores físicos, sociales, culturales, psicológicos, espirituales y ambientales relevantes. □ Capacidad para reconocer e interpretar signos normales o cambiantes de salud-mala salud, sufrimiento, incapacidad de la persona (valoración y diagnóstico). □ Capacidad para responder a las necesidades del paciente planificando, prestando servicios y evaluando los programas individualizados más apropiados de atención junto al paciente, sus cuidadores y familias y otros trabajadores sanitarios o sociales □ Capacidad de hacer valer los juicios clínicos para asegurar que se alcanzan los estándares de calidad y que la práctica está basada en la evidencia.	

		¿Cuál es la habilidad de mayor importancia para los empleadores?	□ Dirigir y facilitar el cambio □ Toma de decisiones Actividades □ Habilidad de la respuesta rápida a incidencias repentinas. □ Capacidad crítica y autocrítica. □ Proporcionar cuidados en un entorno en el que se promueve el respeto a los derechos humanos, valores, costumbres y creencias de la persona, familia y comunidad. □ Facilidad de comunicación de malas noticias □ Trabajo en equipo □ Proporcionar cuidados óptimos □ Gestión del tiempo	
		¿En qué Rama de enfermería cree usted que debería afianzar conocimientos los profesionales de la UEB?	□ Enfermería Gineco-obstetrica □ Enfermería pediátrica □ Enfermería en salud mental □ Enfermería geriátrica □ Enfermería de cuidados médico-quirúrgico □ Enfermería familiar y comunitaria □ Administración en enfermería.	
		¿Cómo considera que puede mejorar la preparación de los profesionales de enfermería graduados de la UEB?	□ Capacidad de valorar a los pacientes de manera sistemática y global □ Capacidad para emprender valoraciones exhaustivas y sistemáticas utilizando las herramientas y marcos adecuados para el paciente, teniendo en cuenta los factores físicos, sociales, culturales, psicológicos, espirituales y	

			ambientales relevantes. • Capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, reconociendo y respondiendo a dilemas y temas éticos o morales en la práctica diaria • Capacidad para trabajar de una manera holística, tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, asegurando que los derechos, creencias y deseos de los diferentes individuos o grupos no se vean comprometidos • Capacidad para Educar, facilitar, apoyar y animar la salud, el bienestar y el confort de las poblaciones, comunidades, grupos e individuos cuyas vidas están afectadas por la mala salud • Capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera. • Capacidad para responder a las necesidades del paciente planificando, prestando servicios y evaluando los programas individualizados más apropiados de atención junto al paciente, sus cuidadores y familias y otros trabajadores sanitarios o sociales. • Capacidad de determinar eficazmente prioridades y metas estipulando la acción, estableciendo plazos y recursos requeridos, incluyendo mecanismos de supervisión y control,	

			organizar el trabajo de forma efectiva utilizando el tiempo de la mejor forma posible • Capacidad de hacer valer los juicios clínicos para asegurar que se alcanzan los estándares de calidad y que la práctica está basada en la evidencia. • Capacidad para brindar cuidados a personas y comunidades, desde los diferentes roles que asume en el sistema de salud y que inciden en la calidad de vida de la sociedad.	

Elaborado por-:

2.5 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Carrera de Enfermería

La carrera de enfermería es el ámbito académico de formación de profesionales enfermeras y enfermeros generalistas de tercer nivel con un perfil científico-humano, poseedor de competencias esenciales en: cuidado directo, educación, investigación, gestión y liderazgo, para brindar un cuidado integral e integrado por ciclos de vida con calidad y seguridad, dirigido a personas sanas, enfermas, familias y colectivos comunitarios, en actividades de promoción de la salud, prevención, curación y rehabilitación. (CEAACES, 2017)

Pertinencia

La pertinencia constituye el fenómeno por medio del cual se establecen las múltiples relaciones entre la universidad y el entorno. […] La interacción de esta institución social con la sociedad en la cual está insertada se da de diferentes formas y con estructuras diversas, tanto al interior de la universidad como del entorno social (CEAACES, 2017)

Campo ocupacional

Para Pazmiño (2016) el campo ocupacional comprende “una serie de características que le permite tener un grado de organización, reglas y ética profesional; con el fin de favorecer positivamente la superación personal y profesional en su cotidianidad”. (pág. 20)

Estándar

Un estándar es un elemento sustancial en la evaluación de la calidad. Como se ha mencionado, en el modelo se muestran estándares cualitativos y cuantitativos que requieren proposiciones afirmativas y fórmulas de cálculo, respectivamente (CEAACES, 2017).

Estándares de calidad

Los estándares de calidad sirven para la evaluación de aspectos específicos que se hacen operativos a través de indicadores (CEAACES, 2017).

Perfil Profesional

El perfil profesional es la descripción de un conjunto de características necesarias para el desempeño de la profesión: capacidades, habilidades, destrezas y valores, vinculados con las tareas y funciones que desarrollan los profesionales del área de conocimiento y que responden a las necesidades de la sociedad (CEAACES, 2017).

Malla curricular

Distribución de las asignaturas por periodo de estudio, identificando prerrequisitos y correquisitos y número de créditos (CEAACES, 2017)

Competencias profesionales

Las competencias profesionales las define Mertens (1998) citado por Pazmiño (2016) como la capacidad de "Formar a las personas en un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo". (pág. 26)

CAPÍTULO III:
3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Por el enfoque de investigación

El enfoque empleado en la presente investigación es cuantitativo puesto que se pretende recolectar información del campo ocupacional y de la oferta laboral actual según la perspectiva de los graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, dicha información será procesada empleando técnicas estadísticas descriptivas y numéricas.

3.1.2. Por el nivel

Debido a que se pretende conocer la realidad actual vivenciada por los profesionales de enfermería en base a los objetivos del estudio, el nivel investigativo será exploratorio.

3.1.3. Por el tiempo de ocurrencia

La información será recopilada a partir de información de los graduados de los años 2017 a 2019, por lo que será de carácter retrospectivo.

3.1.4. Por el manejo de las variables

En vista de que las variables no serán analizadas de manera controlada y no se aplicará técnicas o propuestas para el beneficio o modificación de la situación de la población de estudio la investigación es no experimental

3.1.1. Población y muestra

La población sobre la cual se aplicarán los instrumentos para la recolección de información está constituida como se especifica a continuación:

Tabla 1: Población

POBLACIÓN	CANTIDAD
Graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en los períodos 2018 y 2019	254
Empleadores	8

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: secretaria de la facultad

3.1.2. Muestra

Para conocer la muestra de la población que sería estudiada se procedió a emplear la ecuación de Sierra Bravo para universos finitos, empleando un 95% de significancia y un 5% de margen de error. A continuación, se presenta el resultado obtenido al realizar el cálculo de la muestra de graduados de la carrera de enfermería de la UEB (2018-2019)

Datos:

- Total poblacional 254 (N)
- Comportamiento atípico esperado: 5% (p)
- Significancia de los datos 95% por lo que la constante será k=1.96
- Error muestral esperado 5% (e)

$$n = \frac{p(1-p)k^2N}{p(1-p)k^2 + e^2(N-1)}$$

Sustituyendo

$$n = \frac{0.5(1-0.5)1.96^2 254}{0.5(1-0.5)1.96^2 + 0.05^2(254-1)} = 154$$

3.1.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de la información se emplearon dos técnicas descritas de manera esquemática a continuación.

Tabla 2: Técnica e instrumentos

POBLACIÓN	Técnica	Instrumento	Objetivo
Graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en los períodos 2018 y 2019	Encuesta	Cuestionario cerrado	Conocer la situación actual del campo ocupacional de los profesionales de enfermería graduados de la UEB
Empleadores	Entrevista guiada	Cuestionario	Conocer desde la perspectiva de los empleadores de cada Zona del país los requerimientos profesionales para los graduados de la carrera de enfermería

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

3.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los graduandos

Tabla 3 Seleccione la zona correspondiente donde realizó las prácticas rurales

	Frecuencia	Porcentaje
Zona 1	7	5%
Zona 2	14	9%
Zona 3	49	32%
Zona 4	0	0%
Zona 5	63	41%
Zona 6	7	5%
Zona 7	7	5%
Zona 8	0	0%
Zona 9	7	5%
Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

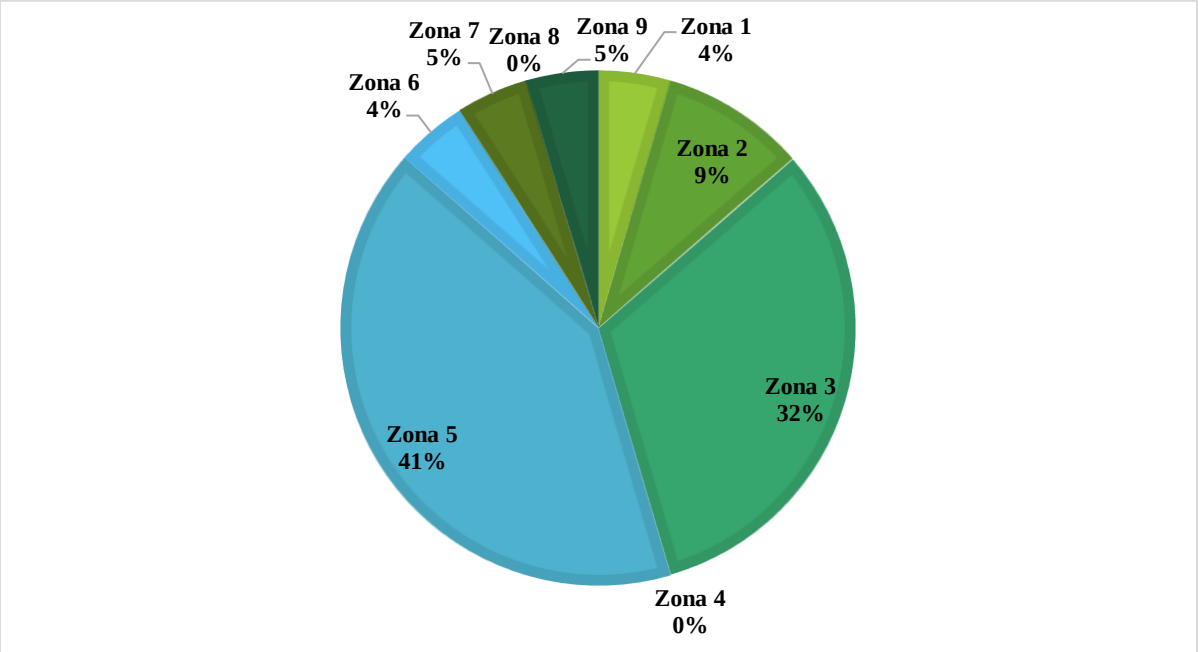


Gráfico 1 Ubicación zonal de los encuestados
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

Según los datos obtenidos de la aplicación de las encuestas a los graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, arrojaron que la mayoría de ellos realizaron las prácticas rurales en la zona 5 con un 41% del total de la población, seguido por

la zona 3 con un 32% de los encuestados, zona 2 con un 9%, esta tendencia se adjudica a que específicamente la Universidad Estatal de Bolívar se encuentra en la zona 5 la cual es aledaña a las zona 3 y 2 siendo el destino adjudicado a sus estudiantes. Por su parte las zonas 1, 5, 7 y 9 presentaron un 5% de estudiantes respectivamente.

Tabla 4 *¿Posterior a la realización de las prácticas profesionales usted fue contratado para laborar en la institución?*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	9%
No	140	91%
Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

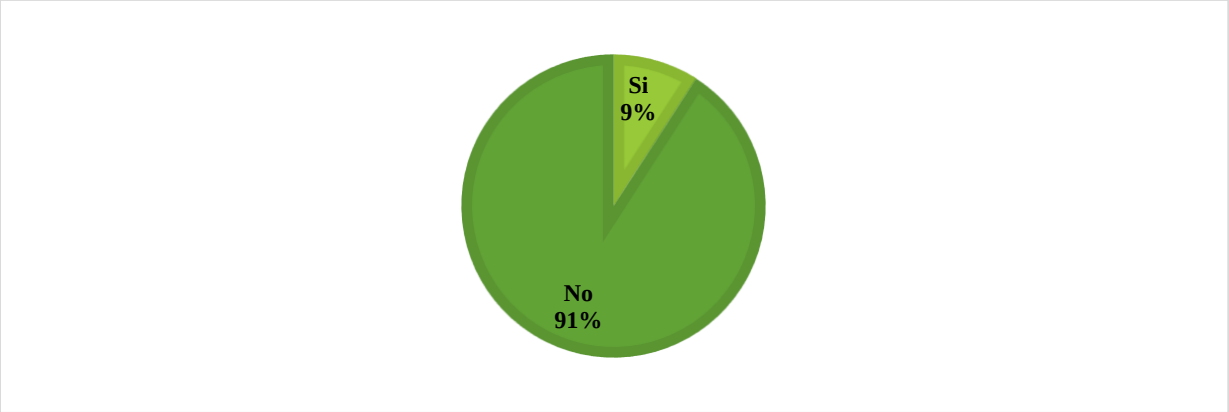


Gráfico 2 Contratación de los profesionales en la institución donde realizaron las rurales
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

Los profesionales de enfermería graduados en los años 2018 y 2019 de la Universidad Estatal de Bolívar indicaron en un 91% de los casos que no fueron contratados en las instituciones donde realizaron las prácticas rurales, tan solo el 9% de estos fue contratado posterior a la culminación de su período rural, evidenciando que no existe una necesidad laboral por los graduados de la carrera de enfermería de la UEB en la actualidad.

Tabla 5 *¿En qué locación realizó usted las prácticas profesionales?*

	Frecuencia	Porcentaje
Institución local	70	45%
Institución regional	49	32%
Institución nacional	35	23%
Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

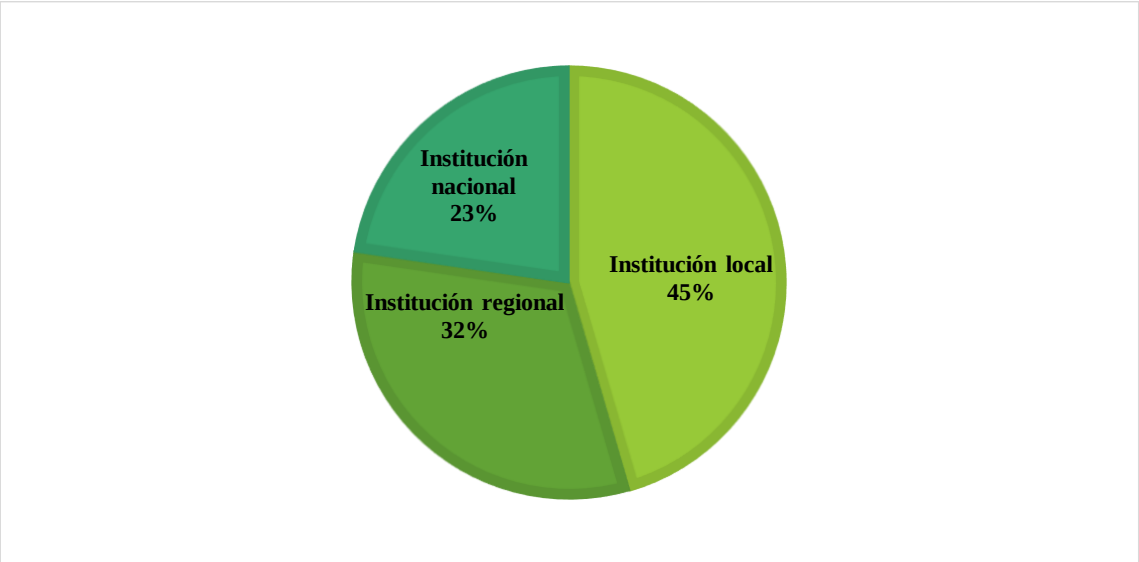


Gráfico 3 Locación donde los graduados realizaron las prácticas profesionales?
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

Según la tabulación de las respuestas facilitadas por los graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar se logró evidenciar que el 45% de estos realizaron las prácticas profesionales en una institución local, 32% en una institución regional y solo el 23% en una institución nacional. Esta tendencia evidencia que el perfil de los graduados de la carrera de enfermería de la UEB se basa en una formación de carácter local y regional.

Tabla 6 *¿Desde su perspectiva considera que a nivel nacional existen vacantes suficientes para el número de profesionales de enfermería?*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	9%
No	140	91%
Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

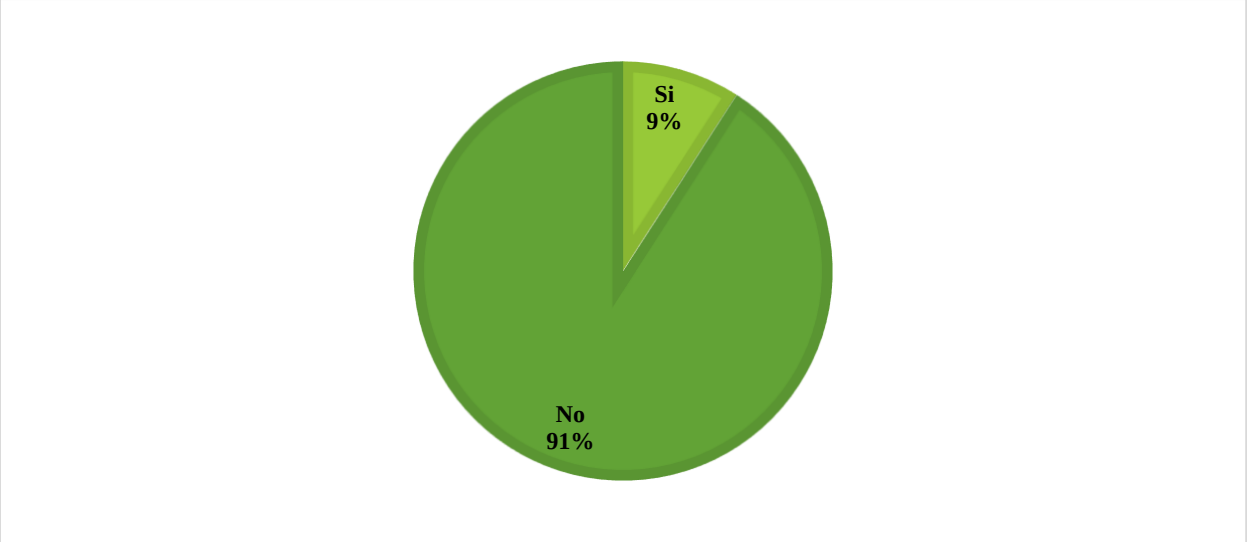


Gráfico 4 Existencia de vacantes suficientes para el número de profesionales de enfermería
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

Los graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en los períodos 2018 y 2019 consideran en un 91% que no existe una oferta laboral que satisfaga la demanda actual de los profesionales de enfermería, esta aseveración coincide con la tendencia de contratación posterior a la realización de las prácticas rurales igual de un 91% de no contratación. Tan solo el 9% de la población de encuestados considera que si hay una relación positiva entre la oferta y la demanda laboral de profesionales de enfermería en el territorio nacional.

Tabla 7 *¿Desde su experiencia que tipo de profesionales de enfermería solicitan más los empleadores?*

	Frecuencia	Porcentaje
Auxiliares de enfermería	42	27%
Técnicos en enfermería	14	9%
Licenciados en enfermería	28	18%
Especialistas	70	46%
Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

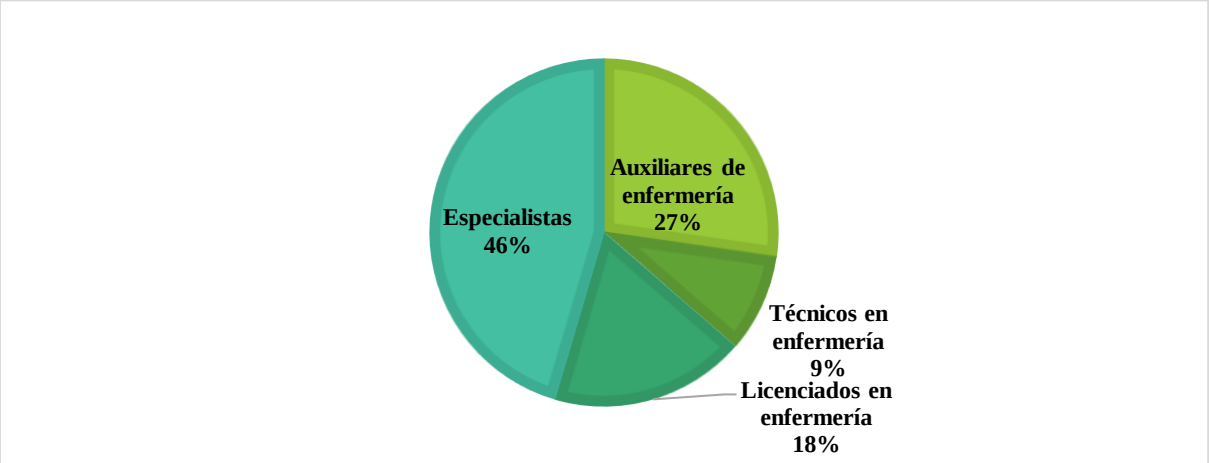


Gráfico 5 Tipo de profesionales más solicitados en el área de Enfermería
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

Como se observa en el gráfico y en los datos tabulados, los profesionales de enfermería graduados de la Universidad Estatal de Bolívar en su mayoría opinan en un 46% que los empleadores prefieren contratar a especialistas en el área de enfermería, seguidamente de los auxiliares de enfermería con un 27%, mientras que según la opinión de 18% de profesionales los contratados resultan los licenciados de enfermería o en un 9% técnicos de enfermería. Esta apreciación evidencia que más del 80% de los encuestados opinan que al momento de contratar no es de preferencia que el profesional cuente con una titulación de licenciatura en enfermería.

Tabla 8 *¿Desde su perspectiva existe mayor oferta laboral en instituciones públicas o privadas?*

	Frecuencia	Porcentaje
Públicas	49	32%
Privadas	105	68%
Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

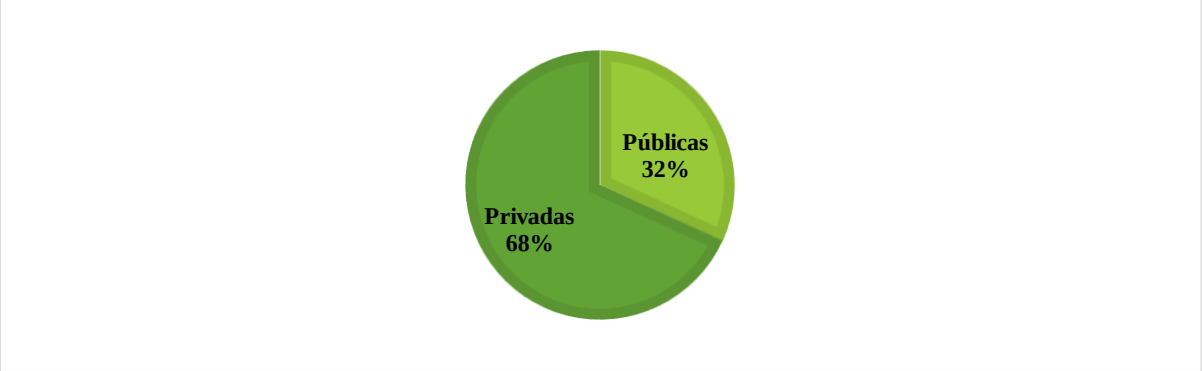


Gráfico 6 Oferta laboral a nivel público y privado
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

Los graduados de la promoción 2018 y 2019 de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar opinaron en un 68% que existe mayor oferta laboral en instituciones públicas que en instituciones privadas, solo el 32% opinó que prevalecen las instituciones públicas en cuando a oferta de puestos de trabajo. Desde una perspectiva laboral los resultados arrojados con respecto a la empleabilidad de los profesionales de enfermería en la actualidad resultan escasa para la cantidad de graduados en dicha carrera.

Tabla 9 *¿Considera que los profesionales de enfermería de la UEB cuentan con un perfil competitivo en el mercado laboral de Ecuador?*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	126	82%
No	28	18%
Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

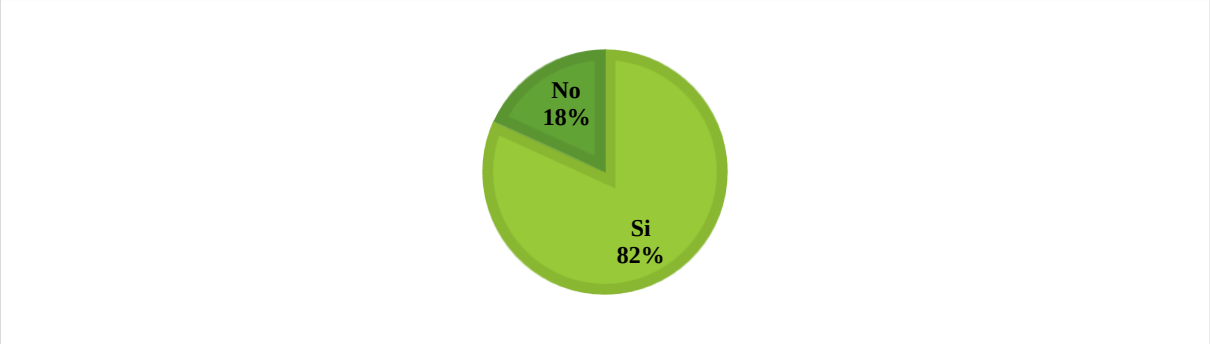


Gráfico 7 Perfil competitivo a nivel laboral de los profesionales de enfermería de la UEB
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

El 82% de los profesionales de enfermería graduados de la UEB encuestados para el presente estudio indicaron que el perfil de egreso de los graduados resulta competitivo en el mercado laboral, solo un 18% de la población expresa que el perfil no resulta competitivo en el mercado laboral. El perfil de los graduados de la Carrera de Enfermería correspondiente al año 2018 y 2019 corresponde a la anterior malla curricular por lo que las posibles carencias fueron evaluadas aplicando las acciones correctivas para optimizar el perfil del profesional de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

Tabla 10 *¿Durante su ejercicio profesional se ha requerido la ejecución de que competencias en mayor proporción?*

		Frecuencia	Porcentaje
Valores profesionales	Opción 1	7	5%
Competencias asociadas con la práctica enfermera	Opción 2	21	14%
Competencias para utilizar las habilidades y proporcionar cuidados	Opción 3	56	36%
Conocimiento y competencias cognitivas	Opción 4	14	9%
Competencias interpersonales y de comunicación	Opción 5	0	0%
Competencias de liderazgo, gestión y trabajo en equipo	Opción 6	56	36%
	Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

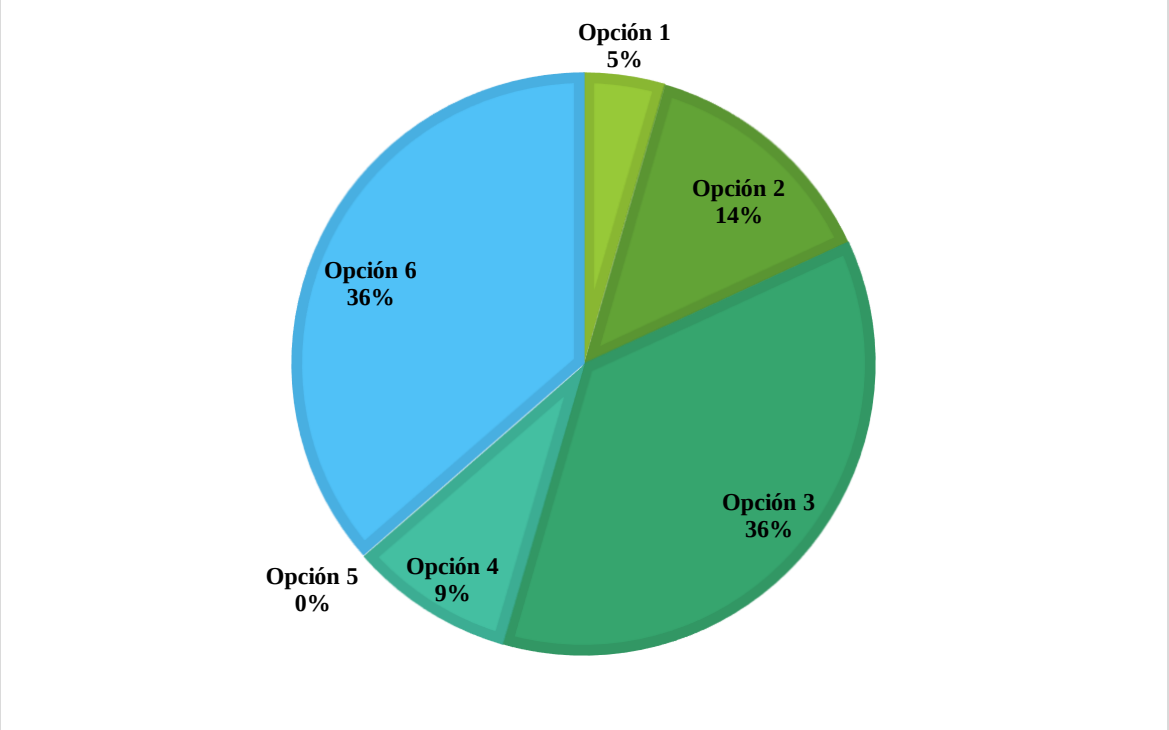


Gráfico 8 Competencias más requeridas en el mercado laboral
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

Como se puede observar en la tabla la tabulación permitió conocer que, en cuanto a las competencias exigidas mayormente en el mercado laboral, los graduados de la Carrera de Enfermería del año 2018 y 2019 consideran en su mayoría que son la capacidad de brindar cuidados con un 36%, de igual manera la capacidad de liderazgo, gestión y trabajo en equipo

con el 36%. Seguido a estas los profesionales de enfermería opinan en un 14% que la competencia asociada con la práctica enfermera es requerida en mayor proporción por los empleadores, 9% opinó que el conocimiento y la capacidad cognitiva suele ser lo más demandado y 5% seleccionó la opción correspondiente a los valores profesionales. Esto evidencia que el mercado laboral está interesado en la capacidad de los profesionales de enfermería para brindar cuidados a sus pacientes y la capacidad de organizar, liderar y gestionar efectivamente el trabajo en equipo en las instituciones de salud.

Tabla 11 *¿Cuál es la competencia asociada con los valores profesionales más requerida por los empleadores?*

		Frecuencia	Porcentaje
Capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, reconociendo y respondiendo a dilemas y temas éticos o morales en la práctica diaria	Opción 1	35	23%
Capacidad para trabajar de una manera holística, tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, asegurando que los derechos, creencias y deseos de los diferentes individuos o grupos no se vean comprometidos	Opción 2	56	36%
Capacidad para Educar, facilitar, apoyar y animar la salud, el bienestar y el confort de las poblaciones, comunidades, grupos e individuos cuyas vidas están afectadas por la mala salud	Opción 3	42	27%
Capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera.	Opción 4	21	14%
	Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

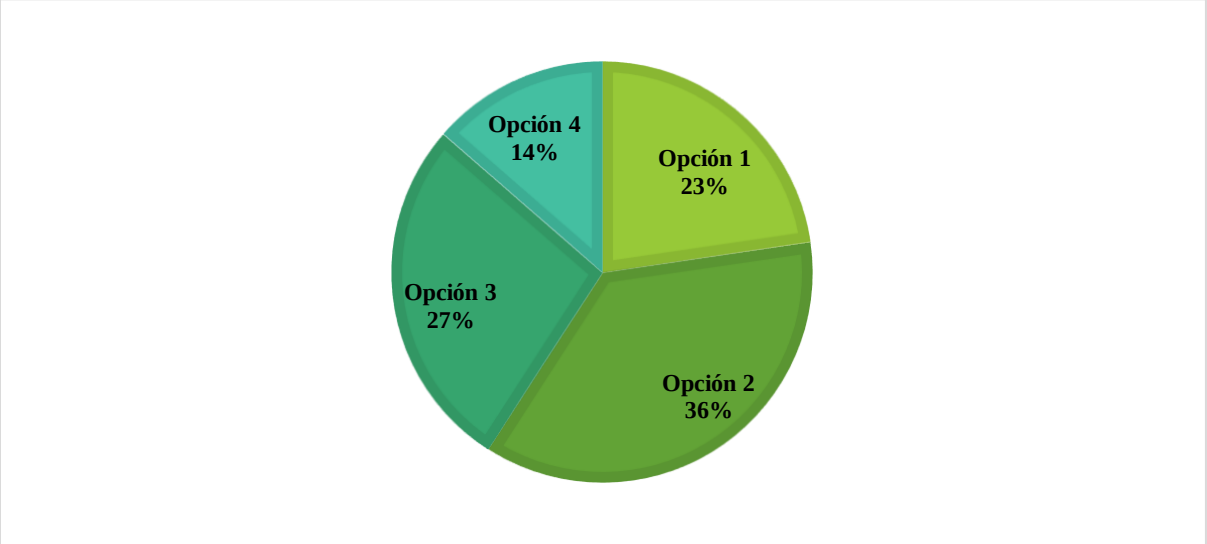


Gráfico 9 Competencia asociada con los valores profesionales más requerida por los empleadores
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

Según los datos recopilados el 36% de los encuestados opinó que el valor profesional más buscado por los empleadores es la capacidad para trabajar de una manera holística, tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, asegurando que los derechos, creencias y deseos de los diferentes individuos o grupos no se vean comprometidos, así mismo el 27% seleccionó la

capacidad para educar, facilitar, apoyar y animar la salud, el bienestar y el confort de las poblaciones, comunidades, grupos e individuos cuyas vidas están afectadas por la mala salud, 23% capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, reconociendo y respondiendo a dilemas y temas éticos o morales en la práctica diaria y en menor proporción la capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera. Estos resultados evidencian que lo principal que debe desarrollar el profesional de enfermería para satisfacer las necesidades del mercado laboral resulta en poder ofrecer un cuidado integral que considere al paciente de manera holística brindado una asistencia física, psicológica y emocional, educándole y facilitando a él y a sus familiares el proceso de recuperación de la salud.

Tabla 12 *¿Seleccione la competencia asociada con la práctica enfermera que considera más desarrollada como profesional?*

		Frecuencia	Porcentaje
Capacidad para emprender valoraciones exhaustivas y sistemáticas utilizando las herramientas y marcos adecuados para el paciente, teniendo en cuenta los factores físicos, sociales, culturales, psicológicos, espirituales y ambientales relevantes.	Opción 1	7	5%
Capacidad para reconocer e interpretar signos normales o cambiantes de salud-mala salud, sufrimiento, incapacidad de la persona (valoración y diagnóstico).	Opción 2	28	18%
Capacidad para responder a las necesidades del paciente planificando, prestando servicios y evaluando los programas individualizados más apropiados de atención junto al paciente, sus cuidadores y familias y otros trabajadores sanitarios o sociales	Opción 3	119	77%
Capacidad de hacer valer los juicios clínicos para asegurar que se alcanzan los estándares de calidad y que la práctica está basada en la evidencia.	Opción 4	0	0%
	Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

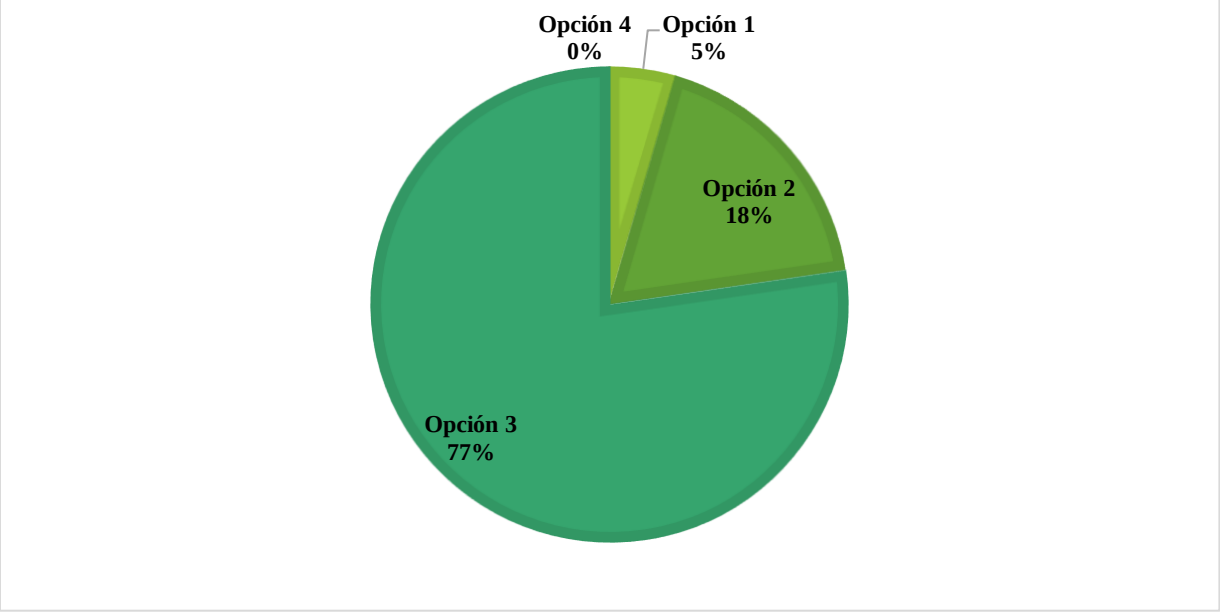


Gráfico 10 Competencia asociada con la práctica enfermera que más desarrollada como profesional

Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

En cuanto a que competencia tiene mayormente desarrollados los profesionales de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar el 77% refiere que es la capacidad para responder a las necesidades del paciente planificando, prestando servicios y evaluando los programas individualizados más apropiados de atención junto al paciente, sus cuidadores y familias y otros trabajadores sanitarios o sociales. En menor medida se encontró con el 18% la capacidad para reconocer e interpretar signos normales o cambiantes de salud-mala salud, sufrimiento, incapacidad de la persona (valoración y diagnóstico) y con un 5% la capacidad para emprender valoraciones exhaustivas y sistemáticas utilizando las herramientas y marcos adecuados para el paciente, teniendo en cuenta los factores físicos, sociales, culturales, psicológicos, espirituales y ambientales relevantes. Se evidencia de manera cónsona con los resultados obtenidos en esta investigación que resulta indispensable y por ello la educación se enmarca en ello, en la necesidad de considerar a cada paciente de manera única, planificando sus cuidados según sus necesidades y las de sus familiares.

Tabla 13 *¿Cuál es la habilidad de mayor importancia para los empleadores?*

		Frecuencia	Porcentaje
Dirigir y facilitar el cambio	Opción 1	0	0%
Toma de decisiones Actividades	Opción 2	0	0%
Habilidad de la respuesta rápida a incidencias repentinas.	Opción 3	35	23%
Capacidad crítica y autocrítica	Opción 4	0	0%
Proporcionar cuidados en un entorno en el que se promueve el respeto a los derechos humanos, valores, costumbres y creencias de la persona, familia y comunidad.	Opción 5	98	64%
Facilidad de comunicación de malas noticias	Opción 6	14	9%
Trabajo en equipo	Opción 7	0	0%
Proporcionar cuidados óptimos	Opción 8	7	5%
	Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

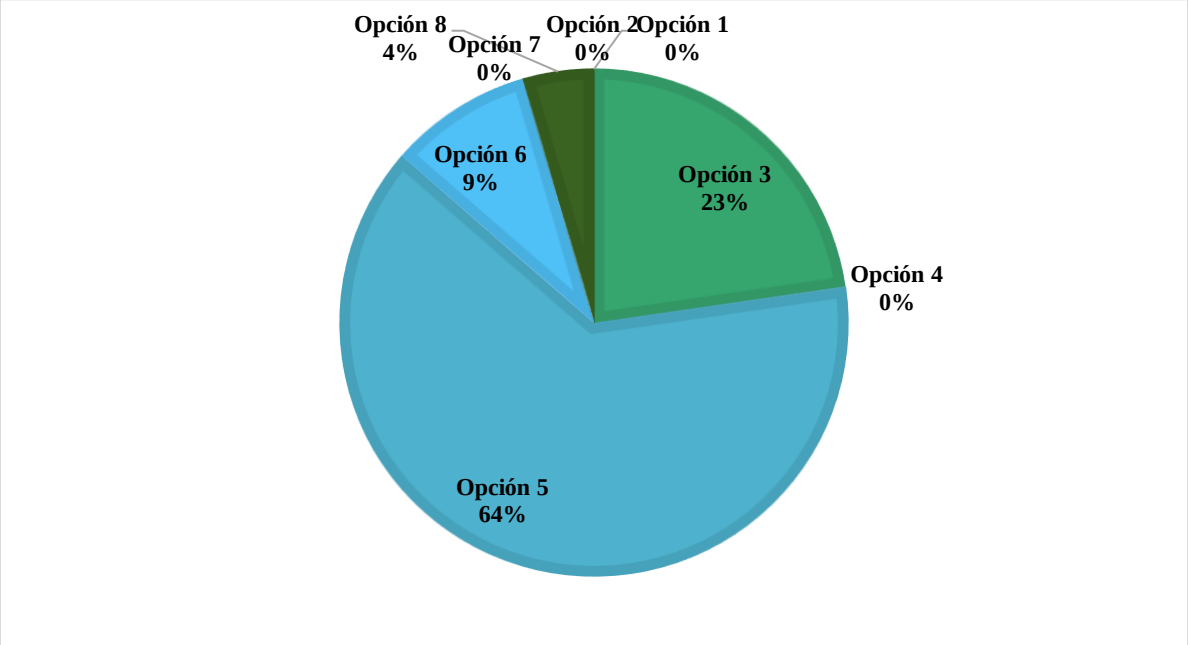


Gráfico 11 Habilidad de mayor importancia para los empleadores
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

Según la perspectiva de los graduados encuestados en un 64% consideran indispensable la capacidad de proporcionar cuidados en un entorno en el que se promueve el respeto a los derechos humanos, valores, costumbres y creencias de la persona, familia y comunidad, el

23% opina que la habilidad de la respuesta rápida a incidencias repentinas es de mayor importancia, el 9% la facilidad de comunicación de malas noticias y finalmente un 5% la capacidad de brindar cuidados óptimos. Como se puede observar resulta indispensable el cuidado asociado al respeto por el paciente desde todas sus dimensiones.

Tabla 14 *¿En qué Rama de enfermería cree usted que debería afianzar conocimientos los profesionales de la UEB?*

	Frecuencia	Porcentaje
Enfermería y gineco-obstetricia	14	9%
Enfermería pediátrica	21	14%
Enfermería en salud mental	0	0%
Enfermería de cuidados médico quirúrgico	77	50%
Enfermería familiar	35	23%
Administración en enfermería	7	5%
Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

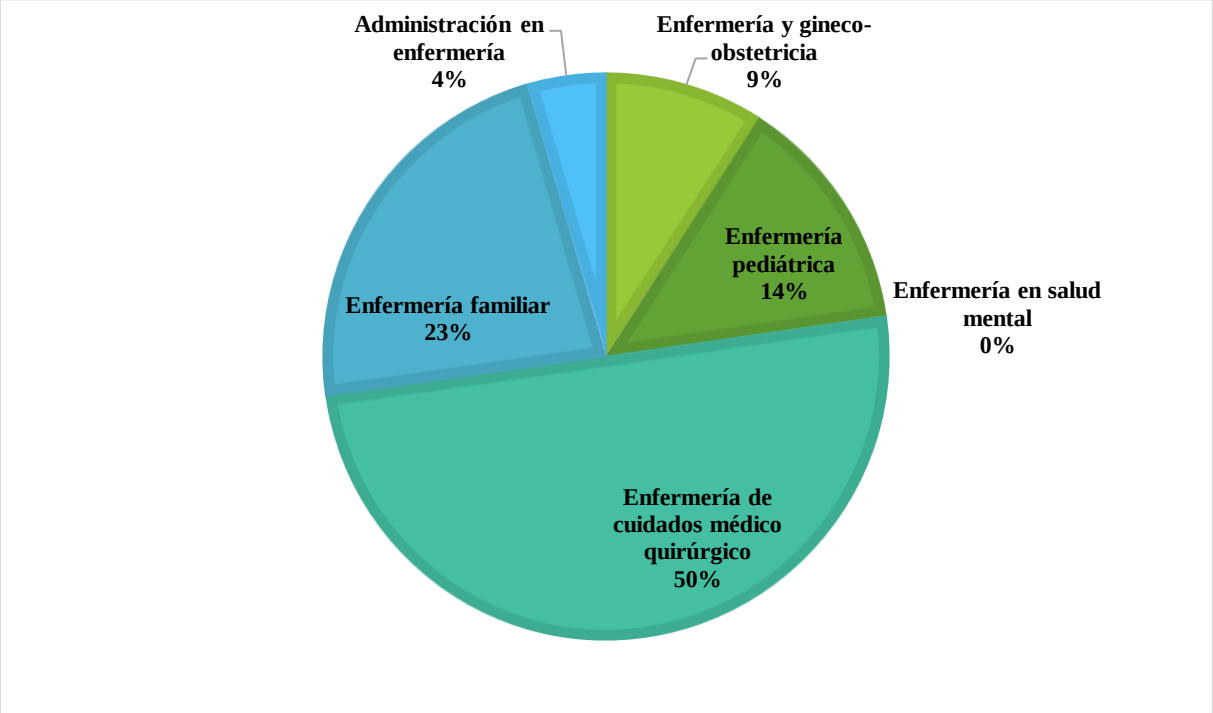


Gráfico 12 Necesidad de afianzar conocimiento
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

Los resultados de la encuesta indicaron que la rama que necesita reforzar conocimiento en mayor medida resulta el área de enfermería de cuidados médicos quirúrgicos con un 50% de selección por los encuestados, la enfermería familiar con un 23%, la enfermería pediátrica con un 14%, gineco-obstétrica con un 9% y administración en enfermería con un 5%. Según esta tendencia se evidencia que resulta necesario incrementar el nivel teórico práctico de las

capacidades de los profesionales de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en materia de asistencia en los quirófanos primordialmente.

Tabla 15 *¿Cómo considera que puede mejorar la preparación de los profesionales de enfermería graduados de la UEB?*

		Frecuencia	Porcentaje
Capacidad de valorar a los pacientes de manera sistemática y global	Opción 1	7	5%
Capacidad para emprender valoraciones exhaustivas y sistemáticas utilizando las herramientas y marcos adecuados para el paciente, teniendo en cuenta los factores físicos, sociales, culturales, psicológicos, espirituales y ambientales relevantes.	Opción 2	35	23%
Capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, reconociendo y respondiendo a dilemas y temas éticos o morales en la práctica diaria	Opción 3	35	23%
Capacidad para trabajar de una manera holística, tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, asegurando que los derechos, creencias y deseos de los diferentes individuos o grupos no se vean comprometidos	Opción 4	14	9%
Capacidad para Educar, facilitar, apoyar y animar la salud, el bienestar y el confort de las poblaciones, comunidades, grupos e individuos cuyas vidas están afectadas por la mala salud	Opción 5	14	9%
Capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera	Opción 6	7	5%
Capacidad para responder a las necesidades del paciente planificando, prestando servicios y evaluando los programas individualizados más apropiados de atención junto al paciente, sus cuidadores y familias y otros trabajadores sanitarios o sociales.	Opción 7	14	9%
Capacidad de determinar eficazmente prioridades y metas estipulando la acción, estableciendo plazos y recursos requeridos, incluyendo mecanismos de supervisión y control, organizar el trabajo de forma efectiva utilizando el tiempo de la mejor forma posible	Opción 8	14	9%
Capacidad de hacer valer los juicios clínicos para asegurar que se alcanzan los estándares de calidad y que la práctica está basada en la evidencia	Opción 9	14	9%
	Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

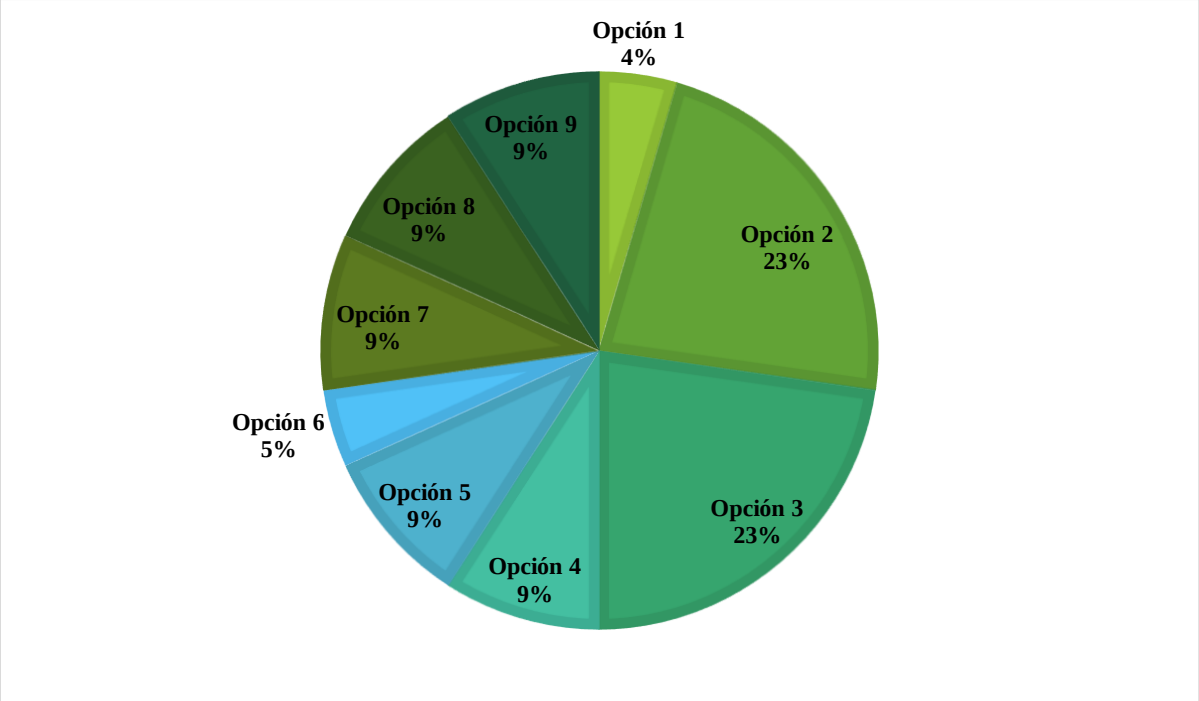


Gráfico 13 Aspectos a mejorar en la preparación de los profesionales de enfermería graduados de la UEB
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

En cuanto a las necesidades de mejora a nivel de preparación profesional, según los resultados obtenidos no se observó una tendencia única, sin embargo se observó que un 23% de los encuestados consideraron en dos ítems que se debe hacer mayor hincapié en capacidad para emprender valoraciones exhaustivas y sistemáticas utilizando las herramientas y marcos adecuados para el paciente, teniendo en cuenta los factores físicos, sociales, culturales, psicológicos, espirituales y ambientales relevantes y capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, reconociendo y respondiendo a dilemas y temas éticos o morales en la práctica diaria. En menor proporción se seleccionaron aquellas capacidades relacionadas a la gestión efectiva del tiempo de trabajo en función de las necesidades de los pacientes, la capacidad de concretar juicios clínicos, capacidad de brindar apoyo de manera holística y en menor medida la capacidad de reconocer los roles específicos del enfermero.

Resultados obtenidos de la aplicación de las entrevistas a los empleadores

Tabla 16 Tipo de centro de salud

	Frecuencia	Porcentaje
Hospital General	2	25%
Hospital Básico	2	25%
Centro Ambulatorio	2	25%
Hospital de Especialidades	2	25%
Total	8	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores

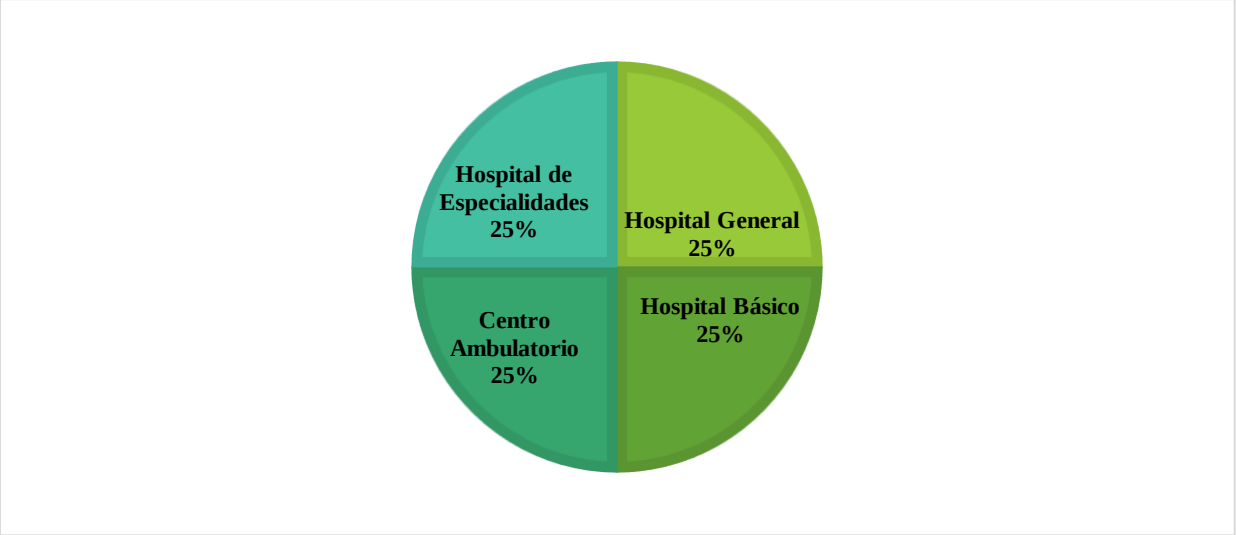


Gráfico 14 Tipo de centro de salud

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

La distribución de los empleadores que fueron objeto de la aplicación de las encuestas en las distintas zonas del Ecuador, presento una distribución equitativa entre Centro Ambulatorio, Hospital Básico, Hospital General y Hospital de Especialidades cada uno con el 25% de la muestra respectivamente

Tabla 17 ¿Considera usted que los profesionales de enfermería deben contar con capacidad de ejecutar procesos de cuidados de enfermería de acuerdo a normas, procedimientos y protocolos?

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	8	100%
En desacuerdo	0	0%
Total	8	

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores



Gráfico 15 Capacidad de ejecutar procesos de cuidados de enfermería de acuerdo a normas, procedimientos y protocolos

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Según la perspectiva de los empleadores se observa que la totalidad de ellos en las distintas Zonas del país consideraron que los profesionales de enfermería deben contar con capacidad de ejecutar procesos de cuidados de enfermería de acuerdo a normas, procedimientos y protocolos.

Tabla 18 ¿Al momento de contratar los servicios profesionales de un enfermero considera atributos como la capacidad de liderazgo y compromiso?

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	8	100%
En desacuerdo	0	0%
Total	8	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores



Gráfico 16 Necesidad de atributos como la capacidad de liderazgo y compromiso

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Los empleadores en su totalidad consideran que cuando realizan la contratación de los servicios profesionales de enfermeros y enfermeras les resulta importante que estos cuenten con atributos relacionados a la capacidad de liderazgo y compromiso con la institución.

Tabla 19 ¿Considera usted una competencia requerida el conocimiento sobre elaboración de planes de promoción de la salud?

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	8	100%
En desacuerdo	0	0%
Total	8	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores



Gráfico 17 Requerimientos de elaboración de planes de promoción de la salud

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

La totalidad de los empleadores encuestados opinaron que una competencia requerida al momento de realizar la contratación es que los profesionales de enfermería es el conocimiento sobre elaboración de planes de promoción de la salud

Tabla 20 ¿Considera como requerimiento que los profesionales de enfermería cuenten con conocimientos básicos para poder dar cuidados satisfactorios en distintas áreas del sector salud?

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	8	100%
En desacuerdo	0	0%
Total	8	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores

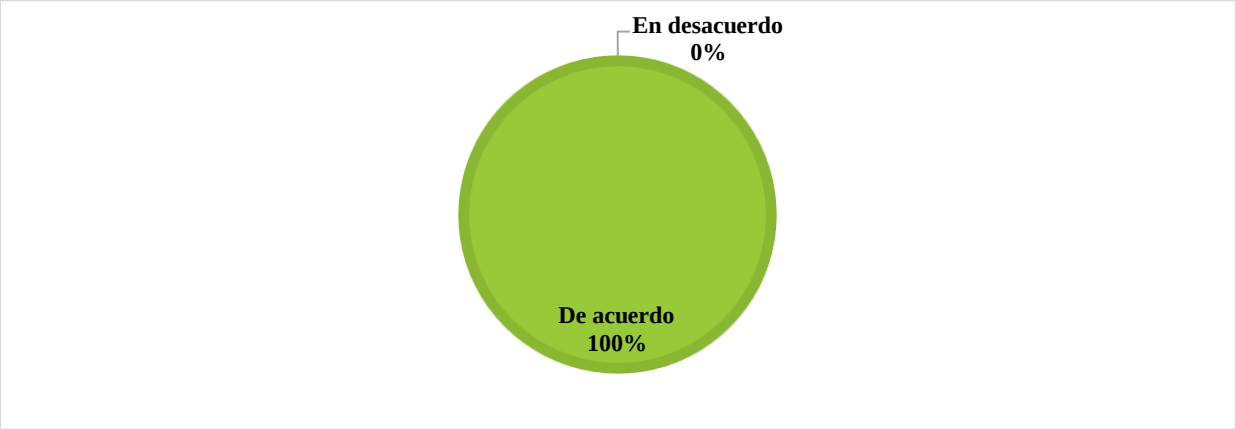


Gráfico 18 Requerimiento de conocimientos básicos para poder dar cuidados satisfactorios en distintas áreas del sector salud

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Los empleadores en su totalidad se mostraron de acuerdo frente al cuestionamiento sobre que los profesionales de enfermería requieren contar con conocimientos básicos para poder dar cuidados satisfactorios en distintas áreas del sector salud

Tabla 21 ¿Considera relevante la motivación a la investigación y desarrollo al momento de realizar contrataciones?

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	8	100%
En desacuerdo	0	0%
Total	8	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores



Gráfico 19 Relevancia de la motivación a la investigación y desarrollo al momento de realizar contrataciones

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

La totalidad de los empleadores de las distintas Zonas consideran relevante la motivación a la investigación y desarrollo al momento de realizar contrataciones de profesionales de enfermería.

Tabla 22 Resultados de la Zona 1

Aspectos de mayor importancia	Necesidades de reforzar conocimientos	Sugerencias a mejorar
• Información Personal: como fecha de nacimiento, estado civil, etnia, dirección domiciliaria, teléfonos, correos electrónicos etc. • Experiencia Laboral • Nivel de instrucción: Universidad, el Título Obtenido, tiempo de estudio, Posgrado, especialización, PHD. • Capacitación. • Prueba de Méritos y Oposición del Sector Público.	• Enfermería geriátrica • Enfermería de cuidados médico-quirúrgico • Enfermería familiar y comunitaria	• Capacidad de valorar a los pacientes de manera sistemática y global • Capacidad para trabajar de una manera holística, tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, asegurando que los derechos, creencias y deseos de los diferentes individuos o grupos no se vean comprometidos • Capacidad para responder a las necesidades del paciente planificando, prestando, servicios y evaluando los programas individualizados más apropiados de atención junto al paciente, sus cuidadores y familias y otros trabajadores sanitarios o sociales. • Capacidad para brindar cuidados a personas y comunidades, desde los diferentes roles que asume en el sistema de salud y que inciden en la calidad de vida de la sociedad.

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Los empleadores de la Zona 1 consideran que los aspectos de mayor importancia al momento de seleccionar a los profesionales de enfermería resultan la experiencia laboral, información personal, nivel de la instrucción con el que cuenta, capacitación y la prueba de méritos y oposición del sector público. En cuanto a las necesidades de reforzar los conocimientos opinaron que son de preferencia resultan la enfermería geriátrica, cuidados médico quirúrgico y enfermería familiar y comunitaria.

En cuanto a las sugerencias de mejora según la perspectiva de los empleadores estos seleccionaron entre las opciones la capacidad de valorar a los pacientes de manera sistemática y global, capacidad de trabajar de manera holística tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, capacidad para responder a las necesidades del paciente de manera planificada y apropiada evaluando cada programa de cuidado de manera individualizada y la capacidad para brindar cuidados desde los diferentes roles que asume en el sistema de salud que inciden en la calidad de vida de la sociedad.

Tabla 23 Resultados de la Zona 3

Aspectos de mayor importancia	Necesidades de reforzar conocimientos	Sugerencias a mejorar
• Información Personal: como fecha de nacimiento, estado civil, etnia, dirección domiciliaria, teléfonos, correos electrónicos etc. • Experiencia Laboral • Nivel de instrucción: Universidad, el Título Obtenido, tiempo de estudio, Posgrado, especialización, PHD. • Idioma. • Capacitación. • Evaluación de Desempeño	• Enfermería Gineco-obstétrica • Enfermería geriátrica • Enfermería de cuidados médico-quirúrgico • Administración en enfermería	• Capacidad de valorar a los pacientes de manera sistemática y global • Capacidad para trabajar de una manera holística, tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, asegurando que los derechos, creencias y deseos de los diferentes individuos o grupos no se vean comprometidos • Capacidad para brindar cuidados a personas y comunidades, desde los diferentes roles que asume en el sistema de salud y que inciden en la calidad de vida de la sociedad.

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Los empleadores de la Zona 3 opinaron que los aspectos de mayor importancia al realizar una contratación de un profesional de enfermería resultan la información personal como estado civil, etnia, dirección, la experiencia laboral con la que cuenta, el título universitario obtenido, el tiempo de estudio, idiomas que maneja, capacitación y evaluación de desempeño.

En cuanto a las necesidades de reforzamiento de conocimiento los empleadores de la Zona 3 opinan que se requiere reforzar en el área de gineco-obstetricia, enfermería geriátrica, enfermería de cuidados médico quirúrgico y en el área de administración en enfermería.

En cuanto a lo que sugieren para mejorar el desempeño de los profesionales de enfermería se encuentran la capacidad de valor a los pacientes de manera sistemática y global, capacidad de trabajar de una manera holística tolerante e intercultural, capacidad para brindar cuidados a personas y comunidades desde los diferentes roles que asume el sistema de salud y que inciden en la calidad de vida de la sociedad.

Tabla 24 Resultados de Zona 4

Aspectos de mayor importancia	Necesidades de reforzar conocimientos	Sugerencias a mejorar
• Información Personal: como fecha de nacimiento, estado civil, etnia, dirección domiciliaria, teléfonos, correos electrónicos etc. • Experiencia Laboral • Nivel de instrucción: Universidad, el Título Obtenido, tiempo de estudio, Posgrado, especialización, PHD. • Capacitación. • Prueba de Méritos y Oposición del Sector Público.	• Enfermería familiar y comunitaria	• Capacidad para emprender valoraciones exhaustivas y sistemáticas utilizando las herramientas y marcos adecuados para el paciente, teniendo en cuenta los factores físicos, sociales, culturales, psicológicos, espirituales y ambientales relevantes. • Capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, reconociendo y respondiendo a dilemas y temas éticos o morales en la práctica diaria

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Los empleadores de la Zona 4 opinaron que, en cuanto a los aspectos de mayor importancia al momento de realizar una contratación, se encuentran la información personal, experiencia laboral, nivel de instrucción universitaria, título obtenido, capacitación y prueba de méritos y oposición del sector público. De igual manera refirieron que las necesidades de reforzar conocimientos sobre enfermería familiar y comunitaria.

Por otra parte, las sugerencias seleccionadas por los empleadores de la Zona 4 para mejorar el desempeño de los profesionales de enfermería resultaron la capacidad para emprender valoraciones exhaustivas y sistemáticas utilizando las herramientas y marcos adecuados para el paciente teniendo en cuenta determinantes sociales, culturales, físicos y psicológicos, además de la capacidad para trabajar en un contexto profesional éticos y de códigos reguladores y legales en la práctica diaria

Tabla 25 Resultados de la Zona 5

Aspectos de mayor importancia	Necesidades de reforzar conocimientos	Sugerencias a mejorar
• Información Personal: como fecha de nacimiento, estado civil, etnia, dirección domiciliaria, teléfonos, correos electrónicos etc. • Experiencia Laboral • Nivel de instrucción: Universidad, el Título Obtenido, tiempo de estudio, Posgrado, especialización, PHD. • Capacitación.	• Enfermería Gineco-obstétrica • Enfermería geriátrica • Enfermería de cuidados médico-quirúrgico • Administración en enfermería	• Capacidad para brindar cuidados a personas y comunidades, desde los diferentes roles que asume en el sistema de salud y que inciden en la calidad de vida de la sociedad. • Capacidad de determinar eficazmente prioridades y metas estipulando la acción, estableciendo plazos y recursos requeridos, incluyendo mecanismos de supervisión y control, organizar el trabajo de forma efectiva utilizando el tiempo de la mejor forma posible • Capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera.

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Los datos recopilados de los empleadores de la zona 5 indican que los aspectos de mayor importancia al momento de contratar son los relacionados con la información personal de los profesionales, la experiencia laboral, nivel de instrucción, título obtenido y capacitación.

En lo referente a la necesidad de reforzar los conocimientos, los empleadores consideran que los conocimientos requeridos son enfermería gineco obstetricia, enfermería geriátrica, enfermería de cuidados médico. Quirúrgica y administración en enfermería.

Finalmente seleccionaron que se debe mejorar en el proceso de formación la capacidad para brindar cuidados a personas y comunidades desde los diferentes roles que asume en el sistema de salud que inciden en la calidad de vida de la sociedad, la capacidad de determinar

eficazmente prioridades y metas estipulando la acción estableciendo plazos y recursos requeridos, incluyendo mecanismos de supervisión y control, organizar el trabajo de manera efectiva y la capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera.

Tabla 26 Resultados Zona 6

Aspectos de mayor importancia	Necesidades de reforzar conocimientos	Sugerencias a mejorar
• Información Personal: como fecha de nacimiento, estado civil, etnia, dirección domiciliaria, teléfonos, correos electrónicos etc. • Experiencia Laboral • Nivel de instrucción: Universidad, el Título Obtenido, tiempo de estudio, Posgrado, especialización, PHD. • Capacitación.	• Enfermería familiar y comunitaria • Enfermería geriátrica	• Capacidad para brindar cuidados a personas y comunidades, desde los diferentes roles que asume en el sistema de salud y que inciden en la calidad de vida de la sociedad. • Capacidad de determinar eficazmente prioridades y metas estipulando la acción, estableciendo plazos y recursos requeridos, incluyendo mecanismos de supervisión y control, organizar el trabajo de forma efectiva utilizando el tiempo de la mejor forma posible

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Los datos recolectados de la Zona 6 permitieron establecer que en cuanto a los aspectos de mayor importancia para los empleadores al momento de contratar resulta la información personal, experiencia laboral, nivel de instrucción, título obtenido y capacitación.

En ese mismo orden de ideas consideraron que se requiere reforzar el conocimiento en las áreas de enfermería familiar y comunitaria, así como en enfermería geriátrica. En cuanto a las sugerencias para mejorar el desempeño de los profesionales de enfermería los empleadores indicaron la capacidad de brindar cuidados a personas y comunidades desde los diferentes roles asumidos en el sistema de salud, capacidad para establecer prioridades y metas contemplando todos los escenarios posibles y la organización eficaz del trabajo.

Tabla 27 Resultados Zona 7

Aspectos de mayor importancia	Necesidades de reforzar conocimientos	Sugerencias a mejorar
• Información Personal: como fecha de nacimiento, estado civil, etnia, dirección domiciliaria, teléfonos, correos electrónicos etc. • Experiencia Laboral • Nivel de instrucción: Universidad, el Título Obtenido, tiempo de estudio, Posgrado, especialización, PHD. • Capacitación. • Prueba de Méritos y Oposición del Sector Público. • Idioma.	• Enfermería geriátrica • Enfermería de cuidados médico-quirúrgico • Administración en enfermería	• Capacidad de valorar a los pacientes de manera sistemática y global • Capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, reconociendo y respondiendo a dilemas y temas éticos o morales en la práctica diaria • Capacidad de determinar eficazmente prioridades y metas estipulando la acción, estableciendo plazos y recursos requeridos, incluyendo mecanismos de supervisión y control, organizar el trabajo de forma efectiva utilizando el tiempo de la mejor forma posible

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Según la información de la Zona 7 entre los aspectos considerados al momento de realizar la contratación, se encuentra la información personal del profesional, experiencia laboral, nivel de instrucción, capacitación, prueba de méritos y los idiomas manejados. De igual manera seleccionaron los conocimientos que deben reforzar los profesionales de enfermería graduados de la Universidad Estatal de Bolívar, denotando los conocimientos en enfermería geriátrica, enfermería de cuidados médico quirúrgico y administración de enfermería,

Entre los aspectos a mejorar durante la formación académica los empleadores de la zona 7 indicaron la capacidad de valorar a los pacientes de manera sistemática y global, capacidad

de trabajar en un contexto profesional, ético y legal y la capacidad de establecer eficazmente prioridades y metas.

Tabla 28 Resultados Zona 8

Aspectos de mayor importancia	Necesidades de reforzar conocimientos	Sugerencias a mejorar
• Información Personal: como fecha de nacimiento, estado civil, etnia, dirección domiciliaria, teléfonos, correos electrónicos etc. • Preferencias Laborales: Sector Público o Privado, aspiración salarial y preferencia territorial para trabajar. • Nivel de instrucción: Universidad, el Título Obtenido, tiempo de estudio, Posgrado, especialización, PHD. • Capacitación. • Logros Personales • Referencias Personales.	• Enfermería Gineco-obstétrica • Enfermería pediátrica • Enfermería de cuidados médico-quirúrgico • Administración en enfermería	• Capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, reconociendo y respondiendo a dilemas y temas éticos o morales en la práctica diaria • Capacidad para trabajar de una manera holística, tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, asegurando que los derechos, creencias y deseos de los diferentes individuos o grupos no se vean comprometidos • Capacidad para Educar, facilitar, apoyar y animar la salud, el bienestar y el confort de las poblaciones, comunidades, grupos e individuos cuyas vidas están afectadas por la mala salud • Capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera. • Capacidad para responder a las necesidades del paciente planificando, prestando servicios y evaluando los programas individualizados más apropiados de atención junto al paciente, sus cuidadores y familias y otros trabajadores sanitarios o sociales. • Capacidad de determinar eficazmente prioridades y metas estipulando la acción, estableciendo plazos y recursos requeridos, incluyendo mecanismos de supervisión y control, organizar el trabajo de forma efectiva utilizando el tiempo de la mejor forma posible • Capacidad para brindar cuidados a personas y comunidades, desde los diferentes roles que asume en el sistema de salud y que inciden en la calidad de vida de la sociedad.

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos en la zona 8 permitieron establecer que en cuanto a los aspectos considerados al momento de realizar una contratación prevalecen la información personal del

profesional, las preferencias laborales, el nivel de instrucción, título obtenido, capacitación, logros personales y las referencias personales.

En cuanto a las necesidades de reforzar conocimiento, desde la perspectiva de los empleadores de la zona 8 se encuentra; enfermería gineco obstétrica, enfermería pediátrica, enfermería de cuidados médicos quirúrgico y administración en enfermería.

Las capacidades que requieren mejoras durante el proceso formativo según la consideración de los empleadores son; la capacidad de trabajar en un contexto profesional, ético y legal, capacidad de trabajar holísticamente e interculturalmente, capacidad de educar, capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera, capacidad para responder a las necesidades del paciente planificando, prestando servicios y evaluando los programas individualizados más apropiados y la capacidad de determinar eficazmente prioridades y metas.

Tabla 29 Resultados Zona 9

Aspectos de mayor importancia	Necesidades de reforzar conocimientos	Sugerencias a mejorar
• Información Personal: como fecha de nacimiento, estado civil, etnia, dirección domiciliaria, teléfonos, correos electrónicos etc. • Experiencia Laboral • Nivel de instrucción: Universidad, el Título Obtenido, tiempo de estudio, Posgrado, especialización, PHD. • Capacitación. • Prueba de Méritos y Oposición del Sector Público. • Idioma.	• Enfermería Gineco-obstétrica • Enfermería pediátrica • Enfermería geriátrica • Enfermería de cuidados médico-quirúrgico • Enfermería familiar y comunitaria • Administración en enfermería	• Capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, reconociendo y respondiendo a dilemas y temas éticos o morales en la práctica diaria • Capacidad para trabajar de una manera holística, tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, asegurando que los derechos, creencias y deseos de los diferentes individuos o grupos no se vean comprometidos • Capacidad para Educar, facilitar, apoyar y animar la salud, el bienestar y el confort de las poblaciones, comunidades, grupos e individuos cuyas vidas están afectadas por la mala salud • Capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera. • Capacidad para responder a las necesidades del paciente planificando, prestando servicios y evaluando los programas individualizados más apropiados de atención junto al paciente, sus cuidadores y familias y otros trabajadores sanitarios o sociales.

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020
Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Los empleadores de la zona 9 opinaron que, en cuanto a los aspectos de mayor importancia al momento de realizar una contratación, se encuentran la información personal, experiencia laboral, nivel de instrucción universitaria, título obtenido, capacitación y prueba de méritos y oposición del sector público y los idiomas manejados

De igual manera refirieron que las necesidades de reforzar conocimientos sobre; enfermería Gineco-obstétrica, enfermería pediátrica, enfermería geriátrica, enfermería de cuidados médico-quirúrgico, enfermería familiar y comunitaria y administración en enfermería.

Por otra parte, las sugerencias seleccionadas por los empleadores de la Zona 9 para mejorar el desempeño de los profesionales de enfermería resultaron la capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, capacidad para trabajar de una manera holística, tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, capacidad para educar, facilitar, apoyar y animar la salud, el bienestar y el confort de las poblaciones, comunidades, grupos e individuos cuyas vidas están afectadas por la mala salud, capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera y capacidad para responder a las necesidades del paciente planificando, prestando servicios y evaluando los programas individualizados más apropiados.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1.RESULTADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS

OBJETIVO	RESULTADO
Realizar un levantamiento de información acerca de los requerimientos del campo ocupacional a nivel local, regional y nacional de la carrera de enfermería.	Según la información resultante de la investigación de campo realizada en las distintas zonas del país, se encontró que; en general se requiere a los profesionales información relacionada a la universidad y al título obtenido, la capacitación recibida y a los resultados de la prueba de méritos y oposición del sector público. En cuanto a las necesidades de reforzar conocimientos que presentan los profesionales de enfermería los empleadores de las distintas zonas recalcaron que principalmente se requiere reforzar los conocimientos en enfermería geriátrica, cuidados médico quirúrgico, administración en enfermería, familiar y comunitaria. Así mismo se observó que los empleadores en general consideraban que el perfil de los graduados satisfacía sus requerimientos, cumpliendo con sus expectativas y evidenciando capacidades

	técnicas, valores humanos y profesionales y competencias acorde a las necesidades del mercado laboral. En ese mismo orden de ideas solo deberían mejorar principalmente la capacidad de brindar cuidados desde los distintos roles desempeñados por los profesionales de enfermería y la capacidad de gestionar eficazmente las variables que intervienen en los procesos de atención y cuidados al enfermo.
Conocer desde la perspectiva de los egresados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el año 2018 el nivel de articulación del perfil de egreso con los requerimientos del empleador	Desde la experiencia laboral de los egresados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el período 2018 y 2019 el perfil de los profesionales de enfermería de dicha institución de educación superior se articula a las necesidades del campo laboral a nivel de las habilidades, competencias y capacidades en general siendo profesionales altamente competitivos en el sector salud, sin embargo, según la información recopilada no existe suficiente oferta laboral que permita satisfacer la demanda de profesionales de enfermería, por lo que la mayoría de los graduados se encuentran en

	estado de desempleó.
Elaborar una propuesta de la actualización de la pertinencia – contexto de la carrera de enfermería en la Universidad Estatal de Bolívar del año 2018 – 2019.	Con la información levantada se estructuro una propuesta de actualización de la pertinencia la cual arrojó como resultado que en la actualidad existe una gran demanda estudiantil a nivel de bachillerato por continuar sus estudios a nivel superior en la carrera de enfermería, siendo la tercera carrera a nivel nacional solicitada. Así mismo se logró constatar que los graduados de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar cumplen con los requerimientos técnicas, habilidades y capacidades del sector salud a nivel nacional. En cuanto a las necesidades de la población se observó que principalmente se requiere de conocimientos que permitan brindar cuidados a grupos sensibles como lo son adultos mayores, embarazadas y niños en general los cuales requieren de apoyo emocional y cuidados de enfermería en los distintos procesos de recuperación de la salud, nutrición y acompañamiento. Finalmente, el estudio de pertinencia permitió conocer que existe una mayor

	demanda de puestos laborales que los disponibles a nivel nacional, por lo que resulta de alta importancia mantener actualizado el perfil de egreso en base a las necesidades del campo ocupacional con el fin de asegurar la competitividad de los profesionales de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el mercado laboral.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

La ejecución del presente trabajo de investigación permitió argumentar algunas conclusiones presentadas a continuación;

- A nivel nacional uno de los principales requerimientos de los empleadores al momento de contratar profesionales de enfermería es contar con las pruebas de méritos y oposición del sector público, además de contar con la capacidad técnica y habilidades pertinentes para brindar cuidados ajustados a las necesidades de cada paciente.
- Los graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en los periodos 2018-2019 con la malla curricular anterior con 8 ciclos de formación académica, se encuentran articulados a las necesidades de los empleadores de las distintas zonas del país, tal afirmación se constató por medio de los resultados obtenidos en la investigación que denotan la satisfacción a nivel de capacidades técnicas, humanísticas y administrativas de los profesionales de enfermería de la UEB.
- La propuesta de actualización de pertinencia de la carrera de enfermería permitió establecer que en la actualidad en la zona 5, específicamente en la provincia de Bolívar existe como necesidad primaria profesionales de enfermería capaces de brindar cuidados a grupos sensibles como lo son adultos mayores, embarazadas y niños en general los cuales requieren de apoyo emocional y cuidados de enfermería en los distintos procesos de recuperación de la salud, nutrición y acompañamiento. En cuanto a la demanda de estudiantes de bachillerato de la zona 5 que desean formarse en la carrera de enfermería, se puede concluir que la carrera es una de las

de mayor demanda siendo la predilecta a nivel local y la tercera a nivel nacional. Finalmente, el estudio de pertinencia permitió conocer que actualmente el perfil del egresado de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar se ajusta a las necesidad y requerimientos de los empleadores del Ecuador graduando profesionales altamente competitivos y capaces técnica y humanísticamente para enfrentar las exigencias del mercado laboral actual.

5.1.RECOMENDACIONES

Se recomienda establecer un procedimiento interno que permita la constante actualización de la malla curricular de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar con la finalidad de que el perfil de egreso sea articulado con el campo ocupacional, garantizando la competitividad de los profesionales de enfermería en el mercado laboral

Se recomienda dar continuidad a la investigación realizando un estudio de pertinencia considerando el desempeño de los estudiantes de la carrera de enfermería en las practicas pre profesionales y así conocer con antelación el resultado de la implementación de la nueva malla curricular

Se recomienda realizar un estudio de ocupación de puestos a nivel nacional con el fin de conocer el índice de empleabilidad actual de los graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, esto como manera preventiva al momento de apertura plazas académicas para nuevos ingresos reduciendo el número de estudiantes y evitar la saturación del mercado laboral y el desempleo en alta proporción de los profesionales de enfermería de la UEB.

7. BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, J. (2018). *Tendencia de los roles y funciones de Enfermería.* Universidad técnica de Machala, Unidad Académica de Ciencias Químicas y de la Salud. Machala, Ecuador: Unidad Académica de Ciencias Químicas y de la Salud. Recuperado el 5 de 1 de 2020, de http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/13141/1/E-7779_AGUILAR%20TEBANTE%20JENNIFFER%20ANDREA.pdf

Álvarez, D. (2015). Enfermería en América Latina: una mirada al horizonte. *Scielo, 33*(2), 295-305. Recuperado el 3 de 1 de 2020, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-45002015000200011&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Asamblea Constituyente. (20 de Octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. *Decreto legislativo 0, Última modificación 01 Ag-2018*, 22. Quito, Ecuador. Recuperado el 05 de 11 de 2019, de http://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf

ASEDEFE. (2012-2021). Poltica Nacional de Educación de Enfermería 2012-2021. *Poltica Nacional de Educación de Enfermería 2012-2021*. Quito, Ecuador. Recuperado el 3 de 1 de 2020, de http://asedefe.net/wp-content/uploads/2016/06/1-politicaprint.pdf

CACES. (2018). *Política de evaluación institucional de universidades y escuelas politécnicas en el marco del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior.* Ecuador: Consejo de aseguramiento de la calidad de la educación superior.

CACES. (2019). *Modelo de Evaluaciòn Externa de Universidades y Escuelas Plitécnicas.* Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educaciòn Superior. Recuperado el 26 de 09 de 2019, de https://www.caces.gob.ec/documents/20143/485218/MODELO_DE_EVALUACI%C

3%93N_EXTERNA_DE_UNIVERSIDADES_Y_ESCUELAS_POLIT%C3%89CNICAS_2019.pdf/643bf51f-a117-e28c-3c46-783c9e59ed53

Cardona, M., & et.al. (Enero- Marzo de 2013). Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO. (U. N. México, Ed.) *ELSEVIER, 10*(1), 14 - 20. Recuperado el 15 de 1 de 2020, de https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S166570631372623X?token=D6ADEB2BC33E35938968EF658AEF731A72AD7623369D7584DC403526984919955B48747413E67D988E00A81905296184

Cartagena, K., & Cóndor, W. (2016). *Calidad de los cuidados de enfermería relacionado con la satisfacción percibida por los padres de los pacientes hospitalizados en los servicios de Pediatría del Hospital de Especialidades de las F.F.A.A. N°1, de la ciudad de Quito.* Universidad Central de Ecuador, Facultad de Ciencias Médicas. Quito: Universidad Central de Ecuador. Recuperado el 4 de 1 de 2020, de http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/6096/1/T-UCE-0006-004.pdf

CEAACES. (2017). *Evaluación del Entorno de Aprendizaje de la carrera de enfermería.* Bolívar: CEAACES. Recuperado el 15 de 12 de 2019, de http://educacionbasica.unach.edu.ec/phocadownload/Documentaciongeneral/Modelo-de-Evaluacion-del-Entorno-de-Aprendizaje-de-la-Carrera-de-Enfermeria-abril-de-2017.pdf

CEAACES. (2017). *Modelo de evaluación del entorno de aprendizaje de la carrera de Enfermería.* Recuperado el 05 de 06 de 2019

Chimbo, M., & Cruz, G. (2017). *Expectativa de los estudiantes del tercero de bachillerato de la Zona 5 sobre la carrera de enfemería de la UEB.* Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar. Recuperado el 02 de 03 de 2020

Cibeles, N. (Enero - Marzo de 2015). Competencias profesionales en enfermeras que desempeñan su labor en una Unidad de Cuidados Intensivos. *Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería, 5*(1), 35 - 46. Recuperado el 3 de 1 de 2020, de file:///D:/Downloads/aladefe51.pdf

CNP. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una vida.* Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. Quito: Consejo Nacional de Planificación. Recuperado el 15 de 02 de 2020, de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

Congreso Nacional. (2011). Ley del Ejercicio Profesional de las Enfermeras y Enfermeros del Ecuador. *Información Jurídica*. Ecuador. Recuperado el 8 de 1 de 2020, de https://vlex.ec/vid/ley-57-ley-ejercicio-643461489

De Arco, O., & Suarez, Z. (2018). *Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano.* Universidad Antonio Nariño, Facultad de Enfermería. Bogotá: Universidad Antonio Nariño. Recuperado el 6 de 1 de 2020, de http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf

DIVIUEB. (2019). *Sistema de vinculación con la sociedad de la Universidad Estatal de Bolívar.* Guaranda: Dirección de Investigación y Vinculación. Recuperado el 05 de 06 de 2019

Granero, A. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora.* Universidad de Barcelona, Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud.

Barcelona, España: Universidad de Barcelona. Recuperado el 7 de 1 de 2020, de https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jaramillo, O. (Mayo - Agosto de 2015). Pertinencia del perfil de los profesionales de la información con las demandas del mercado laboral. *Revista Interamericana de Bibliotecología, 38*(2), 111 - 120. Recuperado el 5 de 1 de 2020, de https://www.redalyc.org/pdf/1790/179038631003.pdf

Ley Orgánica de Educación Superior. (19 de Mayo de 2017). Recuperado el 07 de 02 de 2019, de https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec102es.pdf

Luengo, C., Paravic, T., & Burgos, M. (7 de Febrero de 2017). Profesionalismo en enfermería: una revisión de la literatura. *Enfermería Universitaria, 14*(2), 131-142. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.reu.2017.02.001

MSP. (2012). *Manual del Modelo de Atención Integral de Salus MAIS.* Quito. Recuperado el 07 de 01 de 2020, de http://instituciones.msp.gob.ec/somossalud/images/documentos/guia/Manual_MAIS-MSP12.12.12.pdf

MSP. (2017). *Plan Nacional de Salud Sexual y Salud Reproductividad.* Ministerio de Salud Pública, Quito. Recuperado el 22 de 02 de 2020, de https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/PLAN%20NACIONAL%20DE%20SS%20Y%20SR%202017-2021.pdf

OPS. (2018). *Ampliación del rol de las enfermeras y enfermeros en la atención primaria de salud.* Washington, D.C.: OPS. Recuperado el 4 de 1 de 2020, de

http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/34959/9789275320037_spa.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Parco, M., & Hinojoza, D. (2017). *Expectativas de los empleadores de Salud de la Zona 5 (bolívar y Los Ríos) sobre la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar. Mayo-Octubre 2017.* Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Ciencias de la Salud y del Servicio Humano. Guaranda. Ecuador.: Universidad Estatal de Bolívar. Recuperado el 8 de 1 de 2020, de http://www.dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/1978/1/Expectativas-empleadores-salud-zona-5-sobre-carrera-enfermeria-UEB..pdf

Paucar, J., & Reyes, L. (2017). *Percepción social de la profesión de enfermería por parte de los estudiantes de Medicina de la Facultad de Ciencia Médicas de la Universidad Central del Ecuador, Quito, Junio-Julio 2017.* Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Médicas. Quito, Ecuador.: Universidad Central del Ecuador. Recuperado el 5 de 1 de 2020, de http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11939/1/T-UCE-0006-001-2017.pdf

Pazmiño, J. (2016). *Análisis del campo ocupacional de los profesionales de Psicología Organozacional en la zona de planificación tres del Ecuador.* Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Escuela de Psicología. Ambato. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado el 15 de 1 de 2020, de http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1789/1/76294.pdf

RAE. (2019). Diccionario de la Real Academia Española. *23*. España: Asociación de Academias de la Lengua Española. Recuperado el 3 de 1 de 2020, de https://dle.rae.es/contenido/cita

Rodriguez, C., & Salgado, T. (2015). *Análisis de la situación laboral de los/as profesionales de Enfermería en la Provincia de Napo.* Universidad Técnica del Norte, Facultad de Ciencias de la Salud. Ibarra, Ecuador: Universidad Técnica del Norte. Recuperado el 3 de 1 de 2020, de http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/4588/1/06%20END%20688%20TESIS.pdf

Roque, Y., & et.al., y. (7 de Junio de 2017). Pertinenciadelaformaciónacadémicadeenfermería. *Educación Médica, 19*(2), 73 - 77. Recuperado el 7 de 1 de 2020, de https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1575181317301079?token=3E81AF961210715631CFD29978686FBC7D7E11D7F703F36D1D88E6536A103441E4B682DED6EFFA66785F87AE0EBD3C9A

Secretaria General de la UEB. (MArzo de 2019). Actualización del Manual de Procesos de Gestión Organizacional por Procesos de la Universidad Estatal de Bolívar. (U. E. Bolívar, Ed.) Guaranda, Bolívar, Ecuador. Recuperado el 19 de 06 de 2019

Senplades. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una vida.* Quito. Recuperado el 22 de 02 de 2020, de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

UEB. (2014). *Reglamento de Tutorías Académicas de la Universidad Estatal de Bolívar.* Guaranda. Recuperado el 15 de 06 de 2019

UEB. (2015). *Reglamento de prácticas preprofesionales de Universidad Estatal de Bolívar.* Guaranda: Vicerrectorado Académico-Investigación. Recuperado el 15 de 06 de 2019

ANEXOS

Anexo 1. Cronograma

Actividad	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
Presentación del tema						
Aprobación del tema						
Asignación de tutor de proyecto de investigación						
Elaboración del Capítulo I						
Elaboración del Capítulo						
Elaboración del Capítulo III						
Aplicación de encuestas y levantamiento de información						
Elaboración de análisis e interpretación de datos						
Elaboración capítulo IV y conclusiones						
Entrega del primer borrador						
Asignación de pares académicos						
Entrega de correcciones						
Defensa de trabajo de investigación						

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Anexo 2. **Presupuesto**

Elemento de costo	**Cantidad**	**Valor unitario**	**Total**
Impresiones de oficios para la denuncia	5	0,1	0,50
Impresiones de revisiones	1000	0,1	100,00
Impresión de material para las encuestas	1000	0,1	100,00
Impresión del borrador	600	0,1	60,00
Impresión del proyecto final	600	0,1	60,00
Impresión de proyecto para defensa	600	0,1	60,00
Anillados	9	3	27,00
Traslados provinciales	14	5	70,00
Traslados internos	48	0,3	14,40
Traslados locales	96	0,3	28,80
Hospedaje	7	15	105,00
Comida	21	3	63,00
Empastado de proyecto final	3	12	36,00
Uso de computadora con internet	640	0,8	512,00
Total			1.236,70

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Anexo 3. **Instrumentos aplicados**

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

Quien suscribe_____ portador (a) de la cédula de identidad Nro._____ de Profesión_____

Hace constar que ha participado el instrumento diseñado por Paulina Alexandra Méndez Orozco y María Belén Coloma Lema, con el fin de recolectar información para el trabajo de investigación denominada: REQUERIMIENTOS DEL CAMPO OCUPACIONAL LOCAL REGIONAL Y NACIONAL EN RELACIÓN A LA OFERTA FORMATIVA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÌVAR AÑO 2018 – 2019.

Comentario

Certifica

_____

Firma

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO CARRERA DE ENFERMERÍA	
PROYECTO DE TITULACIÓN	REQUERIMIENTOS DEL CAMPO OCUPACIONAL LOCAL REGIONAL Y NACIONAL EN RELACIÓN A LA OFERTA FORMATIVA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÌVAR AÑO 2018 - 2019
REAPONSABLES	Paulina Alexandra Méndez Orozco María Belén Coloma Lema
ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LAS ZONAS 1,2,3,4,5,6,7,8 Y 9	
OBJETIVO	La presente encuesta tiene como objetivo conocer las preferencias de los empleadores de profesionales de enfermería a nivel nacional con el fin de conocer los requerimientos actuales del campo ocupacional.
INSTRUCCIONES	Lea detenidamente las preguntas y selecciones con una X la opción que se encuentre más acorde a su realidad o criterio.
PREGUNTAS	
1. Nombre de la institución:	……..
2. Zona correspondiente donde se encuentra la institución	□ Zona 1 □ Zona 2 □ Zona 3 □ Zona 4 □ Zona 5 □ Zona 6 □ Zona 7 □ Zona 8 □ Zona 9
3. Sector al que pertenece la institución donde trabaja	□ Público □ Privado
4. Nivel de la institución	□ Centro de diagnóstico integral □ Ambulatorio □ Hospital básico □ Hospital general □ Hospital de especialidades
5. ¿Al momento de seleccionar la personal enfermería que aspectos son de mayor	□ Información Personal: como fecha de nacimiento, estado civil,

importancia?	etnia, dirección domiciliaria, teléfonos, correos electrónicos etc. □ Preferencias Laborales: Sector Público o Privado, aspiración salarial y preferencia territorial para trabajar. □ Experiencia Laboral □ Nivel de instrucción: Universidad, el Título Obtenido, tiempo de estudio, Posgrado, especialización, PHD. □ Idioma. □ Capacitación. □ Evaluación de Desempeño □ Logros Personales □ Prueba de Méritos y Oposición del Sector Público. □ Referencias Personales.
6. ¿Considera usted que los profesionales de enfermería deben contar con capacidad de ejecutar procesos de cuidados de enfermería de acuerdo a normas, procedimientos y protocolos?	□ De acuerdo □ Parcialmente de acuerdo □ En desacuerdo
7. ¿Al momento de contratar los servicios profesionales de un enfermero considera atributos como la capacidad de liderazgo y compromiso?	□ De acuerdo □ Parcialmente de acuerdo □ En desacuerdo
8. Como empleador en que Rama de enfermería cree usted que debería afianzar conocimientos los profesionales de la UEB?	□ Enfermería Gineco-obstétrica □ Enfermería pediátrica □ Enfermería en salud mental □ Enfermería geriátrica □ Enfermería de cuidados médico-quirúrgico □ Enfermería familiar y comunitaria □ Administración en enfermería.

9. ¿Considera usted una competencia requerida el conocimiento sobre elaboración de planes de promoción de la salud?	□ De acuerdo □ Parcialmente de acuerdo □ En desacuerdo
10. ¿Considera como requerimiento que los profesionales de enfermería cuenten con conocimientos básicos para poder dar cuidados satisfactorios en distintas áreas del sector salud?	□ De acuerdo □ Parcialmente de acuerdo □ En desacuerdo
11. ¿Considera relevante la motivación a la investigación y desarrollo al momento de realizar contrataciones?	□ De acuerdo □ Parcialmente de acuerdo □ En desacuerdo
12. ¿Cómo considera que puede mejorar la preparación de los profesionales de enfermería graduados de la UEB?	□ Capacidad de valorar a los pacientes de manera sistemática y global □ Capacidad para emprender valoraciones exhaustivas y sistemáticas utilizando las herramientas y marcos adecuados para el paciente, teniendo en cuenta los factores físicos, sociales, culturales, psicológicos, espirituales y ambientales relevantes. □ Capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, reconociendo y respondiendo a dilemas y temas éticos o morales en la práctica diaria □ Capacidad para trabajar de una manera holística, tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, asegurando que los derechos, creencias y deseos de los diferentes individuos o grupos no se vean comprometidos □ Capacidad para Educar, facilitar, apoyar y animar la salud, el bienestar y el confort de las poblaciones, comunidades, grupos e individuos cuyas vidas están afectadas por la mala salud □ Capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera. □ Capacidad para responder a las necesidades del paciente

	planificando, prestando servicios y evaluando los programas individualizados más apropiados de atención junto al paciente, sus cuidadores y familias y otros trabajadores sanitarios o sociales. • Capacidad de determinar eficazmente prioridades y metas estipulando la acción, estableciendo plazos y recursos requeridos, incluyendo mecanismos de supervisión y control, organizar el trabajo de forma efectiva utilizando el tiempo de la mejor forma posible • Capacidad de hacer valer los juicios clínicos para asegurar que se alcanzan los estándares de calidad y que la práctica está basada en la evidencia. • Capacidad para brindar cuidados a personas y comunidades, desde los diferentes roles que asume en el sistema de salud y que inciden en la calidad de vida de la sociedad.

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO CARRERA DE ENFERMERÍA	
PROYECTO DE TITULACIÓN	REQUERIMIENTOS DEL CAMPO OCUPACIONAL LOCAL REGIONAL Y NACIONAL EN RELACIÓN A LA OFERTA FORMATIVA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÌVAR AÑO 2018 - 2019
REAPONSABLES	Paulina Alexandra Méndez Orozco María Belén Coloma Lema
ENCUESTA DIRIGIDA GRADUADOS E INTERNOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR	
OBJETIVO	Conocer desde la perspectiva de los internos y graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, los aspectos fundamentales requeridos por los empleadores del sector salud en función de la formación académica actualmente impartida en la institución.
INSTRUCCIONES	Lea detenidamente las preguntas y selecciones con una X la opción que se encuentre más acorde a su realidad o criterio.
PREGUNTAS	
1. Zona correspondiente donde realizó las prácticas rurales	□ Zona 1 □ Zona 2 □ Zona 3 □ Zona 4 □ Zona 5 □ Zona 6 □ Zona 7 □ Zona 8 □ Zona 9
2. ¿Posterior a la realización de las prácticas profesionales usted fue contratado para laborar en la institución?	□ Si □ No
3. ¿En qué locación realizó usted las prácticas profesionales?	□ En una institución local □ En una institución regional □ En una institución nacional
4. ¿Desde su perspectiva considera que a nivel nacional existen vacantes suficientes para el número de profesionales de enfermería?	□ Si □ No
5. ¿Desde su experiencia que tipo de profesionales de enfermería solicitan más los empleadores?	□ Auxiliares de Enfermería □ Técnicos en Enfermería □ Licenciados en Enfermería

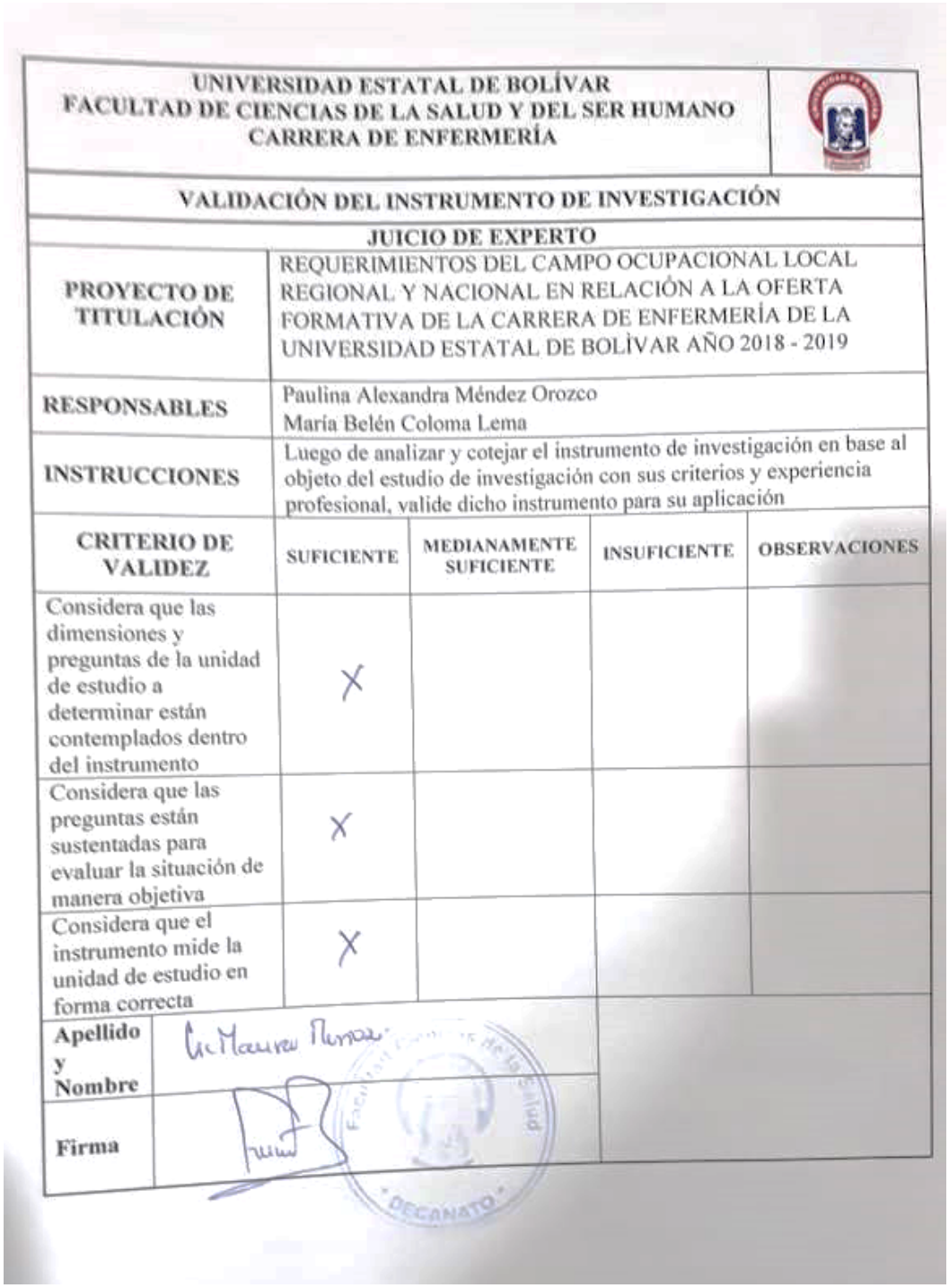
	□ Especialistas en Enfermería
6. ¿Desde su perspectiva existe mayor oferta laboral en instituciones públicas o privadas?	□ Públicas □ Privadas
7. ¿Considera que los profesionales de enfermería de la UEB cuentan con un perfil competitivo en el mercado laboral de Ecuador?	□ Si □ No
8. ¿Durante su ejercicio profesional se ha requerido la ejecución de que competencias en mayor proporción?	□ Valores profesionales □ Competencias asociadas con la práctica enfermera □ Competencias para utilizar las habilidades y proporcionar cuidados □ Conocimiento y competencias cognitivas □ Competencias interpersonales y de comunicación □ Competencias de liderazgo, gestión y trabajo en equipo
9. ¿Cuál es la competencia asociada con los valores profesionales más requerida por los empleadores?	□ Capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, reconociendo y respondiendo a dilemas y temas éticos o morales en la práctica diaria □ Capacidad para trabajar de una manera holística, tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, asegurando que los derechos, creencias y deseos de los diferentes individuos o grupos no se vean comprometidos □ Capacidad para Educar, facilitar, apoyar y animar la salud, el bienestar y el confort de las poblaciones, comunidades, grupos e individuos cuyas vidas están afectadas por la mala salud □ Capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera.
10. ¿Seleccione la competencia asociada con la práctica enfermera que considera más desarrollada como profesional?	□ Capacidad para emprender valoraciones exhaustivas y sistemáticas utilizando las herramientas y marcos adecuados para el paciente, teniendo en cuenta los factores físicos,

	sociales, culturales, psicológicos, espirituales y ambientales relevantes. □ Capacidad para reconocer e interpretar signos normales o cambiantes de salud-mala salud, sufrimiento, incapacidad de la persona (valoración y diagnóstico). □ Capacidad para responder a las necesidades del paciente planificando, prestando servicios y evaluando los programas individualizados más apropiados de atención junto al paciente, sus cuidadores y familias y otros trabajadores sanitarios o sociales □ Capacidad de hacer valer los juicios clínicos para asegurar que se alcanzan los estándares de calidad y que la práctica está basada en la evidencia.
11. ¿Cuál es la habilidad de mayor importancia para los empleadores?	□ Dirigir y facilitar el cambio □ Toma de decisiones Actividades □ Habilidad de la respuesta rápida a incidencias repentinas. □ Capacidad crítica y autocrítica. □ Proporcionar cuidados en un entorno en el que se promueve el respeto a los derechos humanos, valores, costumbres y creencias de la persona, familia y comunidad. □ Facilidad de comunicación de malas noticias □ Trabajo en equipo □ Proporcionar cuidados óptimos □ Gestión del tiempo
12. En que Rama de enfermería cree usted que debería afianzar conocimientos los profesionales de la UEB?	□ Enfermería Gineco-obstetrica □ Enfermería pediátrica □ Enfermería en salud mental □ Enfermería geriátrica □ Enfermería de cuidados médico-quirúrgico □ Enfermería familiar y comunitaria □ Administración en enfermería.

13. ¿Cómo considera que puede mejorar la preparación de los profesionales de enfermería graduados de la UEB?	Capacidad de valorar a los pacientes de manera sistemática y global Capacidad para emprender valoraciones exhaustivas y sistemáticas utilizando las herramientas y marcos adecuados para el paciente, teniendo en cuenta los factores físicos, sociales, culturales, psicológicos, espirituales y ambientales relevantes. Capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, reconociendo y respondiendo a dilemas y temas éticos o morales en la práctica diaria Capacidad para trabajar de una manera holística, tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, asegurando que los derechos, creencias y deseos de los diferentes individuos o grupos no se vean comprometidos Capacidad para Educar, facilitar, apoyar y animar la salud, el bienestar y el confort de las poblaciones, comunidades, grupos e individuos cuyas vidas están afectadas por la mala salud Capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera. Capacidad para responder a las necesidades del paciente planificando, prestando servicios y evaluando los programas individualizados más apropiados de atención junto al paciente, sus cuidadores y familias y otros trabajadores sanitarios o sociales. Capacidad de determinar eficazmente prioridades y metas estipulando la acción, estableciendo plazos y recursos requeridos, incluyendo mecanismos de supervisión y

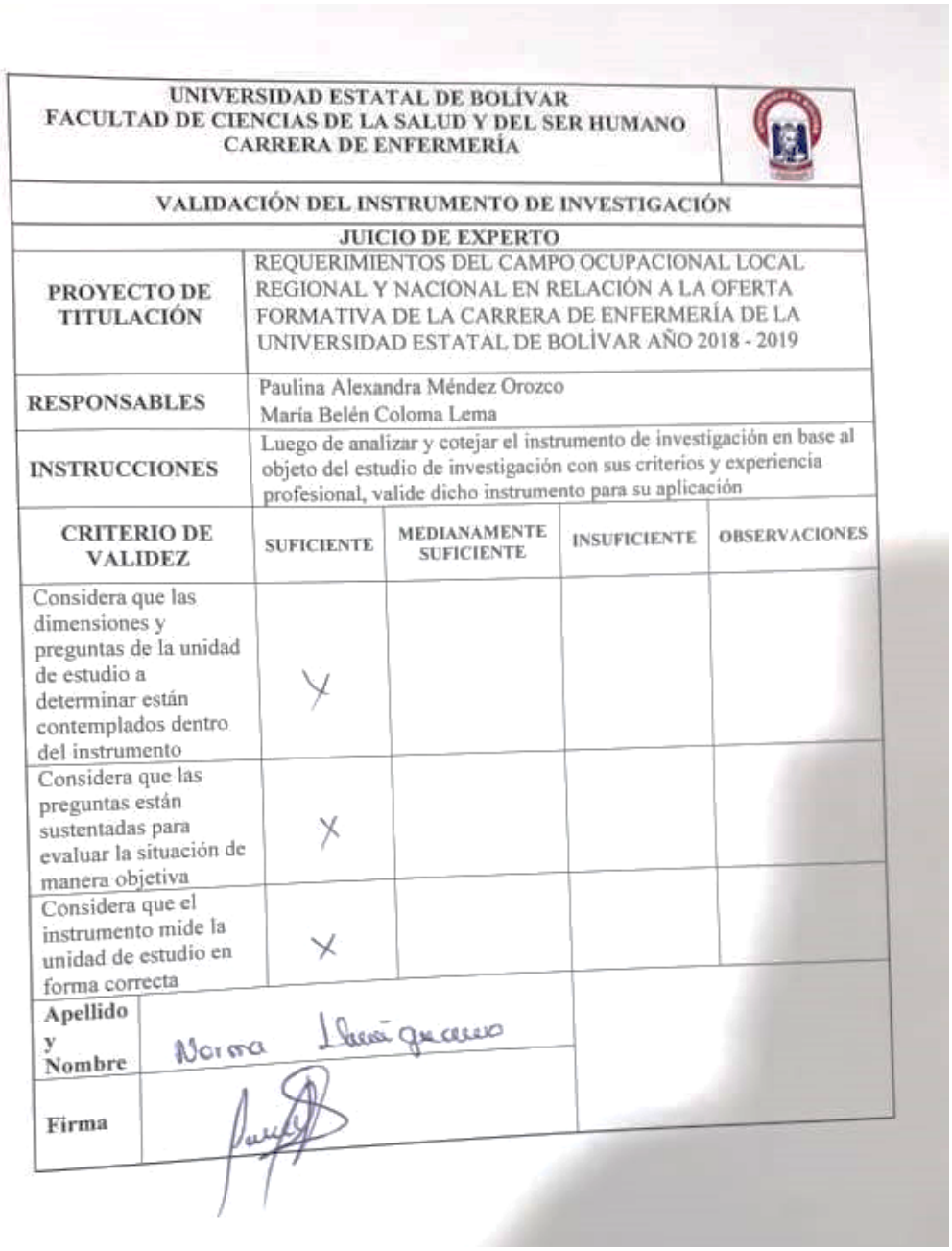
	control, organizar el trabajo de forma efectiva utilizando el tiempo de la mejor forma posible - Capacidad de hacer valer los juicios clínicos para asegurar que se alcanzan los estándares de calidad y que la práctica está basada en la evidencia. - Capacidad para brindar cuidados a personas y comunidades, desde los diferentes roles que asume en el sistema de salud y que inciden en la calidad de vida de la sociedad.

Anexo 4. Validación del instrumento

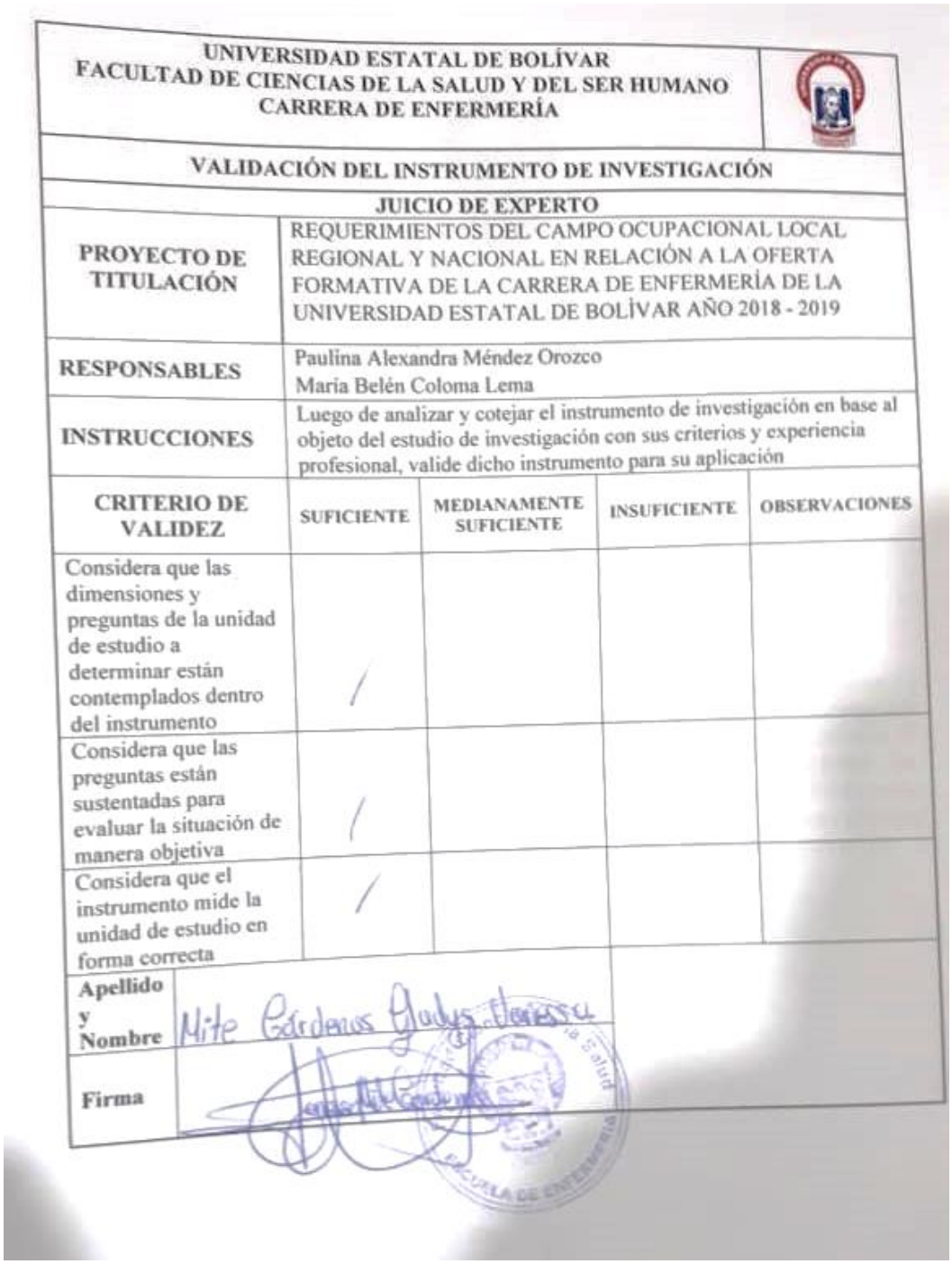


UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO CARRERA DE ENFERMERÍA				
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN				
JUICIO DE EXPERTO				
PROYECTO DE TITULACIÓN	REQUERIMIENTOS DEL CAMPO OCUPACIONAL LOCAL REGIONAL Y NACIONAL EN RELACIÓN A LA OFERTA FORMATIVA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÌVAR AÑO 2018 - 2019			
RESPONSABLES	Paulina Alexandra Méndez Orozco María Belén Coloma Lema			
INSTRUCCIONES	Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación en base al objeto del estudio de investigación con sus criterios y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación			
CRITERIO DE VALIDEZ	**SUFICIENTE**	**MEDIANAMENTE SUFICIENTE**	**INSUFICIENTE**	**OBSERVACIONES**
Considera que las dimensiones y preguntas de la unidad de estudio a determinar están contemplados dentro del instrumento	X			
Considera que las preguntas están sustentadas para evaluar la situación de manera objetiva	X			
Considera que el instrumento mide la unidad de estudio en forma correcta	X			
Apellido y Nombre	Lic. Maura Mesa			
Firma				

Facultad de Ciencias de la Salud
DECANATO



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO CARRERA DE ENFERMERÍA				
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN				
JUICIO DE EXPERTO				
PROYECTO DE TITULACIÓN	REQUERIMIENTOS DEL CAMPO OCUPACIONAL LOCAL REGIONAL Y NACIONAL EN RELACIÓN A LA OFERTA FORMATIVA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR AÑO 2018 - 2019			
RESPONSABLES	Paulina Alexandra Méndez Orozco María Belén Coloma Lema			
INSTRUCCIONES	Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación en base al objeto del estudio de investigación con sus criterios y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación			
CRITERIO DE VALIDEZ	**SUFICIENTE**	**MEDIANAMENTE SUFICIENTE**	**INSUFICIENTE**	**OBSERVACIONES**
Considera que las dimensiones y preguntas de la unidad de estudio a determinar están contemplados dentro del instrumento	X			
Considera que las preguntas están sustentadas para evaluar la situación de manera objetiva	X			
Considera que el instrumento mide la unidad de estudio en forma correcta	X			
Apellido y Nombre	Norma Ibeth Jaramillo			
Firma				



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

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

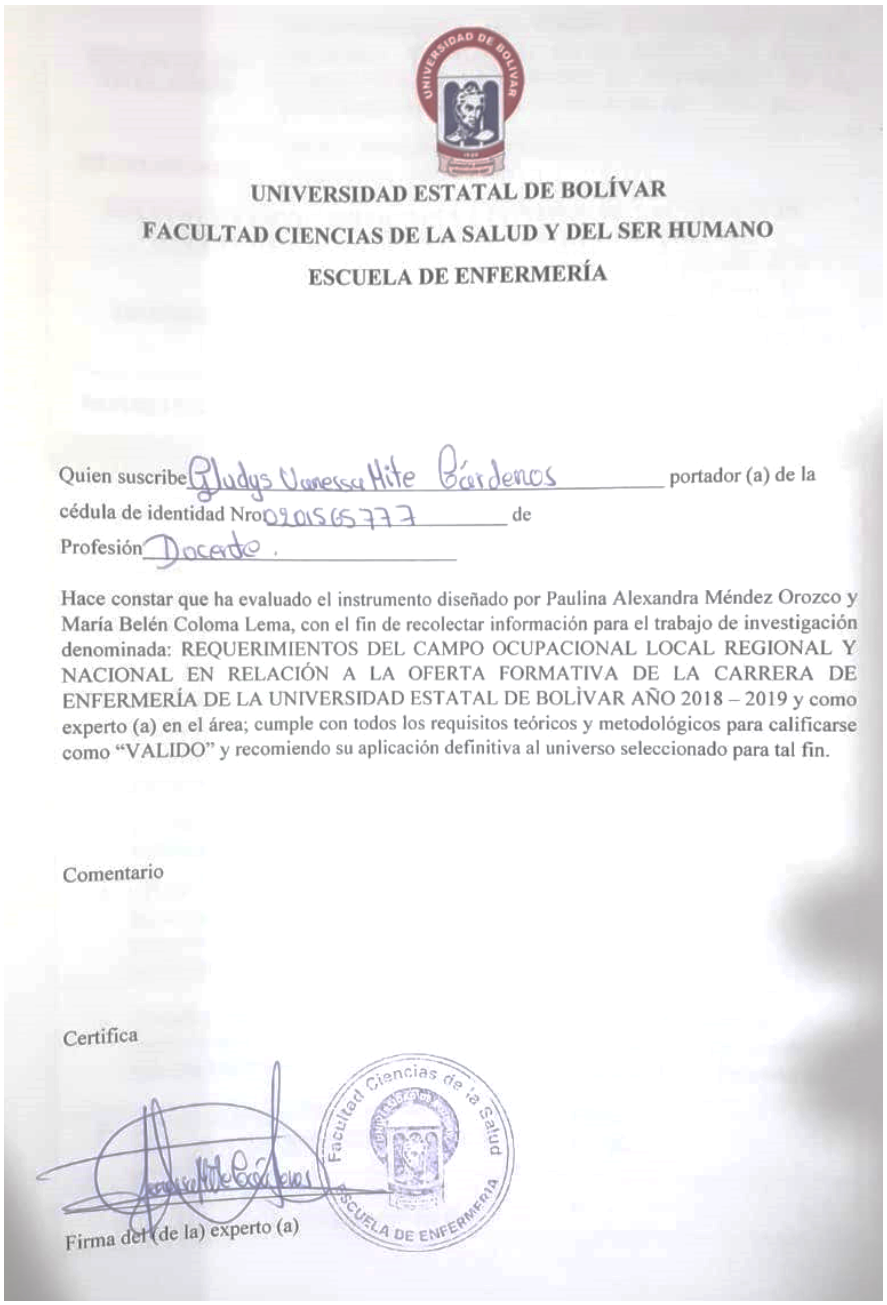
JUICIO DE EXPERTO

PROYECTO DE TITULACIÓN	REQUERIMIENTOS DEL CAMPO OCUPACIONAL LOCAL REGIONAL Y NACIONAL EN RELACIÓN A LA OFERTA FORMATIVA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR AÑO 2018 - 2019
RESPONSABLES	Paulina Alexandra Méndez Orozco María Belén Coloma Lema
INSTRUCCIONES	Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación en base al objeto del estudio de investigación con sus criterios y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación

CRITERIO DE VALIDEZ	**SUFICIENTE**	**MEDIANAMENTE SUFICIENTE**	**INSUFICIENTE**	**OBSERVACIONES**
Considera que las dimensiones y preguntas de la unidad de estudio a determinar están contemplados dentro del instrumento	/			
Considera que las preguntas están sustentadas para evaluar la situación de manera objetiva	/			
Considera que el instrumento mide la unidad de estudio en forma correcta	/			

Apellido y Nombre	Mite Cárdenas Gladys Teresa
Firma	

Anexo 5. Certificación de participación e los empleadores



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

ESCUELA DE ENFERMERÍA

Quien suscribe Gludys Vanessa Hite Cárdenas portador (a) de la cédula de identidad Nro 0201565777 de

Profesión Docente.

Hace constar que ha evaluado el instrumento diseñado por Paulina Alexandra Méndez Orozco y María Belén Coloma Lema, con el fin de recolectar información para el trabajo de investigación denominada: REQUERIMIENTOS DEL CAMPO OCUPACIONAL LOCAL REGIONAL Y NACIONAL EN RELACIÓN A LA OFERTA FORMATIVA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR AÑO 2018 – 2019 y como experto (a) en el área; cumple con todos los requisitos teóricos y metodológicos para calificarse como "VALIDO" y recomiendo su aplicación definitiva al universo seleccionado para tal fin.

Comentario

Certifica

Facultad Ciencias de la Salud

ESCUELA DE ENFERMERIA

Firma del (de la) experto (a)

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

ESCUELA DE ENFERMERÍA

Quien suscribe Lic Mauro Muñoz Navarro portador (a) de la cédula de identidad Nro. 0200822116-1 de Profesión Enfermero

Hace constar que ha evaluado el instrumento diseñado por Paulina Alexandra Méndez Orozco y María Belén Coloma Lema, con el fin de recolectar información para el trabajo de investigación denominada: REQUERIMIENTOS DEL CAMPO OCUPACIONAL LOCAL REGIONAL Y NACIONAL EN RELACIÓN A LA OFERTA FORMATIVA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR AÑO 2018 – 2019 y como experto (a) en el área; cumple con todos los requisitos teóricos y metodológicos para calificarse como "VALIDO" y recomiendo su aplicación definitiva al universo seleccionado para tal fin.

Comentario

las encuestas como instrumento metodológico ponte alcanzar los objetivos establecidos y está orientado hacia las competencias profesionales que guardan relación con la formación del estudiante.

Certifica

Firma del (de la) experto (a)

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

ESCUELA DE ENFERMERÍA

Quien suscribe Norma Ibarra Zarama portador (a) de la cédula de identidad Nro. 020146136-5 de Profesión Enfermera.

Hace constar que ha evaluado el instrumento diseñado por Paulina Alexandra Méndez Orozco y María Belén Coloma Lema, con el fin de recolectar información para el trabajo de investigación denominada: REQUERIMIENTOS DEL CAMPO OCUPACIONAL LOCAL REGIONAL Y NACIONAL EN RELACIÓN A LA OFERTA FORMATIVA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR AÑO 2018 – 2019 y como experto (a) en el área; cumple con todos los requisitos teóricos y metodológicos para calificarse como "VALIDO" y recomiendo su aplicación definitiva al universo seleccionado para tal fin.

Comentario

Certifica

Firma del (de la) experto (a)

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

ESCUELA DE ENFERMERÍA

Quien suscribe Bexi Harisley Cedeño García portador (a) de la cédula de identidad Nro. 1311412704 de

Profesión _____

Hace constar que ha participado el instrumento diseñado por Paulina Alexandra Méndez Orozco y María Belén Coloma Lema, con el fin de recolectar información para el trabajo de investigación denominada: REQUERIMIENTOS DEL CAMPO OCUPACIONAL LOCAL REGIONAL Y NACIONAL EN RELACIÓN A LA OFERTA FORMATIVA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÌVAR AÑO 2018 – 2019.

Comentario

Certifica

Lcda. Bexi Cedeño Gar

Firma

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

ESCUELA DE ENFERMERÍA

Quien suscribe Wendy Alvarez Vera. portador (a) de la cédula de identidad Nro. 0915977900-9 de Profesión Lic. Esp. en enfermería Pediatrica

Hace constar que ha participado el instrumento diseñado por Paulina Alexandra Méndez Orozco y María Belén Coloma Lema, con el fin de recolectar información para el trabajo de investigación denominada: REQUERIMIENTOS DEL CAMPO OCUPACIONAL LOCAL REGIONAL Y NACIONAL EN RELACIÓN A LA OFERTA FORMATIVA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR AÑO 2018 – 2019.

Comentario

Certifica

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE GUAYAQUIL M.S.P.
Wendy Alvarez Vera
LICENCIADA PEDIATRA
FOLIO No. 265646

Firma

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

ESCUELA DE ENFERMERÍA

Quien suscribe Janayra Muñoz portador (a) de la cédula de identidad Nro. 120436589-2 de Profesión Lcda Enfermería

Hace constar que ha participado el instrumento diseñado por Paulina Alexandra Méndez Orozco y Maria Belén Coloma Lema, con el fin de recolectar información para el trabajo de investigación denominada: REQUERIMIENTOS DEL CAMPO OCUPACIONAL LOCAL REGIONAL Y NACIONAL EN RELACIÓN A LA OFERTA FORMATIVA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR AÑO 2018 – 2019.

Comentario

Certifica

MINISTERIO SALUD PUBLICA
Janayra Muñoz Torres
Lcda Enfermeria

Firma

Anexo 6. **Registro fotográfico**



Foto 1 Aplicación de instrumentos a los empleadores

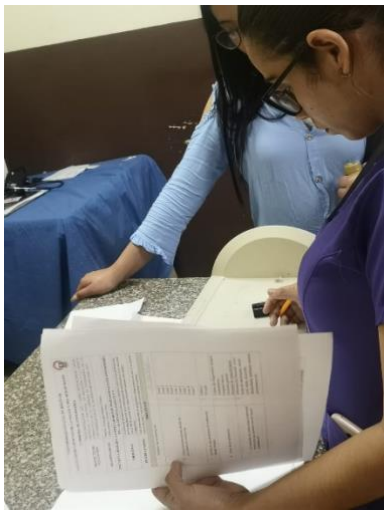


Foto 2 Aplicación de instrumentos a los empleadores



Foto 3 Aplicación de instrumentos a los empleadores



Foto 4 Aplicación de instrumentos a los empleadores

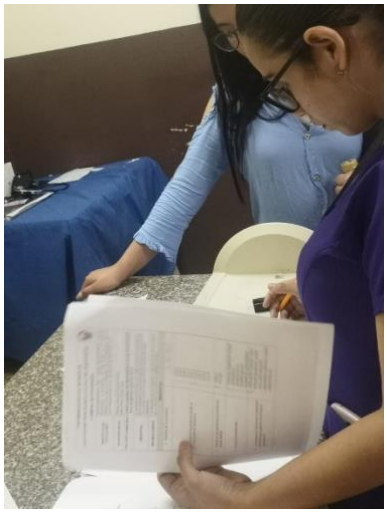


Foto 5 Aplicación de instrumentos a los empleadores



Foto 6 Aplicación de instrumentos a los empleadores



Foto 7 Aplicación de instrumentos a los empleadores



Foto 8 Aplicación de instrumentos a los empleadores

Anexo 7. **Propuesta de Estudio de pertinencia. Carrera Licenciatura en Enfermería**

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

CARRERA DE LICENCIATURA EN ENFERMERIA

ESTUDIO DE PERTINENCIA

CARRERA: LICENCIATURA EN ENFERMERIA

AUTORES:

PAULINA ALEXANDRA MÉNDEZ OROZCO

MARÍA BELÉN COLOMA LEMA

ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA.

GUARANDA, 2019

Contenido

INTRODUCCIÓN 131

JUSTIFICACIÓN 133

ANÁLISIS DOCUMENTAL 135

PERFIL DEMOGRÁFICO DE LA PROVINCIA BOLÍVAR 2019 137

DATOS SOCIOECONÓMICOS DE LA PROVINCIA BOLÍVAR DEL AÑO 2019 140

BASAMENTO LEGAL Y NORMATIVO 142

Relación con el Plan de Desarrollo 2017-2021- Toda una vida 144

Objetivo 1 del Plan de Desarrollo 2017-2021 Toda una vida 144

Objetivo 2 del Plan de Desarrollo 2017-2021 Toda una vida 161

Objetivo 3 del Plan de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida 164

TRABAJO DE CAMPO 169

EXPECTATIVA DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCERO DE BACHILLERATO DE LA ZONA 5 SOBRE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR 169

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS CORRESPONDIENTE A LOS PROFESIONALES GRADUADOS DE ENFERMERÍA EN EL AÑO 2018-2019 174

ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS A EMPLEADORES 190

RESULTADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS 207

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 211

CONCLUSIONES 211

RECOMENDACIONES 212

INTRODUCCIÓN

La actualización de la pertinencia de una carrera con respecto a las necesidades de la sociedad es una actividad que todo instituto de educación superior debe efectuar con el fin de garantizar que sus estudiantes cuenten con los más altos estándares de formación académica según los requerimientos del mercado laboral.

En tal sentido en la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar ha realizado varios estudios de pertinencia que han arrojado las necesidades del mercado laboral, la sociedad y la demanda académica que debe satisfacer dicha institución. En el último estudio realizado se tomaron en cuenta las apreciaciones de los graduados de los años 2017 y 2018, así como la perspectiva de los empleadores de la zona 5 del territorio nacional.

En la siguiente propuesta de actualización de la pertinencia de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar se procedió a tomar una muestra poblacional de graduados de dicha institución de educación superior de los años 2018 y 2019, además se contó con la participación de empleadores de distintas zonas del territorio nacional.

El presente estudio tomó como referencias la Constitución de la República del Ecuador, el Plan de Desarrollo 2017-2021 Toda una vida, así como referentes en distintas normas y documentos del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, los cuales permitieron conocer las directrices y requerimientos obligatorios de todo profesional del sector salud y asociarlo a las necesidades que debe satisfacer los graduados en la carrera de enfermería.

El contenido de la investigación se compone de las siguientes partes; el primer acápite que presenta las necesidades de la población expresada en base a las características sociodemográficas, epidemiológicas y los índices de morbilidad de la provincia de Bolívar, a continuación se presenta el marco legal que sirvió como sustento y directrices de la pertinencia social, finalmente se presentan los resultados de la investigación de campo donde se presentan los resultados más resaltantes de la población estudiantil de bachillerato,

graduados de la carrera de enfermería de la UEB y los empleadores de las distintas zonas del país.

Los resultados presentan un panorama claro a nivel académico arrojando las necesidades de la sociedad desde la perspectiva de los involucrados, insumo necesario para establecer las acciones a seguir a fin de mantener actualizada la malla curricular de la carrera garantizando la articulación del perfil de los graduados y el campo ocupacional.

JUSTIFICACIÓN

Con el desarrollo de la presente investigación se pretende responder a una necesidad latente en la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar al ofrecer una propuesta de actualización de la pertinencia de la carrera según las necesidades cambiantes del mercado laboral a nivel local, regional y nacional.

La realización de este estudio resulta pertinente puesto que a través de él se conocerán los requerimientos del campo ocupacional local, regional y nacional actual en relación a la oferta formativa de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar periodo 2018 – 2019, por medio de la recaudación de datos que permitirán determinar la demanda laboral, con el fin de conocer la realidad que engloba la profesión de Enfermería, sus fortalezas y debilidades en lo profesional y personal de los graduados con lo que nos permitirá encontrar la diferencia entre los resultados actuales y los deseados.

La propuesta contribuirá al cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo "Toda una vida" 2017-2021, en el cual se manifiesta "mejorar la calidad de vida de la población, a través del apoyo a una de sus políticas como es el ampliar los servicios de prevención y promoción de la salud para mejorar las condiciones y los hábitos de vida de las personas, generando un impacto en la sociedad, por lo que su ejecución beneficiara principalmente a los egresados ofreciéndoles las herramientas y destrezas necesarias para satisfacer las necesidades del campo ocupacional y de igual manera se beneficiara a la Carrera de Enfermería al presentar una propuesta que permita mantener actualizados los planes y programas académicos en articulación con la demanda laboral. Así mismo se beneficiarán a los estudiantes, quienes experimentarán procesos de enseñanza-aprendizaje acorde a las modernas corrientes epistemológicas, formación integral con pertinencia a los problemas existentes en el entorno que asegurarán un buen desempeño laboral en los distintos centros

asistenciales tanto públicos como privados; es de gran impacto porque se podrán generar bolsas de demanda de trabajo no saturada.

Debido a la necesidad e importancia de la presente propuesta de actualización para la carrera de enfermería, se cuenta con el apoyo de los directivos, administrativos y docentes para su desarrollo y gestión de la información de manera oportuna por lo que resulta factible su ejecución en el período definido, así mismo se cuenta con la disposición de las investigadoras en alcanzar con éxito los objetivos planteados en la presente investigación.

ANÁLISIS DOCUMENTAL

La carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar es parte de la Región 5 y única en la Provincia Bolívar, inicia su labor académica en el año 1988 como extensión de la Univesidad Estatal de Guayaquil para dar respuesta a la necesidad de formación superior de grado de los bachilleres de la región y el país con el título de Licenciadas/os en Enfermería, con enfoque clinico y comunitario, contribuyendo a la satisfaccion de necesidades de salud de la colectividad; el 4 de Julio de 1989 la institución logra su personería jurídica.

El plan de rediseño de la carrera de Enfermería contempla 9 semestres de formación, 16 semanas académicas, 800 horas por ciclo, 8720 horas teórico prácticas, los escenarios para la realización de prácticas preprofesionales lo conforman las Unidades Asistenciales Docentes de la Red Pública Nacional de Salud de la Región 5 y país, instituciones privadas y organizaciones comunitarias. El estudiante integra en su proceso de formación el trabajo de titulación con las siguientes modalidades: Examen de grado o de fin de carrera, Proyecto de Investigación, Estudio de Caso y el trabajo de vinculación con la sociedad.

- **Misión de la institución:**

  La misión de la Universidad Estatal de Bolívar es formar profesionales humanistas y competentes, fundamentada en un sistema académico e investigador que contribuye a la solución de problemas del contexto.

- **Visión de la institución:**

  La Universidad Estatal de Bolívar es una institución de Educación Superior con liderazgo basado en la gestión por resultados, oferta académica pertinente, tecnologías diversas, investigación, talento humano competente, que contribuye a la solución de problemas del contexto.

- **Misión de la Carrera**

  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.

- **Visión de la Carrera**

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

- **Ubicación**

  La Universidad Estatal de Bolívar se encuentra localizada en la Zona 5, en la Provincia Bolívar, la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano y en específico la Carrera de Enfermería se encuentra en Guanujo cantón Guaranda.





Figura 1 Ubicación de la Universidad Estatal de Bolívar
Fuente: Google maps

PERFIL DEMOGRÁFICO DE LA PROVINCIA BOLÍVAR 2019

Tabla 30 Pirámide poblacional

EDAD	HOMBRES	%H	MUJERES	% M	TOTAL	%T
0-4	6126	-6 %	5842	5 %	11968	11 %
5-9	6533	-6 %	6264	6 %	12797	12 %
10-14	6072	-6 %	5850	5 %	11922	11 %
15-19	5381	-5 %	5192	5 %	10573	10 %
20-24	4345	-4 %	4310	4 %	8655	8 %
25-29	3428	-3 %	3655	3 %	7083	7 %

30-34	2867	-3 %	3313	3 %	6180	6 %
35-39	2527	-2 %	3099	3 %	5626	5 %
40-44	2313	-2 %	2859	3 %	5172	5 %
45-49	2189	-2 %	2609	2 %	4798	5 %
50-54	2064	-2 %	2357	2 %	4421	4 %
55-59	1861	-2 %	2083	2 %	3944	4 %
60-64	1597	-2 %	1808	2 %	3405	3 %
65-69	1380	-1 %	1587	1 %	2967	3 %
70-74	1217	-1 %	1381	1 %	2598	2 %
75-79	962	-1 %	1071	1 %	2033	2 %
80+	1083	-1 %	1162	1 %	2245	2 %
TOTAL	**51945**	**-49 %**	**54442**	**51 %**	**106387**	**100 %**

Fuente: Dirección Distrital 02D01 Guaranda Salud

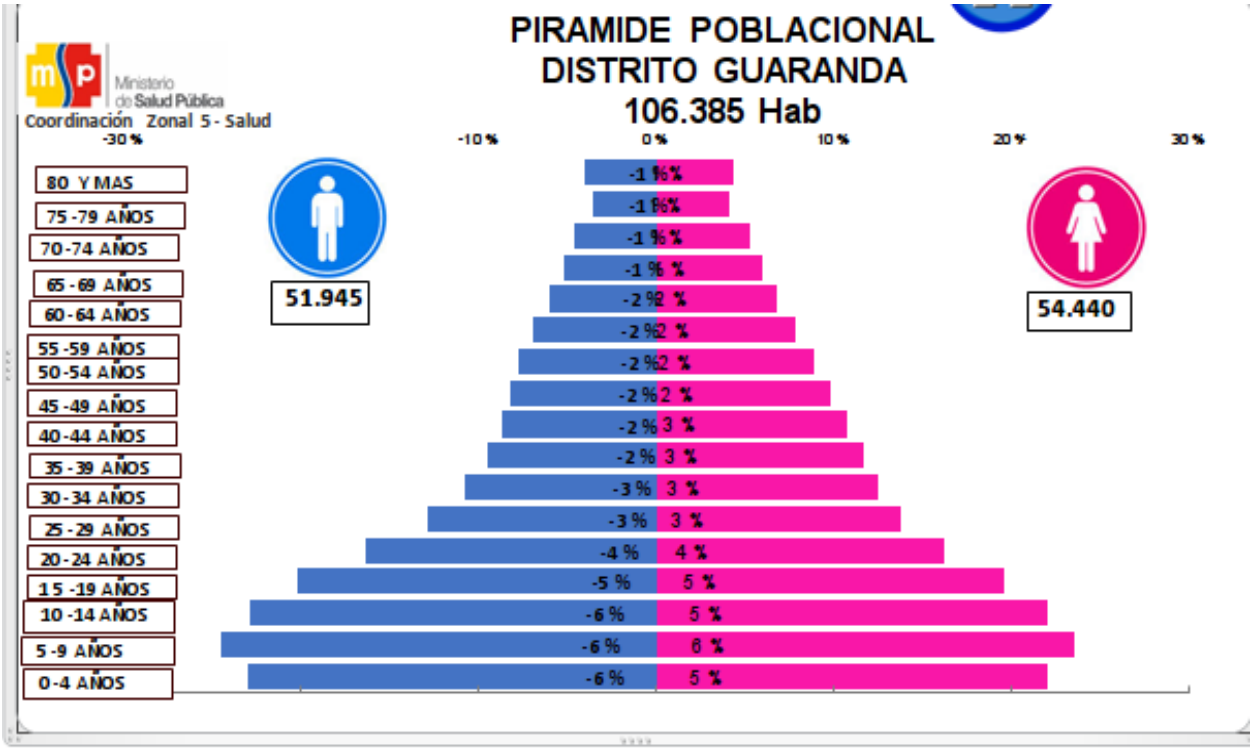


Gráfico 20 Pirámide poblacional

Fuente: Dirección Distrital 02D01 Guaranda Salud

Datos de la pertenencia etnia de la provincia Bolívar del año 2019

Tabla 31 Pertenencia étnica

Pertenencia Etnia	Total	%
Mestizo	61492	58,8
Montubio	4255	4
Mulato	0	0
Indígena	38725	36,4
Blanco	532	0,5
Afroecuatoriano	638	0,6

Negro	213	0,2
Otro	532	0,5
Total	106387	100

Fuente: Dirección Distrital 02D01 Guaranda Salud

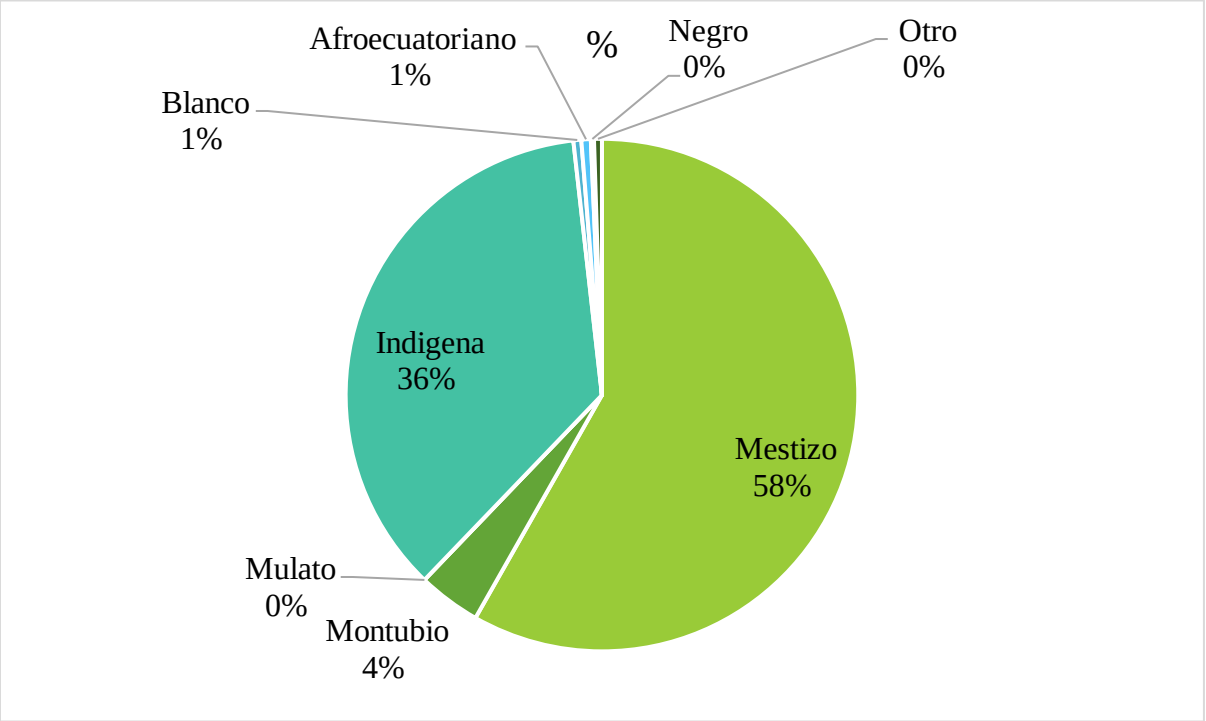


Gráfico 21 Pertenencia étnica
Fuente: Dirección Distrital 02D01 Guaranda Salud

Los datos suministrados por el Distrito 02D01 Guaranda Salud indican que en cuento a la distribución étnica de la población de la provincia Bolívar la mayoría de sus habitantes (58%) se identifican como mestizos, seguidos por los pobladores indígenas (36%), montubio (4%) y afroecuatoriano, blanco, negro en menos de 1% de la población.

Tabla 32 Indicadores demográficos de la provincia Bolívar

Ítem	**Unidad**	**Cantidad**
Población Total	Habitantes	106.387
Extensión Territorial	Km2	1898
Densidad Poblacional	Hab/Km2	56
Población < 15 años	Habitantes	36.311
Población > 64 años (j)	Habitantes	10.362
Población 15-64 años(l)	Habitantes	59.286
Población < 15 años	%	34,1
Población > 64 años (j)	%	9,7

Dependencia Juvenil (i/l)*100	x 100 Hab.	61,2
Dependencia Senil (j/i)*100	x 100 Hab.	28,5
Razón de dependencia (i+j/l)*100	x 100 Hab.	78,7
Tasa Bruta de Natalidad	x1000 Hab.	15,5
N° Nacimientos Estimados (**)	Nacimientos	2234
Tasa Bruta Mortalidad	X 1000 Hab.	45,8
Defunciones Anuales (***)	Muertes	62,3
Crecimiento demográfico anual	%	20,66
Tasa Global de fecundidad (TFG)	Hijos x Mujer	2,6
Población Urbana	%	69,39
Esperanza de vida al Nacer	Años	74

Fuente: Dirección Distrital 02D01 Guaranda Salud

DATOS SOCIOECONÓMICOS DE LA PROVINCIA BOLÍVAR DEL AÑO 2019

Tabla 33 Determinantes sociales

	Educación					Saneamiento Básico			Pobreza	Ingreso Económico	Desarrollo Humano
	Población Alfabeta (15 + años)			Escolaridad de 5-18años	Logro Educativo 5-18años	Población con Acceso a :			Necesidades Básicas Insatisfechas -	Ingreso familiar per cápita	Índice de Desarrollo Humano (IDH)
	Total	Hombres	Mujeres			Agua potable	Desagüe	Electricidad	Al menos 1 NBI		
Unidad de medida	%	%	%	%	%	%	%	%	%	N.S. mes	
	94,00	44,00	50,00	79,00	94,00	57,00	35,00	88,00	20.73	48,0	25,000

Fuente: Dirección Distrital 02D01 Guaranda Salud

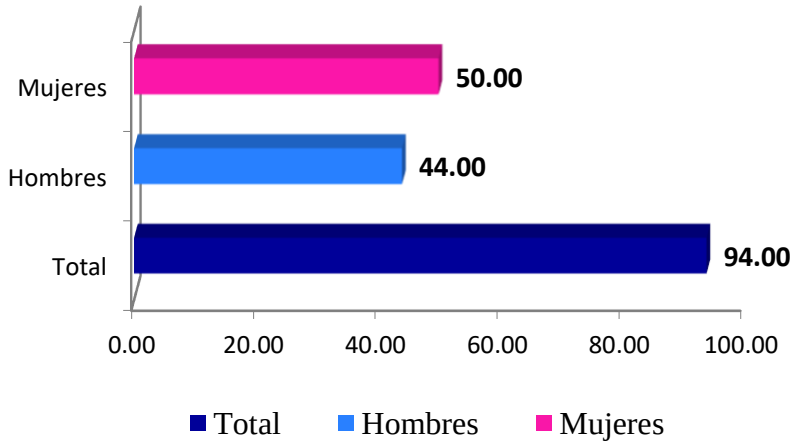


Gráfico 22 Población Alfabeta (15 + años)

Fuente: Dirección Distrital 02D01 Guaranda Salud

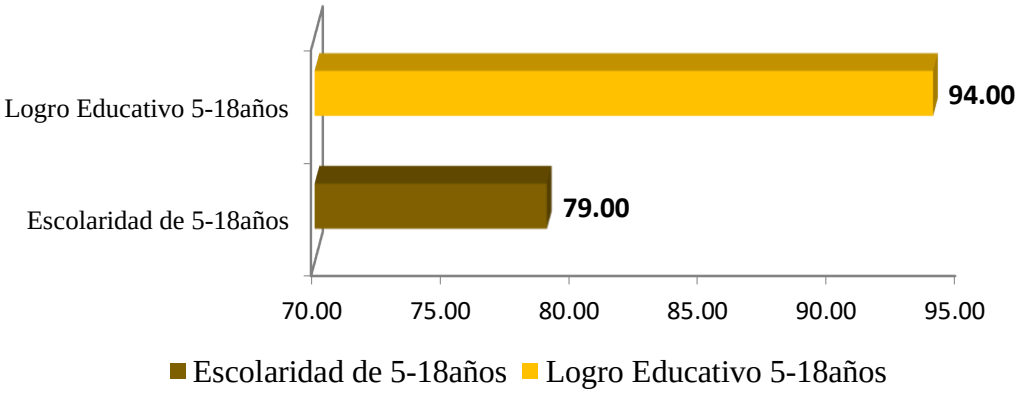


Gráfico 23 Educación

Fuente: Dirección Distrital 02D01 Guaranda Salud

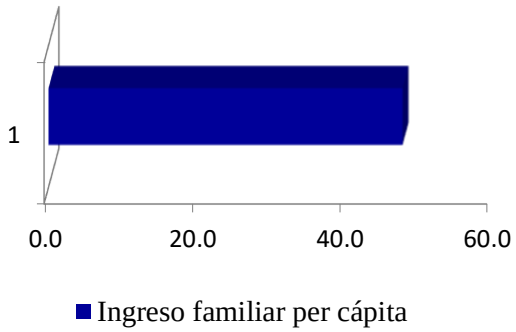


Gráfico 24 Ingreso familiar per cápita

Fuente: Dirección Distrital 02D01 Guaranda Salud

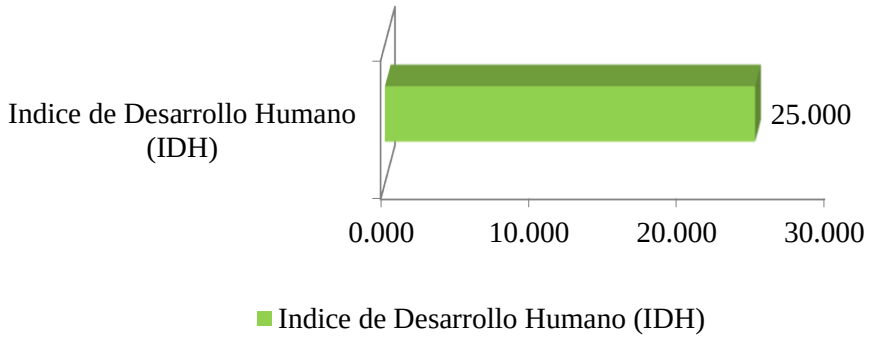


Gráfico 25 Índice de Desarrollo Humano (IDH)

Fuente: Dirección Distrital 02D01 Guaranda Salud

BASAMENTO LEGAL Y NORMATIVO

- **Constitución de la República del Ecuador (2008)**

Artículo 1

El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada (Asamblea Constituyente, 2008)

Artículo 3

Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes. 2. Garantizar y defender la soberanía nacional. 3. Fortalecer la unidad nacional en la diversidad. 4. Garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico. 5. Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder

al buen vivir. 6. Promover el desarrollo equitativo y solidario de todo el territorio, mediante el fortalecimiento del proceso de autonomías y descentralización. 7. Proteger el patrimonio natural y cultural del país. 8. Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción. (Asamblea Constituyente, 2008)

Artículo 66, numeral 2

Se reconoce y garantizará a las personas:

El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios (Asamblea Constituyente, 2008)

Artículo 340

El sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo. El sistema se articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa; se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación. El sistema se compone de los ámbitos de la educación, salud, seguridad social, gestión de riesgos, cultura física y deporte, hábitat y vivienda, cultura, comunicación e información, disfrute del tiempo libre, ciencia y tecnología, población, seguridad humana y transporte. (Asamblea Constituyente, 2008)

Artículo 341

El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad. La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social (Asamblea Constituyente, 2008)

Relación con el Plan de Desarrollo 2017-2021- Toda una vida

Eje 1: Derechos para todos durante toda la vida

Objetivo 1 del Plan de Desarrollo 2017-2021 Toda una vida

Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas

El garantizar una vida digna en igualdad de oportunidades para las personas es una forma particular de asumir el papel del Estado para lograr el desarrollo; este es el principal responsable de proporcionar a todas las personas –individuales y colectivas–, las mismas condiciones y oportunidades para alcanzar sus objetivos a lo largo del ciclo de vida, prestando servicios de tal modo que las personas y organizaciones dejen de ser simples beneficiarias para ser sujetos que se apropian, exigen y ejercen sus derechos. (CNP, 2017)

- Promover la inclusión económica y social; combatir la pobreza en todas sus dimensiones, a fin de garantizar la equidad económica, social, cultural y territorial.
- Generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad, para todas las personas a lo largo del ciclo de vida

- Combatir la malnutrición, erradicar la desnutrición y promover hábitos y prácticas de vida saludable, generando mecanismos de corresponsabilidad entre todos los niveles de gobierno, la ciudadanía, el sector privado y los actores de la economía popular y solidaria, en el marco de la seguridad y soberanía alimentaria.
- Garantizar el desarrollo infantil integral para estimular las capacidades de los niños y niñas, considerando los contextos territoriales, la interculturalidad, el género y las discapacidades.
- Fortalecer el sistema de inclusión y equidad social, protección integral, protección especial, atención integral y el sistema de cuidados durante el ciclo de vida de las personas, con énfasis en los grupos de atención prioritaria, considerando los contextos territoriales y la diversidad sociocultural.
- Garantizar el derecho a la salud, la educación y al cuidado integral durante el ciclo de vida, bajo criterios de accesibilidad, calidad y pertinencia territorial y cultural.
- Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas.
- Garantizar el acceso a una vivienda adecuada y digna, con pertinencia cultural y a un entorno seguro, que incluya la provisión y calidad de los bienes y servicios públicos vinculados al hábitat: suelo, energía, movilidad, transporte, agua y saneamiento, calidad ambiental, espacio público seguro y recreación.
- Garantizar el uso equitativo y la gestión sostenible del suelo, fomentando la corresponsabilidad de la sociedad y el Estado, en todos sus niveles, en la construcción del hábitat
- Erradicar toda forma de discriminación y violencia por razones económicas, sociales, culturales, religiosas, etnia, edad, discapacidad y movilidad humana, con énfasis en la violencia de género y sus distintas manifestaciones.
- Impulsar una cultura de gestión integral de riesgos que disminuya la vulnerabilidad y garantice a la ciudadanía la prevención, la respuesta y atención a todo tipo de emergencias

y desastres originados por causas naturales, antrópicas o vinculadas con el cambio climático.

- Asegurar el acceso a la justicia, la seguridad integral, la lucha contra la impunidad y la reparación integral a las víctimas, bajo el principio de igualdad y no discriminación.
- Garantizar los derechos de las personas privadas de la libertad y de adolescentes infractores; fortalecer el sistema penal para que fomente la aplicación de penas no privativas de libertad para delitos de menor impacto social, coadyuvando a la reducción del hacinamiento penitenciario, la efectiva rehabilitación, la reinserción social y familiar y la justicia social.
- Enfrentar el fenómeno socioeconómico de las drogas y el alcohol, a través de estrategias de prevención integral, control y reducción de la oferta.
- Promover el uso y el disfrute de un hábitat seguro, que permita el acceso equitativo a los espacios públicos con enfoque inclusivo.
- Promover la protección de los derechos de usuarios y consumidores de bienes y servicios.
- Garantizar el acceso, uso y aprovechamiento justo, equitativo y sostenible del agua; la protección de sus fuentes; la universalidad, disponibilidad y calidad para el consumo humano, saneamiento para todos y el desarrollo de sistemas integrales de riego. (CNP, 2017)
- Modelo de atención Integral de Salud con enfoque Familiar Comunitario e Intercultural

Tabla 34 Metas asociadas a cada política del Plan toda una vida

POLÍTICAS	METAS
1.1 Promover la inclusión económica y social; combatir la pobreza en todas sus dimensiones, a fin de garantizar la equidad económica, social, cultural y territorial.	• Erradicar la incidencia de pobreza extrema por ingresos, reduciéndola del 8,7% al 3,5% a 2021.
1.2 Generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad, para todas las personas a lo largo del ciclo de vida.	• Reducir la tasa de pobreza multidimensional desde el 35,1% al 27,4% a 2021.
1.3 Combatir la malnutrición, erradicar la desnutrición y promover hábitos y	• Disminuir la relación de ingresos entre el decil más pobre y el decil más rico desde 24,3 a menos de 20 veces a 2021.

prácticas de vida saludable, generando mecanismos de corresponsabilidad entre todos los niveles de gobierno, la ciudadanía, el sector privado y los actores de la economía popular y solidaria, en el marco de la seguridad y soberanía alimentaria.

1.4 Garantizar el desarrollo infantil integral para estimular las capacidades de los niños y niñas, considerando los contextos territoriales, la interculturalidad, el género y las discapacidades.

1.5 Fortalecer el sistema de inclusión y equidad social, protección integral, protección especial, atención integral y el sistema de cuidados durante el ciclo de vida de las personas, con énfasis en los grupos de atención prioritaria, considerando los contextos territoriales y la diversidad sociocultural.

1.6 Garantizar el derecho a la salud, la educación y al cuidado integral durante el ciclo de vida, bajo criterios de accesibilidad, calidad y pertinencia territorial y cultural.

1.7 Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas.

1.8 Garantizar el acceso a una vivienda adecuada y digna, con pertinencia cultural y a un entorno seguro, que incluya la provisión y calidad de los bienes y servicios públicos vinculados al hábitat: suelo, energía, movilidad, transporte, agua y saneamiento, calidad ambiental, espacio público seguro y recreación.

1.9 Garantizar el uso equitativo y la gestión sostenible del suelo, fomentando la corresponsabilidad de la sociedad y el Estado, en todos sus niveles, en la construcción del hábitat.

1.10 Erradicar toda forma de discriminación y violencia por razones económicas, sociales, culturales, religiosas,

• Incrementar de 53% a 95% el número de hogares con vivienda propia y digna que se encuentran en situación de extrema pobreza a 2021.

• Reducir del 10,4% al 7,6% la tasa de desempleo juvenil de 18 a 29 años a 2021.

• Erradicar el trabajo infantil de 5 a 14 años, reduciendo las cifras del 4,9% al 2,7% a 2021.

• Reducir la brecha de empleo adecuado entre hombres y mujeres del 33,5% al 28,7% a 2021.

• Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres del 21,9% al 18,4% a 2021.

• Incrementar el porcentaje de personas cubiertas por alguno de los regímenes de seguridad social pública contributiva del 47% al 51,2% a 2021.

• Reducir la razón de mortalidad materna de 44,6 a 36,2 fallecimientos por cada 100 000 nacidos vivos a 2021.

• Reducir la tasa de mortalidad infantil de 8,95 a 6,8 por cada 1 000 nacidos vivos a 2021.

• Disminuir del 76,5% al 63,5% la tasa específica de nacidos vivos en mujeres adolescentes entre 15 a 19 años de edad a 2021.

• Reducir de 24,8% al 14,8% la prevalencia de desnutrición crónica en niños menores de 2 años, a 2021.

• Reducir de 23,9% al 13,2% la prevalencia de desnutrición crónica en niños menores de 5 años, a 2021.

• Reducir del 31,2% al 29,4% la prevalencia de obesidad y sobrepeso en niños de 5 a 11 años a 2021.

etnia, edad, discapacidad y movilidad humana, con énfasis en la violencia de género y sus distintas manifestaciones.

1.11 Impulsar una cultura de gestión integral de riesgos que disminuya la vulnerabilidad y garantice a la ciudadanía la prevención, la respuesta y atención a todo tipo de emergencias y desastres originados por causas naturales, antrópicas o vinculadas con el cambio climático.

1.12 Asegurar el acceso a la justicia, la seguridad integral, la lucha contra la impunidad y la reparación integral a las víctimas, bajo el principio de igualdad y no discriminación.

1.13 Garantizar los derechos de las personas privadas de la libertad y de adolescentes infractores; fortalecer el sistema penal para que fomente la aplicación de penas no privativas de libertad para delitos de menor impacto social, coadyuvando a la reducción del hacinamiento penitenciario, la efectiva rehabilitación, la reinserción social y familiar y la justicia social.

1.14 Enfrentar el fenómeno socioeconómico de las drogas y el alcohol, a través de estrategias de prevención integral, control y reducción de la oferta.

1.15 Promover el uso y el disfrute de un hábitat seguro, que permita el acceso equitativo a los espacios públicos con enfoque inclusivo. 1.16 Promover la protección de los derechos de usuarios y consumidores de bienes y servicios.

1.17 Garantizar el acceso, uso y aprovechamiento justo, equitativo y sostenible del agua; la protección de sus fuentes; la universalidad, disponibilidad y calidad para el consumo humano, saneamiento para todos y el desarrollo de sistemas integrales de riego.

• Aumentar del 46,4% al 64%, la prevalencia de lactancia materna exclusiva en los primeros seis meses de vida, a 2021.

• Incrementar de 12,2% a 14,4% la población mayor a 12 años que realiza más de 3,5 horas a la semana de actividad física a 2021.

• Incrementar del 72,25% al 80% la tasa neta de asistencia ajustada en bachillerato a 2021.

• Incrementar del 63% al 65% las personas de 18 a 29 años con bachillerato completo a 2021.

• Incrementar del 27,81% al 31,21% la tasa bruta de matrícula en educación superior en Universidades y Escuelas Politécnicas a 2021.

• Incrementar del 5,91% al 9,02% la tasa bruta de matrícula en educación superior de nivel técnico y tecnológico a 2021.

• Reducir de 12,65% a 11,65% la prevalencia de último año de consumo de droga ilícita en estudiantes de 9no año de Educación General Básica, 1ro y 3ro de Bachillerato del Sistema Nacional de Educación a 2021.

• Reducir la tasa de homicidios intencionales de 5,8 a 5,2 por cada 100 000 habitantes a 2021.

• Reducir la tasa de femicidios de 0,85 a 0,82 por cada 100 000 mujeres a 2021.

• Reducir la tasa de congestión de 1,64% a 1,5% a 2021.

• Reducir la tasa de pendencia de 0,64% a 0,5% a 2021.

• Mantener la tasa de resolución entre 0.75% y 1% a 2021.

• Incrementar el número de fiscales de 5,1 a 8 por cada 100 000 habitantes a 2021.

• Reducir la tasa de personas privadas de la libertad de 351,3 a 305,5 por cada 100 000 habitantes a 2021.

• Mejorar el tiempo de respuesta en atención integral de emergencias: mejorar el tiempo de respuesta en emergencias para seguridad ciudadana desde 0:13:27 a 0:10:53 minutos a 2021.

• Mejorar el tiempo de respuesta en atención integral de emergencias a 2021: Mejorar el tiempo de respuesta en emergencias para gestión sanitaria desde 0:09:29 a 0:08:40 minutos a 2021.

• Aumentar la cobertura, calidad, y acceso a servicios de salud: incrementar la proporción de nacidos vivos con asistencia de personal de la salud del 95% al 98,9% a 2021.

• Aumentar la cobertura, calidad y acceso a servicios de salud: incrementar la tasa de profesionales de la salud de 25,1 a 34,8 por cada 10 000 habitantes a 2021.

• Aumentar la cobertura, calidad y acceso a servicios de salud: reducir el porcentaje del gasto de bolsillo de los hogares en salud a 2021.

• Aumentar la cobertura, calidad y acceso a servicios de salud: incrementar el porcentaje de percepción positiva de los hogares con relación a servicios públicos de salud de calidad a 2021.

• Incrementar el porcentaje de niñas y niños menores de cinco años que participan en programas de primera infancia, a 2021.

• Dotar de ayudas técnicas a las personas con discapacidad a 2021.

• Reducir la tasa de nacimientos en

	adolescentes de 10 a 14 años de edad por cada 1 000 mujeres a 2021. • Eliminar el porcentaje de niños de hasta 18 meses de edad con transmisión materno-infantil con VIH a 2021. • Disminuir el embarazo no planificado a 2021. • Aumentar el número de personas con discapacidad y/o sustitutos insertados en el sistema laboral a 2021. • Incrementar el índice de habitabilidad a 2021. • Incrementar el porcentaje de la población con acceso a agua segura a 2021.

Fuente: Información extraída de (CNP, 2017)

Datos de saneamiento básico de la provincia Bolívar

La información suministrada por el Distrito de Salud, arrojó que el 57% de la población cuenta con suministro de agua potable, sin embargo, solo un 35% tiene desagüe en sus hogares. En cuanto a la accesibilidad a la electricidad el 88% de la población si cuenta con el acceso.

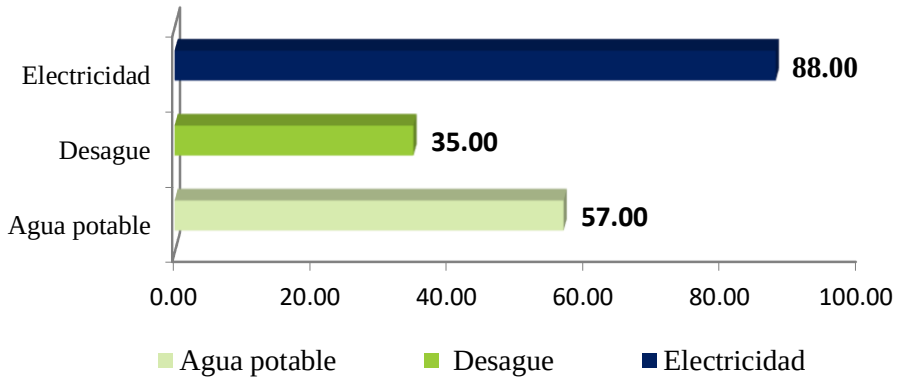


Gráfico 26 Saneamiento básico

Fuente: Dirección Distrital 02D01 Guaranda Salud

DATOS DE MORBILIDAD DE LA PROVINCIA BOLÍVAR 2019

Tabla 35 Morbilidad médico, obstétrico y psicológico

	Menores De 1 año	1 a 4 años	5 a 9 años	10 a 14 años	15 a 19 años	20 a 49 años	50 a 64 años	65 y mas	Total
ENE	436	802	1117	666	574	2706	822	1083	8206
FEB	371	851	702	474	508	2333	723	838	6800
MAR	395	667	796	574	584	2784	855	1116	7771
ABR	354	1199	845	584	507	2519	881	1050	7939
MAY	371	1082	778	651	634	2779	1037	1227	8559
JUN	336	1013	806	600	545	2613	949	1150	8012
JUL	309	881	843	684	603	2691	916	1141	8068
AGO	266	728	651	617	490	2374	755	1030	6911
SEP	271	762	577	522	547	2462	806	1081	7028
OCT	325	1367	783	595	555	2641	809	1168	8243
NOV	302	1002	710	522	465	2227	698	1000	6926
DIC	264	787	762	520	431	2154	704	998	6620

Fuente: Dirección Distrital 02D01 Guaranda Salud

Se observa que en cuanto a la morbilidad de la población el grupo etario de mayor representación es el de jóvenes de 20 a 49 años con 2154 atenciones, seguidamente de la población de adultos mayores de 65 años. 787 niños de 1 a 4 años de edad, 762 niños de 5 a 9 años de edad, siendo la población de menor incidencia la de menores de 1 año con 264 niños registrados en todo el año

EDUCACIÓN

Durante el proceso de formación de los profesionales de enfermería es necesario inculcar criterios y protocolos especializados de cuidados en distintos niveles de atención según las necesidades específicas de cada paciente, en ese orden de ideas los profesionales de enfermería deben contar con la capacidad de educar a la población promoviendo el autocuidado, guiando a nivel comunitario cada acción necesaria para en los procesos de recuperación de la salud. Para alcanzar esta meta cada profesional de enfermería debe contar con las habilidades y conocimientos que le permitan establecer en conjunto con otros responsables de salud campañas de educación para la salud según las necesidades particulares de cada comunidad.

DATOS DE MORBILIDAD MATERNO INFANTIL

Lactancia materna:

En el proceso de formación del profesional se requiere que sus graduados cuenten con conocimientos de la importancia de la lactancia materna en el proceso de crecimiento y desarrollo de los niños menores a los 2 años. En la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en correspondencia con las necesidades de la población según la malla curricular del 2008 donde se formaron los graduados de enfermería de los años 2018 y 2019 se dictan materias asociadas a la alimentación y nutrición neonatal, enfermería del niño y adolescente las cuales reforzaron durante las prácticas preprofesionales, internados rotativos en el área de pediatría.

Investigación:

La investigación en el área de salud resulta indispensable ya que permite a las sociedades avanzar al promover nuevos descubrimos que ayudan al proceso de recuperación de la salud de las comunidades. Según lo establecen las Leyes y Nomas del Ecuador en materia de investigación, ciencia y tecnología, se insta a mantener una producción científica en cada institución de Educación Superior, la cual debe estar vinculada las necesidades de las comunidades art 7 de la LOES. En ese mismo orden de ideas la Ley Orgánica de Salud indica que resulta responsabilidad promover la investigación y el desarrollo de biotecnología según las prioridades del país.

En función de estas necesidades de formación y exigencias normativas del país la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en su proceso académico incluye el desarrollo de proyectos de vinculación con la sociedad establecidas en base a las líneas de investigación producto de la interacción entre el rectorado y el Ministerio de Salud Pública. En ese orden de ideas se estimula a los futuros profesionales a realizar proyectos de

investigación dirigidos por la unidad de titulación donde cada estudiante experimenta el desarrollo de investigaciones en la comunidad perteneciente a la Zona 5 o a nivel nacional.

Respeto a la interculturalidad

En la Zona 5, en específico en la provincia bolívar se observa que la población presenta dos etnias muy marcadas, la de mestiza con un total de 61.492 habitantes representando el 58.8% de la población, seguido de los pueblos indígenas con 38.725 habitantes para un total del 36.4% de la población total. En menor proporción se encuentran los identificados como montubios con el 4% de la población, blanco, afroecuatoriano y negro con menos de 2% de la población.

En tal sentido bajo la perspectiva de la necesidad del pueblo ecuatoriano el Ministerio de Salud Pública el Manual del Modelo de Atención Integral del Sistema Nacional de Salud Familiar Comunitario e Intercultural, donde se establece que el enfoque de la salud ofrecido en todos los niveles de atención debe forjarse en base a los determinantes culturales de la salud y la enfermedad, así mismo establece que los profesionales sanitarios deben considerar y respetar las prácticas de sanación ancestrales de los pueblos indígenas ofreciendo una atención intercultural. En tal sentido en la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar debe fomentar en sus estudiantes el reconocimiento intercultural de cada paciente con el fin de brindar cuidados apropiados a las necesidades específicas de la provincia Bolívar donde un 36.8% de la población total pertenece a pueblos indígenas del ecuador.

Derechos sexuales

Según el Plan Nacional de Salud Sexual y Salud Reproductiva 2017-2021 estos refieren al derecho universal de todo individuo a reproducirse basado en la libertad, dignidad e igualdad inherentes a todas las personas. Están relacionados entre sí y coexisten en la vida de los seres humanos, en sus cuerpos y mentes.

En el caso del Ecuador existen distintos aspectos que afectan indicadores asociados a la salud, derechos sexuales y derechos reproductivos, entre ellos se observa las diferencias socioeconómicas las cuales generan un impacto en los índices de fecundidad, embarazos no deseados, mortalidad materna, acceso a métodos anticonceptivos, enfermedades de transmisión sexual, violencia de géneros, salud sexual y reproductiva en general.

Parte de las responsabilidades de los profesionales de enfermería es brindar información y educación sexual a la comunidad con el fin de prevenir la prevalencia de enfermedades de transmisión sexual, embarazos en adolescentes, enfermedades de cáncer asociados a la reproducción sexual.

Enfoques del Plan Nacional de Salud Sexual y Salud Reproductiva 2017-2021

Enfoque	Dimensión	Rol de enfermería
Enfoque de igualdad	Implica el desarrollo de medidas destinadas a abordar las inequidades y desigualdades existentes en la sociedad. Busca disminuir las brechas sociales y combatir cualquier clase de discriminación y violencia	Es responsabilidad de los profesionales de enfermería atender a los pacientes sin mostrar brechas sociales ni discriminación alguna por cualquier diferencia social, cultural o económica entre los pacientes
Enfoque de género	El enfoque de género propone la modificación de las relaciones económicas, políticas, sociales y culturales entre hombres y mujeres de manera que exista igualdad en el ejercicio de derechos, en el acceso a beneficios, recursos y oportunidades	El rol de los profesionales de enfermería es incorporar cuidados equitativos sin discriminar cubriendo las necesidades y derechos de las personas y sus singularidades.
Enfoque de sexualidad integral	El enfoque de sexualidad integral plantea la necesidad de pensar la sexualidad, no desde una perspectiva meramente reproductiva, sino reconocerla como parte del desarrollo integral del ser humano durante las diferentes etapas de su vida, en la que es fundamental la autonomía para decidir	El rol de la enfermería está centrado en la educación de la salud sexual integral según la etapa generacional de cada paciente

	sobre la vida sexual sin violencia y discriminación	
Enfoque de inclusión social	Este enfoque promueve el derecho de todas las personas a vivir una vida libre de discriminación, incorporando, en todos los procesos, de promoción, prevención, atención y rehabilitación de la salud a las personas históricamente excluidas	Capacidad de identificar situaciones de injusticia que fomentan la desigualdad en los grupos sociales, a fin de evitar toda forma de discriminación respetando las diversidades
Enfoque de interculturalidad	Plantea el reconocimiento de las relaciones que pueden establecerse entre culturas diversas. En este sentido el enfoque intercultural aborda la inequidad de las poblaciones según sus identidades culturales, diferenciando los aspectos globales y locales que hacen que las mismas se reflejen en las condiciones y condicionantes de la salud y el abordaje de la sexualidad	Promoción de acciones que permitan fortalecer los cuidados integrales de los pacientes en el proceso de enfermedad considerando los determinantes culturales propios de cada comunidad
Enfoque inter generacional	Implica el reconocimiento de las diferencias de poder y de las necesidades existentes entre los diversos grupos etarios	Brindar cuidados superando las falsas creencias en torno a la sexualidad de grupos etarios específicos

Fuente: Información extraída de (MSP, 2017)

Embarazos según riesgos

Embarazos según riesgo de la provincia Bolívar

Tabla 36 Embarazadas en el período

Embarazadas según Riesgo	**ENE**	**FEB**	**MAR**	**ABR**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**	**TOTAL**
Sin Riesgo	51	40	85	56	62	55	45	**33**	**46**	62	51	624	1210
Con riesgo modificable	46	18	38	38	40		43	27	19	17	27	355	694
Con riesgo no modificable	74	39	49	58	55	49	57	52	51	73	69	704	1330
Embarazadas Totales	**171**	**97**	**172**	**152**	**157**	**130**	**145**	**112**	**116**	**152**	**147**	**1683**	3234

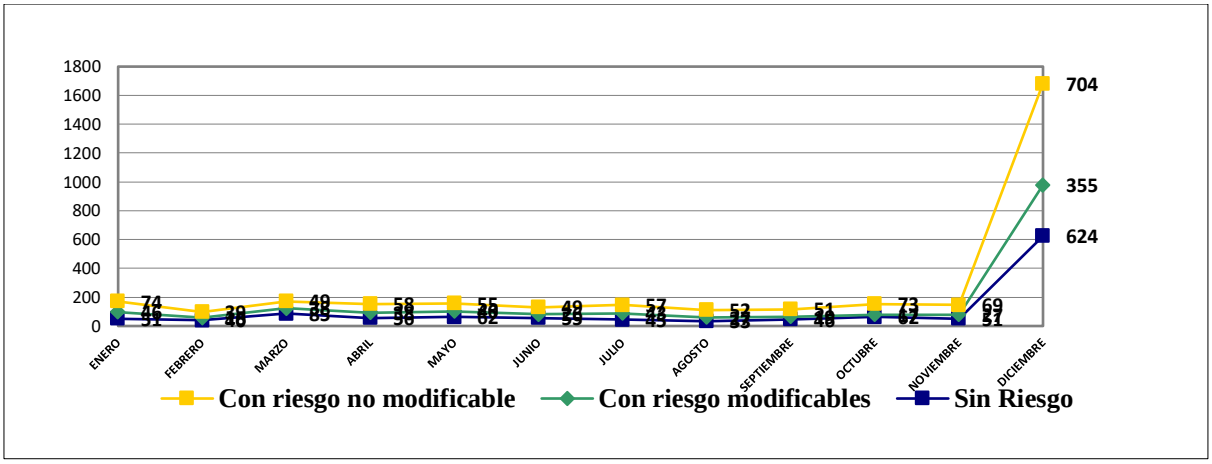


Gráfico 27 Embarazos según meses de atención y riesgo
Fuente: Dirección Distrito 02D01 Guaranda Salud

Tabla 37 Embarazadas según mes de atención

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
Primeras	171	97	172	152	157	130	145	112	116	152	147	126	1677
Subsecuentes	505	545	535	551	596	415	594	468	603	486	510	548	6356
Embarazadas Totales	676	642	707	703	753	545	739	580	719	618	653	653	8033
Población							2821						
Primeras Cobertura	6	3,43	6,09	5,38	5,56	4,6	5,14	3,97	4,11	5,3881	5,1	4.6	59,45
Subsecuentes Cobertura	17,9	19,31	18,96	19,53	21,12	14,71	21,05	16,58	21,37	17,2279	21,89	19.42	225,31
Concentración "5"	4	7	4	5	5	4	5	5	6	4	5	5.2	5

Fuente: Dirección Distrito 02D01 Guaranda Salud

En base a los datos suministrados por la Dirección Distrital de Guaranda 02D01 arrojó que durante el período se presentaron un total de 1.677 mujeres embarazadas primerizas, y 6.356 subsecuentes para un total general de 8.033 de esta población el 41% presenta riesgo no modificable, 21% con riesgo modificable y 37% de la población sin riesgo alguno.

Hábitos alimenticios

Tabla 38 Sistema Integrado de Vigilancia Alimentaria Nutricional

		MENORES DE 5 AÑOS																					GESTANTES Y MADRES EN PERIODO DE LACTANCIA				
MESES	Total de niños menores 5 años	IMC/EDAD					PESO/EDAD				TALLA/EDAD				ANEMIA						Nº DE PACIENTES		(Nº DE PACIENTES)		Total de embarazadas	GANANCIA DE PESO		Total de madres en periodo de lactancia	Nº DE PACIENTE
		Normal	Obesidad	Sobre Peso	Emaciado	Severamente Emaciado	Normal	Bajo Peso	Bajo Peso Severo	Peso Elevado	Normal	Baja Talla	Baja Talla Severa	Alta Talla para Edad	Anemia Leve	Anemia moderada	Anemia severa	Sin Anemia	Niños con determinación de HB	Sin Examen	LACTANCIA MATERNA EXCLUSIVA DE 0-5 MESES	ALIMENTACIÓN COMPLEMENTARIA EXCLUSIVA	Hierro, multivitaminas y mineralesen polvo	vitamina A		Peso adecuado	Peso inadecuado		Hierro + acido fólico
ENE	247	238	3	5	0	1	225	17	3	2	162	57	26	2	15	12	0	25	52	195	39	18	36	69	167	0	167	67	220
FEB	556	523	1	32	0	0	520	29	4	3	340	150	64	2	20	15	0	96	131	425	87	24	68	114	93	0	93	38	129
MAR	264	252	1	11	0	0	242	16	4	2	170	63	29	2	4	5	0	14	23	241	52	10	16	67	139	0	0	56	186
ABR	298	282	1	14	0	1	276	17	1	4	185	73	37	3	6	10	0	57	73	225	34	16	1	113	151	0	151	60	203
MAY	366	341	2	20	2	1	333	28	4	1	214	101	50	1	8	16	0	97	121	245	45	18	4	126	157	0	157	87	235
JUN	351	334	3	14	0	0	323	26	0	2	194	109	48	0	15	10	0	38	63	288	203	99	57	315	128	0	128	49	168
JUL	404	356	12	34	1	1	369	24	7	4	222	116	65	1	10	11	0	46	67	337	43	14	102	43	149	0	149	63	205
AGO	428	394	7	24	3	0	400	19	5	4	238	145	43	2	19	12	0	60	91	337	54	29	39	129	113	0	113	72	178
SEP	561	525	3	29	3	1	509	39	6	7	338	157	64	2	13	27	1	59	100	461	114	37	58	175	11	0	116	86	189

																								6				
OCT	2189	2054	21	109	4	1	1997	156	18	18	1198	671	310	10	230	158	3	900	1291	898	152	42	51	226	114	0	114	86	189
NOV	806	759	5	38	2	2	727	62	11	6	450	236	118	2	29	26	0	89	144	662	125	57	37	167	155	0	155	65	210
DIC	774	728	5	35	5	1	703	55	11	5	463	219	90	2	17	35		39	91	683	138	57	56	193	125	0	125	61	182
TOTAL	**7244**	**6786**	**64**	**365**	**20**	**9**	**6624**	**488**	**74**	**58**	**4174**	**2097**	**944**	**29**	**386**	**337**	**4**	**1520**	**2247**	**4997**	**1086**	**421**	**525**	**1737**		**0**	**1468**		**2294**
%	**100,0 %**	**93,7 %**	**0,9 %**	**5,0 %**	**0,3 %**	**0,1 %**	**91,4 %**	**6,7 %**	**1,0 %**	**0,8 %**	**57,6 %**	**28,9 %**	**13,0 %**	**0,4 %**	**17,2 %**	**15,0 %**	**0,2 %**	**21,0 %**	**31 %**	**69 %**					**1607**	**0 %**	**91 %**	**790**	**96 %**
PARÁMETROS	**% DESN. AGUDA**				**0,40 %**		**% DESN. GLOB**		**7,76 %**		**% DESN. CRON**		**41,98 %**		**% ANEMIA**			**32,4%**											

Fuente: Dirección Distrito 02D01 Guaranda Salud

Análisis Técnico. - De acuerdo a los resultados obtenidos, tenemos que la desnutrición crónica continúa siendo uno de los problemas de Salud Púbica, pues de cada 10 niños menores de 5 años cuatro niños/as tienen Desnutrición Crónica (baja talla, baja talla severa), que representa el % 42,23% superando este porcentaje a la media Nacional que es del 25,3%. Una de las causas de la desnutrición es: ingesta insuficiente de alimentos, debido al acceso limitado a los mismos por sus quintiles bajos de pobreza, por el NBI y la aparición de enfermedades infecciosas, parasitosis que se encuentran evidenciados en el perfil epidemiológico.

Con respecto a la desnutrición aguda tenemos el porcentaje más bajo 0,36 % que está por debajo de la media nacional 2,4%. A diferencia de la Desnutrición Global (bajo peso para la edad) con el 7,67% que está por arriba de la media nacional 6,4%

El 31,3 % de niños/as menores de 5 años tienen anemia, la deficiencia de hierro se relaciona con un aporte inadecuado en la dieta, depósitos disminuidos y un aumento en los requerimientos.

Tabla 39 Estado nutricional de la población

MES DE ATENCIÓN	ATENDIDOS POR PRIMERA VEZ:			ESCOLAR (5 - 9 AÑOS)					ADOLESCENTE (10 - 19 AÑOS)					ADULTO (20 - 64 AÑOS)				ADULTO MAYOR (65 AÑOS Y MAS)				
				INDICE DE MASA CORPORAL (IMC/EDAD)					INDICE DE MASA CORPORAL (IMC/EDAD)					INDICE DE MASA CORPORAL (IMC)				INDICE DE MASA CORPORAL (IMC)				
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	OBESO	SOBRE PESO	NORMAL	EMACIADO	SEVERAMENTE EMACIADO	OBESO	SOBRE PESO	NORMAL	EMACIADO	SEVERAMENTE EMACIADO	OBESO	SOBRE PESO	NORMAL	BAJO PESO	OBESO	SOBRE PESO	NORMAL	BAJO PESO	MUY BAJO PESO
ENERO	**979**	356	623	0	1	130	1	0	1	7	189	0	0	44	137	342	2	8	21	94	2	0
FEBRERO	**548**	204	344	0	2	77	0	0	1	6	98	2	0	20	74	218	2	2	13	31	2	0
MARZO	**527**	188	339	0	2	41	0	0	0	4	95	2	0	11	63	242	3	4	10	48	2	0
ABRIL	**546**	216	330	0	1	57	1	0	1	2	141	1	0	17	79	197	0	3	4	40	2	0
MAYO	**425**	174	251	1	1	52	0	0	2	5	97	2	0	26	52	151	0	1	4	31	0	0
JUNIO	**498**	171	327	0	1	68	0	0	2	5	116	0	0	10	48	195	0	0	6	47	0	0
JULIO	**446**	187	259	3	5	82	0	0	4	4	98	2	0	17	35	149	0	5	9	29	4	0

AGOSTO	**466**	184	282	0	0	86	2	0	0	7	145	6	0	9	51	107	1	4	5	39	4	0
SEPTIEMBRE	**477**	208	269	0	3	66	2	1	2	6	147	6	0	16	62	115	0	5	9	36	1	0
OCTUBRE	**439**	166	273	1	3	80	0	0	0	4	106	1	0	17	50	142	0	2	5	26	2	0
NOVIEMBRE	**368**	141	227	0	0	62	0	0	0	8	97	0	0	5	28	110	0	1	7	48	2	0
DICIEMBRE	**210**	91	119	0	0	25	0	0	0	6	50	0	0	11	21	65	0	3	10	18	1	0
TOTAL	**5929**	**2286**	**3643**	5	19	826	6	1	13	64	1379	22	0	203	700	2033	8	38	103	487	22	0

Objetivo 2 del Plan de Desarrollo 2017-2021 Toda una vida

Afirmar la interculturalidad y plurinacionalidad, revalorizando las identidades adversas

Los derechos colectivos a los que se refiere el Objetivo 2 no solo abarcan las demandas de los pueblos y nacionalidades; diversos grupos sociales también han señalado sus propuestas al respecto. Surgen entre las problemáticas los temas de adulto-centrismo y homofobia como prácticas discriminatorias y de exclusión social, entre otras que continúan latentes en el país. La ciudadanía señala con atención los casos de doble y triple discriminación o vulneración de derechos por diferentes razones; incluso, se plantea la persistencia de un paradigma colonial en las relaciones, instituciones y prácticas. (Senplades, 2017)

Tabla 40 Metas asociadas a las políticas del Plan Toda una Vida, Eje 1 objetivo 2

POLITICAS	**METAS**
2.1 Erradicar la discriminación y la exclusión social en todas sus manifestaciones, especialmente el machismo, la homofobia, el racismo, la xenofobia y otras formas conexas, mediante acciones afirmativas y de reparación integral para la construcción de una sociedad inclusiva. 2.2 Garantizar la interculturalidad y la plurinacionalidad en la gestión pública, para facilitar el goce efectivo de los derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades.	• Incrementar el porcentaje de instituciones educativas de jurisdicción intercultural bilingüe con Modelo del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe–Moseib implementado del 2,38% al 3,80% a 2021. • Incrementar el porcentaje de instituciones educativas fiscales con oferta intercultural bilingüe en los circuitos con población mayoritaria de una nacionalidad o pueblo, del 65,9% al 75% a 2021. • Incrementar el porcentaje de personas de 15 años y más que realizan actividades

2.3 Promover el rescate, reconocimiento y protección del patrimonio cultural tangible e intangible, saberes ancestrales, cosmovisiones y dinámicas culturales. 2.4 Impulsar el ejercicio pleno de los derechos culturales junto con la apertura y fortalecimiento de espacios de encuentro común que promuevan el reconocimiento, la valoración y el desarrollo de las identidades diversas, la creatividad, libertad, estética y expresiones individuales y colectivas. 2.5 Garantizar la preservación de las lenguas tradicionales, el multilingüismo y el sostenimiento de sistemas de educación intercultural y conocimiento de las diversidades. 2.6 Salvaguardar los territorios ancestrales y el patrimonio intangible, el fortalecimiento organizativo comunitario, las visiones de desarrollo propio y la sostenibilidad de sus recursos, y proteger la vida y autodeterminación de los pueblos indígenas en aislamiento voluntario. 2.7 Promover la valoración e inclusión de los conocimientos ancestrales en relación a la gestión del sistema educativo, servicios de salud, manejo del entorno ambiental, la gestión del hábitat y los sistemas de producción y consumo.	culturales del 3,9% al 5% a 2021. • Incrementar del 2,4% al 3,5% la contribución de las actividades culturales al Producto Interno Bruto a 2021. • Incrementar el porcentaje de personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades que tienen empleo adecuado del 26% al 32% a 2021. • Incrementar la tasa neta de matrícula de personas por auto-identificación étnica (indígena, afro ecuatorianos y montubio) con acceso a bachillerato del 58,20% al 70% a 2021. • Mejorar los servicios públicos de educación con enfoque intercultural: lograr que la proporción de estudiantes en 3ro de Bachillerato (final de educación secundaria) auto identificados como indígenas, superen el nivel mínimo de competencia en la materia de Lengua y Literatura, desde 67,9% a un mínimo de 70% a 2021. • Mejorar los servicios públicos de educación con enfoque intercultural: lograr que la proporción de estudiantes en 3ro de Bachillerato (final de educación secundaria) auto identificados como indígenas, superen el nivel mínimo de competencia en la materia de Matemáticas desde 56,20% a un mínimo de 60% a 2021. • Mejorar los servicios públicos de educación con enfoque intercultural: lograr que la proporción de estudiantes en 3ro de Bachillerato (final de educación secundaria) auto identificados como afro ecuatorianos superen el nivel mínimo de competencia en la materia de Matemáticas desde 50,40% a un mínimo de 60% a 2021. • Mejorar los servicios públicos de

	educación con enfoque intercultural: lograr que la proporción de estudiantes en 3ro de Bachillerato (final de educación secundaria) auto identificados como montubios superen el nivel mínimo de competencia en la materia de Matemática desde 56,9% a un mínimo de 60% a 2021. • Mejorar los servicios públicos de salud con enfoque intercultural: incrementar el porcentaje de establecimientos de salud de la Red Pública Integral de Salud con Certificación: "Establecimientos de Salud, que atienden partos, como Amigos de la Madre y del Niño" (Esamyn) a 2021. • Erradicar la discriminación por género, etnia y situación de movilidad: erradicar el porcentaje de mujeres que han vivido algún tipo de discriminación de género a 2021. • Erradicar la discriminación por género, etnia y situación de movilidad: erradicar el porcentaje de las personas LGBTTTIQ que han vivido algún tipo de discriminación por su orientación sexual e identidad de género a 2021. • Erradicar la discriminación por género, etnia y situación de movilidad: erradicar el porcentaje de personas indígenas, afros y montubios que afirman ser objeto de discriminación a 2021. • Incrementar el número de personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades que participan en actividades políticas a 2021. • Incrementar la tasa neta de matrícula de personas por auto-identificación étnica (indígenas, afroecuatorianos y montubios) con acceso a educación superior a 2021. • Fortalecer el diálogo intercultural a 2021.

Fuente: información extraída de (Senplades, 2017)

Objetivo 3 del Plan de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida

Garantizar los derechos de la naturaleza para las actuales y futuras generaciones.

Las mesas de diálogo alrededor de la agenda del sector externo han hecho particulares aportes referentes al fortalecimiento de una diplomacia verde, que luche contra el cambio climático y que exija respeto a la naturaleza. La protección y el cuidado de las reservas naturales y de los ecosistemas frágiles y amenazados, es un tema de preocupación en las diferentes mesas. Se destaca, incluso, que frente a aquellas consecuencias ambientales que son producto de la intervención del ser humano, es necesario un marco de bioética, bioeconomía y bioconocimiento para el desarrollo; es decir, la investigación y generación de conocimiento de los recursos del Ecuador (Senplades, 2017)

Tabla 41 Metas asociadas a las políticas del Plan Toda una Vida, Eje 1 objetivo 3

POLITICAS	METAS
3.1Conservar, recuperar y regular el aprovechamiento del patrimonio natural y social, rural y urbano, continental, insular y marino-costero, que asegure y precautele los derechos de las presentes y futuras generaciones. 3.2 Distribuir equitativamente el acceso al patrimonio natural, así como los beneficios y riqueza obtenidos por su aprovechamiento, y promover la gobernanza sostenible de los recursos naturales renovables y no renovables. 3.3 Precautelar el cuidado del patrimonio natural y la vida humana por sobre el uso y aprovechamiento de recursos naturales no renovables. 3.4 Promover buenas prácticas que aporten a la reducción de la contaminación,	• Evitar que la brecha entre Huella Ecológica y Biocapacidad sea menor a 0,35 hectáreas globales per cápita hasta 2021. • Mantener el 16% de territorio nacional bajo conservación o manejo ambiental a 2021. • Incrementar del 70,3% al 80% los residuos sólidos no peligrosos con disposición final adecuada a 2021. • Reducir al 15% la deforestación bruta con respecto al nivel de referencia de emisiones forestales a 2021. • Incrementar del 17% al 35% los residuos sólidos reciclados en relación al total de residuos generados, hasta 2021. • Reducir y remediar las fuentes de contaminación de la industria hidrocarburífera, con aval de la autoridad ambiental a 2021. • Reducir la expansión de la frontera urbana y

la conservación, la mitigación y la adaptación a los efectos del cambio climático, e impulsar las mismas en el ámbito global. 3.5 Impulsar la economía urbana y rural, basada en el uso sostenible y agregador de valor de recursos renovables, propiciando la corresponsabilidad social y el desarrollo de la bioeconomía. 3.6 Impulsar la generación de bioconocimiento como alternativa a la producción primario-exportadora, así como el desarrollo de un sistema de bioseguridad que precautele las condiciones ambientales que pudieran afectar a las personas y otros seres vivos. 3.7 Incentivar la producción y consumo ambientalmente responsable, con base en los principios de la economía circular y bio-economía, fomentando el reciclaje y combatiendo la obsolescencia programada. 3.8 Promover un proceso regional de protección y cuidado de la Amazonía, como la mayor cuenca hidrográfica del mundo. 3.9 Liderar una diplomacia verde y una voz propositiva por la justicia ambiental, en defensa de los derechos de la naturaleza	agrícola a 2021. • Reducir y remediar la contaminación de fuentes hídricas a 2021. • Incrementar el porcentaje de aguas residuales con tratamiento adecuado a 2021. • Incrementar el número de municipios que depuran las descargas de agua antes de verterlas al ambiente, a 2021. • Reducir el Índice de Vulnerabilidad de alta a media, de la población, medios de vida y ecosistemas, frente al cambio climático, a 2021. • Incrementar la utilidad de las maquinarias, equipos y tecnologías productivas considerando criterios de obsolescencia programática a 2021.

Fuente: información extraída de (Senplades, 2017)

EPIDEMIOLOGÍA DE LA PROVINCIA BOLÍVAR

Tabla 42 Epidemiología de la provincia

ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN SEXUAL	TOTAL
Sífilis Congénita	0
Sífilis: Primaria y Secundaria	0
Sífilis en Embarazadas	0
Gonorrea confir.con laboratorio	0
Herpes Genital	0
SIDA	0
VIH	0
Otras ITS	1030
ENFERMEDADES CRÓNICAS	TOTAL
Enf. Pulm. Obst. Crón.(EPOC)	9
Síndrome Metabólico	96
Obesidad	143
Diabetes Mellitus	65
Hipertensión Arterial	134
ENFERMEDADES CRONICAS CANCER	TOTAL
Ca. Uterino	0
Ca. Mamario	1
Ca. Gástrico	0
Ca. Prostático	0
Ca. Pulmonar	0
Leucemias	0
ENFERMEDADES TROPICALES	TOTAL
Vivax	0
Falciparum	0
Mordedura de serpiente	2
Lepra	0
Leishmaniasis	4
Picadura de Arácnidos	0
ENFERMEDADES ZOONOSICAS	TOTAL
Equinococosis	0
Teníais solium	0
Cisticercosis Humana	0
ENFERMEDADES TUBERCULOSAS	TOTAL
BK + (confir.)	7
BK- (no conf.)	0
Meningitis Tuberculosa	0
Otras formas de Tuberculosis	1
COMPORTAMIENTO HUMANO	TOTAL
Ansiedad	350
Depresión	292
Psicosis	0
Tabaquismo	18
Alcoholismo (bebedor problema	12
Fármaco-dependencia	0
Demencia	64

Retardo mental		352
Víctimas de violencia y Maltrato		59
Epilepsia		40
Suicidios Intento		2
Suicidios Consumado		3
Homicidios		0
OTROS EVENTOS	TOTAL	
MUERTE MATERNA		2

Fuente: Dirección Distrital 02D01 Guaranda Salud

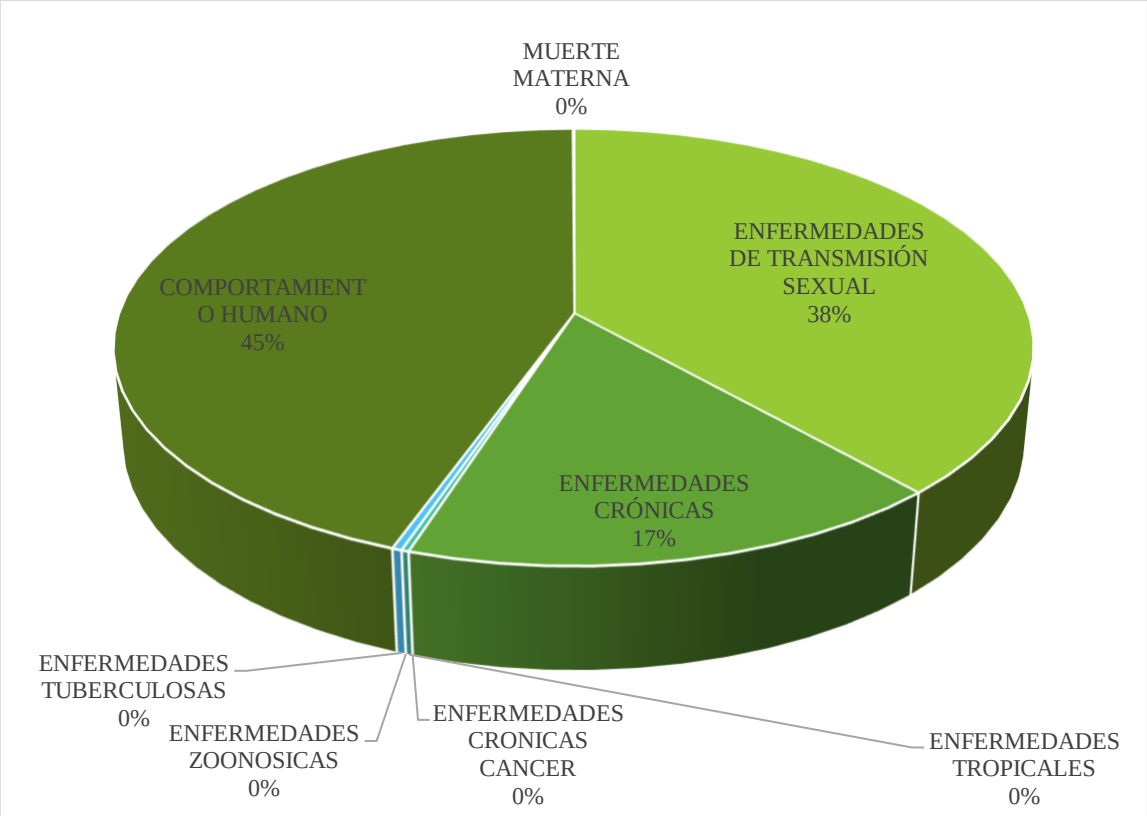


Gráfico 28 Epidemiología de la provincia Bolívar

Fuente: Dirección Distrital 02D01 Guaranda Salud

Tabla 43 Enfermedades de vigilancia epidemiológica

	F	%
Síndrome pie mano boca	5	1,47 %
Tétanos	0	0,00 %
Varicela	52	15,34 %
Hepatitis B	0	0,00 %
Parotiditis Infecciosa	6	1,77 %
Neumonía	110	32,45 %
Fiebres Tifoidea y Paratifoidea	1	0,29 %
Infecciones debida a Salmonella	0	0,00 %
Shigelosis	0	0,00 %
Hepatitis A	31	9,14 %
Otras Intoxicaciones Alimentarias	0	0,00 %
Conjuntivitis aguda no especificada	191	56,34 %
Dengue Sin Signos de Alarma	0	0,00 %
total	339	100,00 %

Fuente: Dirección Distrital 02D01 Guaranda Salud

TRABAJO DE CAMPO

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la investigación de campo realizada con el fin de conocer la expectativa de los estudiantes de bachillerato frente a la carrera de enfermería dictada en la Universidad Estatal de Bolívar, la perspectiva de los graduados de la UEB en la carrera de enfermería de la relación entre el campo ocupacional y la preparación académica y la opinión de los empleadores de los profesionales de enfermería de distintas zonas del país en cuanto a la preparación de los enfermeros de la UEB y las necesidades de empleabilidad actuales.

EXPECTATIVA DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCERO DE BACHILLERATO DE LA ZONA 5 SOBRE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Un aspecto importante al momento de planificar la malla curricular y establecer las planificaciones académicas de todo Instituto de Educación Superior resulta conocer como es la demanda de la carrera por parte de los futuros nuevos ingresos. En tal sentido es importante establecer desde su perspectiva como es visualizada la Universidad Estatal de Bolívar y en específico la Carrera de Enfermería como opción al momento de elegir qué carrera estudiar a nivel de tercero de bachillerato.

Un aspecto relevante para aquellos estudiantes con la vocación hacia las ciencias de la salud es saber el nivel de prestigio de la Universidad a ingresar y el reconocimiento profesional de sus graduados sea cual sea la carrera. En el caso de la Carrera de Enfermería dictada en la Universidad Estatal de Bolívar, ha ganado con los años un reconocimiento local por la calidad de sus profesionales y el por la estructura de su malla curricular, la cual actualmente está estructurada en 9 ciclos académicos que permiten interactuar al estudiante entre conocimientos teóricos y prácticos desde el inicio de su formación con el fin de garantizar las habilidades técnicas y cognitivas de los futuros profesionales de enfermería.

En la presente investigación se tomó como referencia un estudio realizado por (Chimbo & Cruz, 2017) En el año 2017 el cual permitió conocer la expectativa del estudiantado de la provincia Bolívar, en específico el cantón Guaranda en relación a la Carrera de Enfermería ofertada en la Universidad Estatal de Bolívar. A continuación, se presentan los resultados más relevantes y de interés de dicha investigación.

Tabla 44 Población estudiantil de tercero de bachillerato de la Zona 5

Provincia	Estudiantes de 3° de Bachillerato	N° instituciones educativas
Bolívar	1.417	32
Galápagos	524	10
Guayas	17.839	156
Los Ríos	15.905	133
Santa Elena	6.431	61
Total	42.116	392

Fuente: Información extraída de (Chimbo & Cruz, 2017)

Para el estudio del comportamiento de la población estudiantil los investigadores procedieron a tomar una muestra aleatoria de 311 estudiantes a los cuales se le aplicó un instrumento diseñado para conocer las características sociodemográficas de la población y sus expectativas frente a la Carrera de Enfermería ofertada por la Universidad Estatal de Bolívar.

Tabla 45 Orientación de los estudiantes

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Ciencias administrativas	65	20.9%
Ciencias de la educación	30	9.65%
Ciencias de la salud	129	41.48%
Ciencias exactas	26	8.36%
Ciencias políticas	22	7.07%
No contesta	39	12.54%
Total	311	100%

Fuente: información extraída de (Chimbo & Cruz, 2017)

Según la información obtenida de la investigación de Chimbo y Cruz se observa que los estudiantes de tercero de bachillerato de la zona 5 sienten mayor afinidad a las carreras

relacionadas con las ciencias de la salud con un 41.48% de estudiantes que seleccionaron dicha opción, seguidamente se observa la preferencia de las ciencias administrativas con un 20.9% y otras ciencias como la educación, exactas y políticas con menos del 10% de representación.

Esta tendencia permite corroborar que existe una tendencia dominante en la zona para aquellas carreras del sector salud, en donde destaca la enfermería dictada en la Universidad Estatal de Bolívar.

Tabla 46 Preferencia del tipo de institución de Educación Superior

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Pública	253	81.35%
Privada	53	17.04%
No contesta	5	1.61%
Total	311	100%

Fuente: información extraída de (Chimbo & Cruz, 2017)

Los resultados obtenidos en el sondeo de los estudiantes locales indicaron que la población siente mayor orientación a formarse académicamente en instituciones del tipo públicas con un 81.35% de selección general.

Tabla 47 Modalidad de estudio preferida por los estudiantes

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	271	87.14%
Semi presencial	31	9.97%
No contesta	9	2.89%
Total	311	100%

Fuente: información extraída de (Chimbo & Cruz, 2017)

Según expresan los investigadores la selección de presencial como modalidad de estudio preferida se atañe a que en la nación la mayoría de las instituciones de educación superior cuentan con programas presenciales ya que por medio de este régimen educativo los estudiantes alcanzan mayor fijación de conocimientos que en su contraparte semipresencial.

Tabla 48 Conocimiento de la existencia de la Universidad Estatal de Bolívar

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	165	48.25%
No	175	51.17%
No contesta	2	0.58%
Total	311	100%

Fuente: información extraída de (Chimbo & Cruz, 2017)

Se observa que pese a ser el instituto de educación de educación superior de mayor envergadura en la localidad la mayoría de los estudiantes (51.17%) indicó que desconoce de la existencia de dicha institución, sin embargo, un 48.25% si conoce de ella.

Tabla 49 Conocimiento de la oferta de la Carrera de Enfermería en la Universidad Estatal de Bolívar

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	98	59.39%
No	65	39.39%
No contesta	2	1.21%
Total	311	100%

Fuente: información extraída de (Chimbo & Cruz, 2017)

Los datos indicaron que de la población estudiantil que conoce la Universidad Estatal de Bolívar el 59.39% de ellos indica que sabe que se oferta la Carrera de Enfermería. A nivel nacional esta institución es una de las que oferta dicha carrera la cual es reconocida por la calidad de formación académica de sus graduados.

Según información postulada por el SENESCYT en el período 2019-2020 participaron cerca de 300 instituciones públicas de educación superior y cerca de 100 privadas con más de 2000 carreras ofertadas a nivel nacional, el ranqueo de las carreras con mayor demanda en dicho período arrojó que la carrera de enfermería se encontraba en el tercer puesto con 11.344 postulantes, luego de medicina con 11.378 y administración de empresas con 13.819 estudiantes.

Esta tendencia corrobora la importancia a nivel nacional de la carrera de enfermería siendo una de las de mayor demanda por los estudiantes de bachillerato. En el caso de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar los estudiantes que deseen optar por formar parte de su estudiantado deben cumplir con un puntaje entre los 769 y los 850 según la información del SENESCYT

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS CORRESPONDIENTE A LOS PROFESIONALES GRADUADOS DE ENFERMERÍA EN EL AÑO 2018-2019

Según información suministrada por la secretaria de la Facultad de Ciencias de la Salud y del ser Humano en el período 2018-2019 se graduaron 254 estudiantes de la carrera de enfermería los cuales procedieron a realizar la rural en distintitas instituciones públicas de salud a nivel nacional.

Con el fin de conocer desde su perspectiva como es el campo ocupacional de los profesionales de enfermerías actualmente se procedió a tomar una muestra aleatoria sobre la población total, por lo que se encuestaron a 154 graduados de la Carrera de Enfermería de la UEB. A continuación, se presentan los principales resultados generados de dicha investigación de campo.

Tabla 50 Seleccione la zona correspondiente donde realizó las prácticas rurales

	Frecuencia	Porcentaje
Zona 1	7	5%
Zona 2	14	9%
Zona 3	49	32%
Zona 4	0	0%
Zona 5	63	41%
Zona 6	7	5%
Zona 7	7	5%
Zona 8	0	0%
Zona 9	7	5%
Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

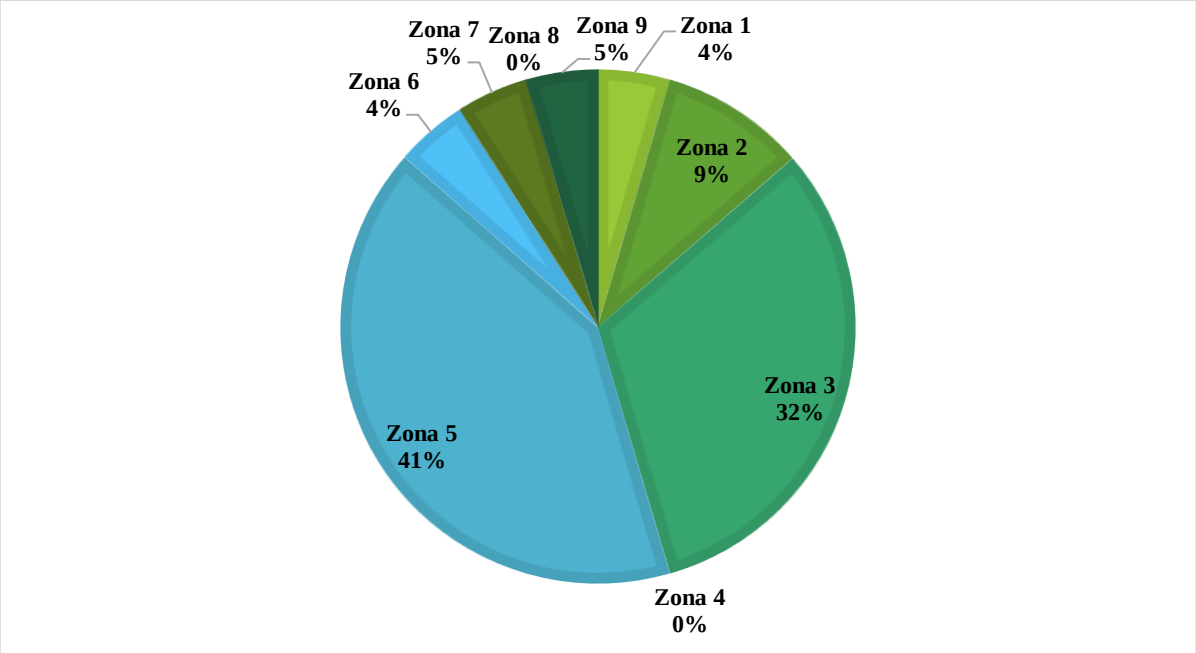


Gráfico 29 Ubicación zonal de los encuestados
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

Según los datos obtenidos de la aplicación de las encuestas a los graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, arrojaron que la mayoría de ellos realizaron las prácticas rurales en la zona 5 con un 41% del total de la población, seguido por la zona 3 con un 32% de los encuestados, zona 2 con un 9%, esta tendencia se adjudica a que específicamente la Universidad Estatal de Bolívar se encuentra en la zona 5 la cual es aledaña a las zona 3 y 2 siendo el destino adjudicado a sus estudiantes. Por su parte las zonas 1, 5, 7 y 9 presentaron un 5% de estudiantes respectivamente.

Tabla 51 *¿Posterior a la realización de las prácticas profesionales usted fue contratado para laborar en la institución?*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	9%
No	140	91%
Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

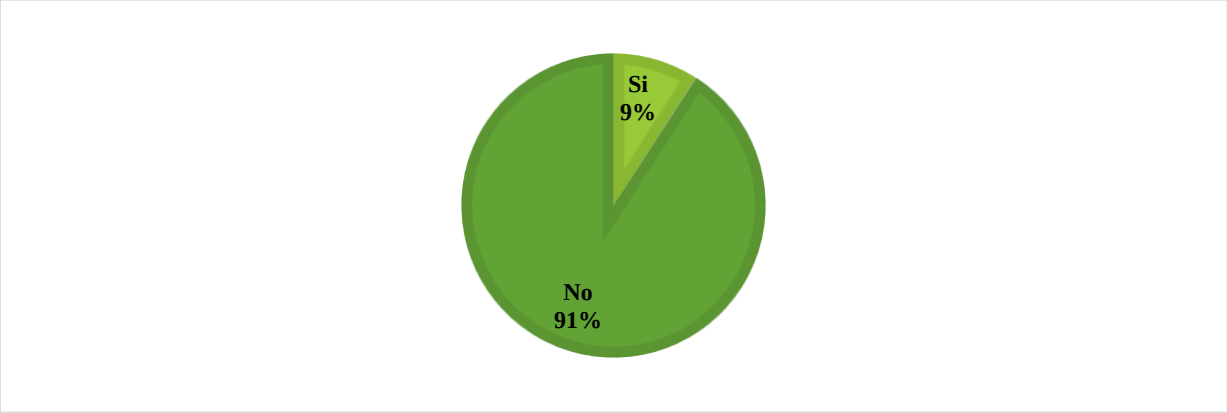


Gráfico 30 Contratación de los profesionales en la institución donde realizaron las rurales
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

Los profesionales de enfermería graduados en los años 2018 y 2019 de la Universidad Estatal de Bolívar indicaron en un 91% de los casos que no fueron contratados en las instituciones donde realizaron las prácticas rurales, tan solo el 9% de estos fue contratado posterior a la culminación de su período rural, evidenciando que no existe una necesidad laboral por los graduados de la carrera de enfermería de la UEB en la actualidad.

Tabla 52 *¿En qué locación realizó usted las prácticas profesionales?*

	Frecuencia	Porcentaje
Institución local	70	45%
Institución regional	49	32%
Institución nacional	35	23%
Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

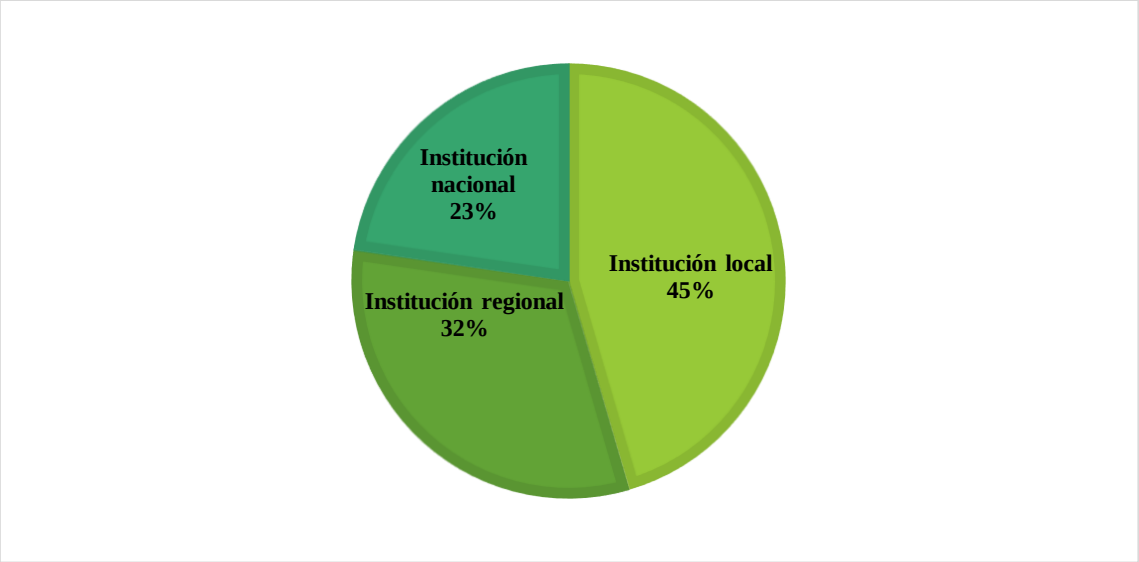


Gráfico 31 Locación donde los graduados realizaron las prácticas profesionales?
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

Según la tabulación de las respuestas facilitadas por los graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar se logró evidenciar que el 45% de estos realizaron las prácticas profesionales en una institución local, 32% en una institución regional y solo el 23% en una institución nacional. Esta tendencia evidencia que el perfil de los graduados de la carrera de enfermería de la UEB se basa en una formación de carácter local y regional.

Tabla 53 *¿Desde su perspectiva considera que a nivel nacional existen vacantes suficientes para el número de profesionales de enfermería?*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	9%
No	140	91%
Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

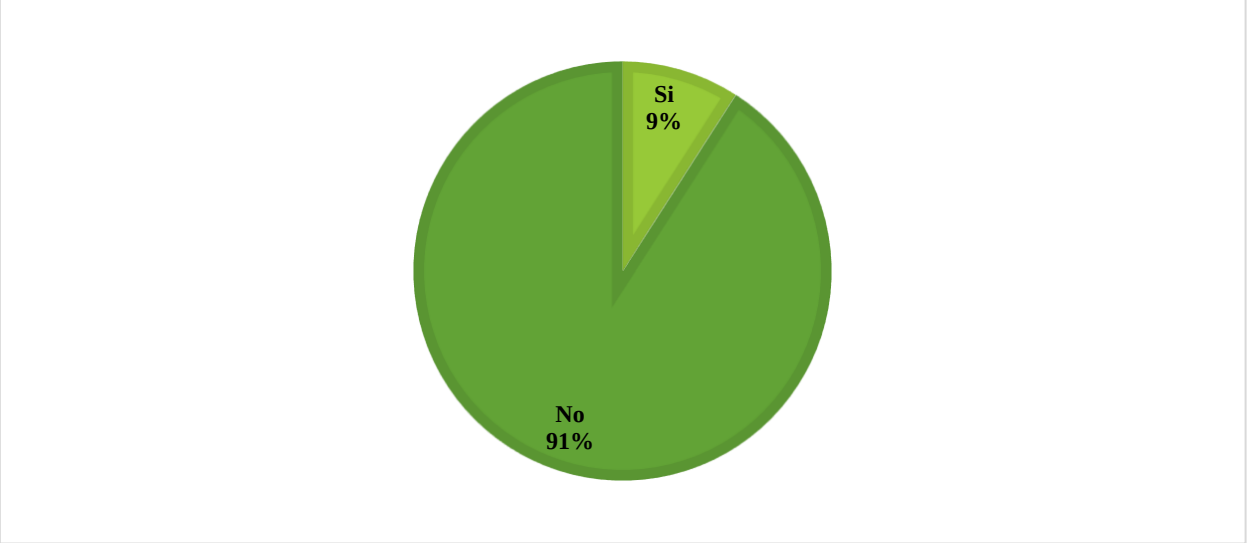


Gráfico 32 Existencia de vacantes suficientes para el número de profesionales de enfermería
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

Los graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en los períodos 2018 y 2019 consideran en un 91% que no existe una oferta laboral que satisfaga la demanda actual de los profesionales de enfermería, esta aseveración coincide con la tendencia de contratación posterior a la realización de las prácticas rurales igual de un 91% de no contratación. Tan solo el 9% de la población de encuestados considera que si hay una relación positiva entre la oferta y la demanda laboral de profesionales de enfermería en el territorio nacional.

Tabla 54 *¿Desde su experiencia que tipo de profesionales de enfermería solicitan más los empleadores?*

	Frecuencia	Porcentaje
Auxiliares de enfermería	42	27%
Técnicos en enfermería	14	9%
Licenciados en enfermería	28	18%
Especialistas	70	46%
Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

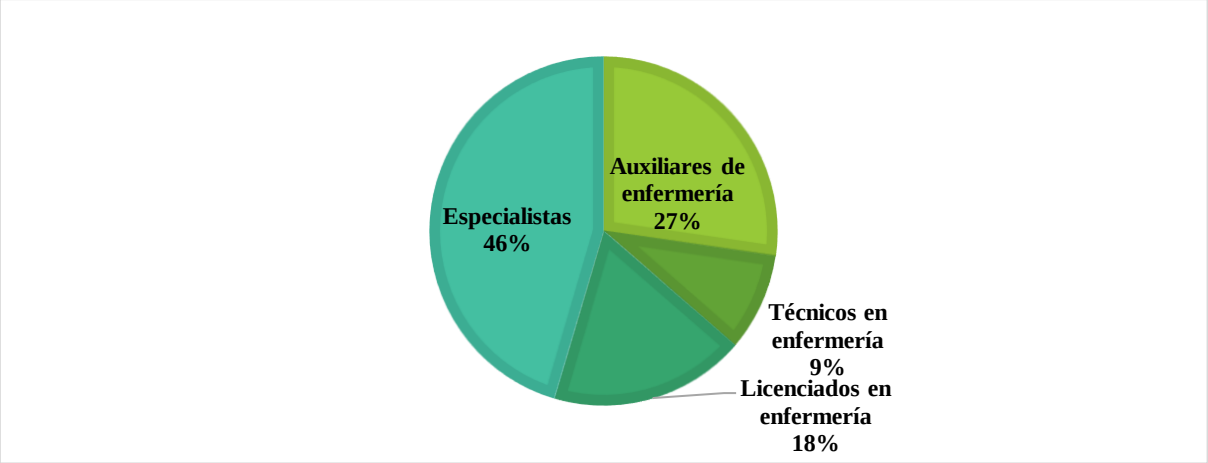


Gráfico 33 Tipo de profesionales más solicitados en el área de Enfermería
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

Como se observa en el gráfico y en los datos tabulados, los profesionales de enfermería graduados de la Universidad Estatal de Bolívar en su mayoría opinan en un 46% que los empleadores prefieren contratar a especialistas en el área de enfermería, seguidamente de los auxiliares de enfermería con un 27%, mientras que según la opinión de 18% de profesionales los contratados resultan los licenciados de enfermería o en un 9% técnicos de enfermería. Esta apreciación evidencia que más del 80% de los encuestados opinan que al momento de contratar no es de preferencia que el profesional cuente con una titulación de licenciatura en enfermería.

Tabla 55 *¿Desde su perspectiva existe mayor oferta laboral en instituciones públicas o privadas?*

	Frecuencia	Porcentaje
Públicas	49	32%
Privadas	105	68%
Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

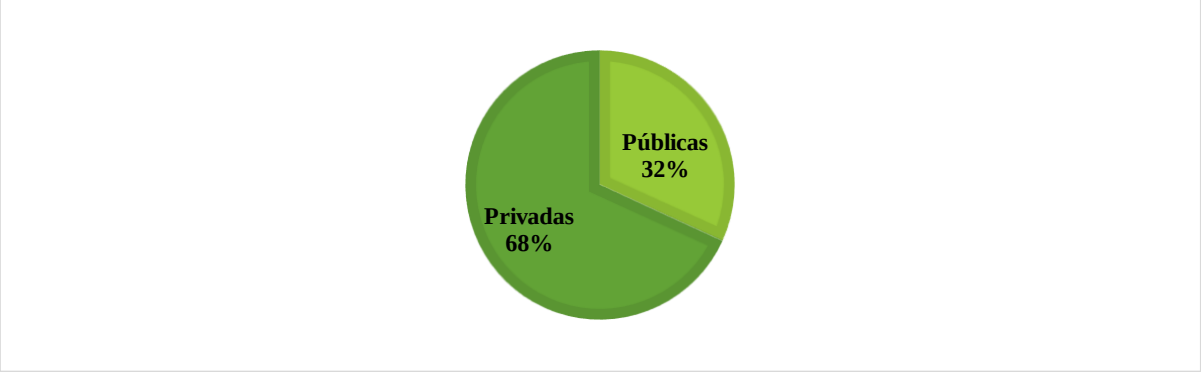


Gráfico 34 Oferta laboral a nivel público y privado

Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

Los graduados de la promoción 2018 y 2019 de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar opinaron en un 68% que existe mayor oferta laboral en instituciones públicas que en instituciones privadas, solo el 32% opinó que prevalecen las instituciones públicas en cuando a oferta de puestos de trabajo. Desde una perspectiva laboral los resultados arrojados con respecto a la empleabilidad de los profesionales de enfermería en la actualidad resultan escasa para la cantidad de graduados en dicha carrera.

Tabla 56 *¿Considera que los profesionales de enfermería de la UEB cuentan con un perfil competitivo en el mercado laboral de Ecuador?*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	126	82%
No	28	18%
Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

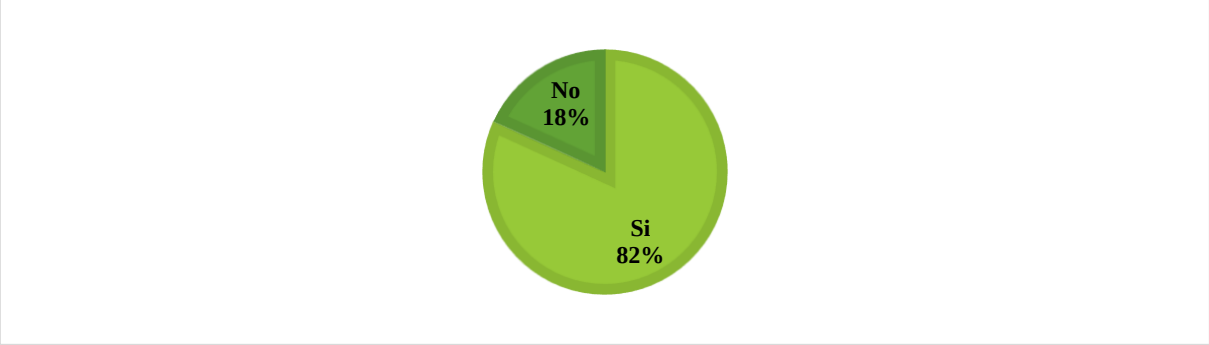


Gráfico 35 Perfil competitivo a nivel laboral de los profesionales de enfermería de la UEB

Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

El 82% de los profesionales de enfermería graduados de la UEB encuestados para el presente estudio indicaron que el perfil de egreso de los graduados resulta competitivo en el mercado laboral, solo un 18% de la población expresa que el perfil no resulta competitivo en el mercado laboral. El perfil de los graduados de la Carrera de Enfermería correspondiente al año 2018 y 2019 corresponde a la anterior malla curricular por lo que las posibles carencias fueron evaluadas aplicando las acciones correctivas para optimizar el perfil del profesional de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

Tabla 57 *¿Durante su ejercicio profesional se ha requerido la ejecución de que competencias en mayor proporción?*

		Frecuencia	Porcentaje
Valores profesionales	Opción 1	7	5%
Competencias asociadas con la práctica enfermera	Opción 2	21	14%
Competencias para utilizar las habilidades y proporcionar cuidados	Opción 3	56	36%
Conocimiento y competencias cognitivas	Opción 4	14	9%
Competencias interpersonales y de comunicación	Opción 5	0	0%
Competencias de liderazgo, gestión y trabajo en equipo	Opción 6	56	36%
	Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

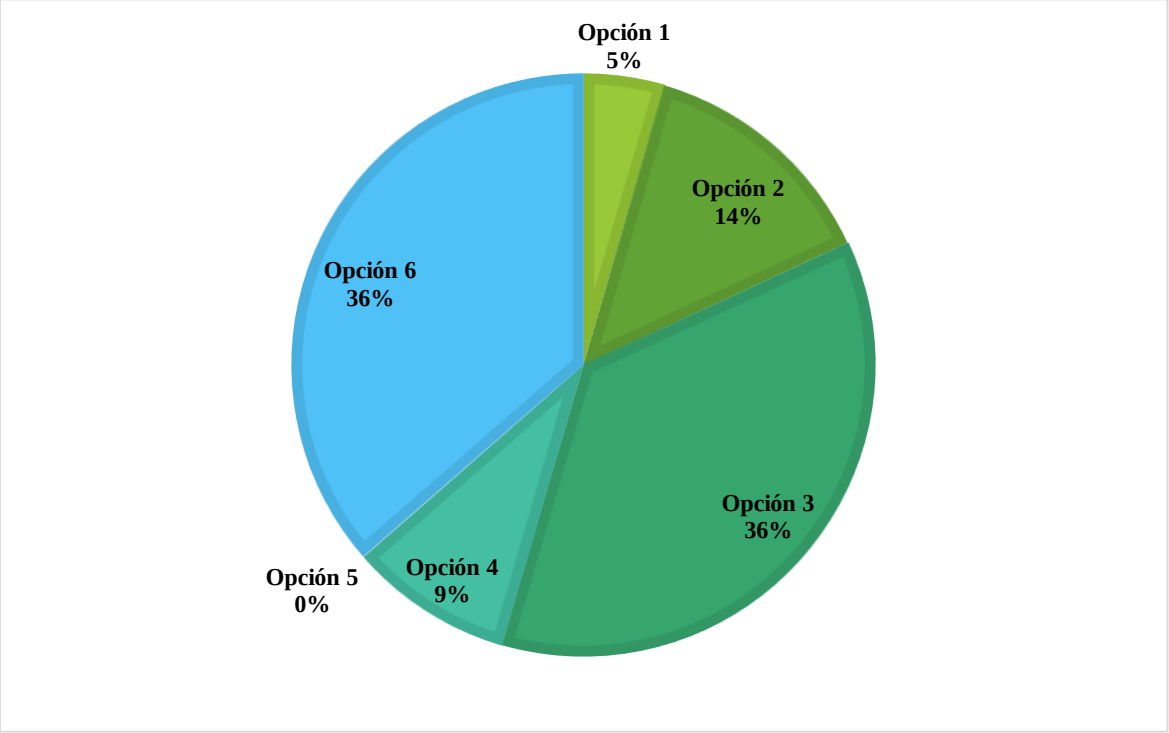


Gráfico 36 Competencias más requeridas en el mercado laboral
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

Como se puede observar en la tabla la tabulación permitió conocer que, en cuanto a las competencias exigidas mayormente en el mercado laboral, los graduados de la Carrera de

Enfermería del año 2018 y 2019 consideran en su mayoría que son la capacidad de brindar cuidados con un 36%, de igual manera la capacidad de liderazgo, gestión y trabajo en equipo con el 36%. Seguido a estas los profesionales de enfermería opinan en un 14% que la competencia asociada con la práctica enfermera es requerida en mayor proporción por los empleadores, 9% opino que el conocimiento y la capacidad cognitiva suele ser lo más demandado y 5% selecciono la opción correspondiente a los valores profesionales. Esto evidencia que el mercado laboral está interesado en la capacidad de los profesionales de enfermería para brindar cuidados a sus pacientes y la capacidad de organizar, liderar y gestionar efectivamente el trabajo en equipo en las instituciones de salud.

Tabla 58 *¿Cuál es la competencia asociada con los valores profesionales más requerida por los empleadores?*

		Frecuencia	Porcentaje
Capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, reconociendo y respondiendo a dilemas y temas éticos o morales en la práctica diaria	Opción 1	35	23%
Capacidad para trabajar de una manera holística, tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, asegurando que los derechos, creencias y deseos de los diferentes individuos o grupos no se vean comprometidos	Opción 2	56	36%
Capacidad para Educar, facilitar, apoyar y animar la salud, el bienestar y el confort de las poblaciones, comunidades, grupos e individuos cuyas vidas están afectadas por la mala salud	Opción 3	42	27%
Capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera.	Opción 4	21	14%
	Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

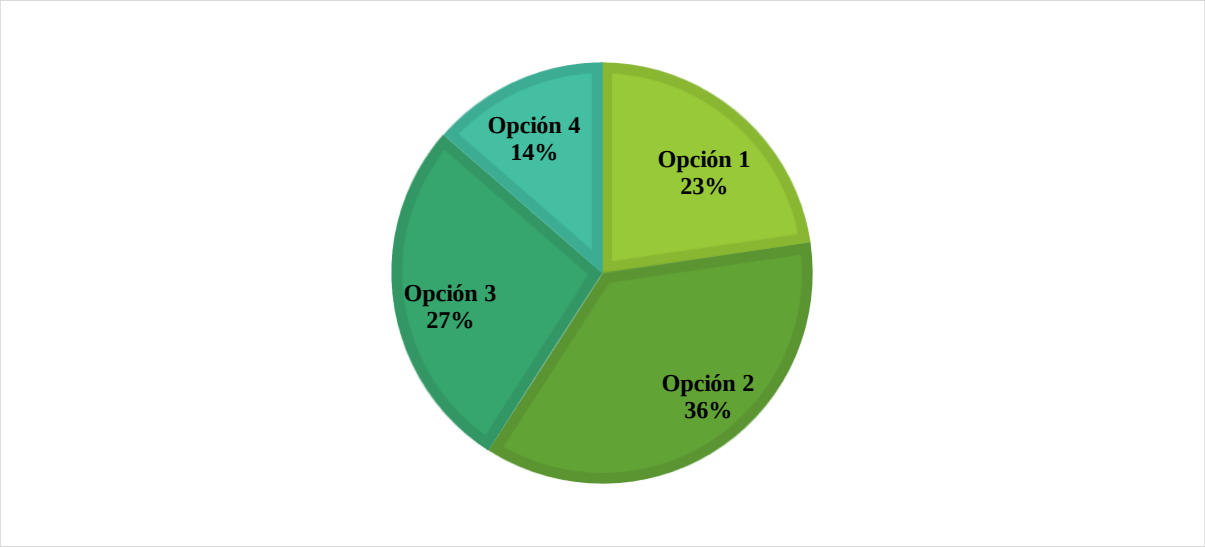


Gráfico 37 Competencia asociada con los valores profesionales más requerida por los empleadores
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

Según los datos recopilados el 36% de los encuestados opino que el valor profesional más buscado por los empleadores es la capacidad para trabajar de una manera holística, tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, asegurando que los derechos, creencias y deseos de los diferentes individuos o grupos no se vean comprometidos, así mismo el 27% seleccionó la capacidad para educar, facilitar, apoyar y animar la salud, el bienestar y el confort de las poblaciones, comunidades, grupos e individuos cuyas vidas están afectadas por la mala salud, 23% capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, reconociendo y respondiendo a dilemas y temas éticos o morales en la práctica diaria y en menor proporción la capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera. Estos resultados evidencian que lo principal que debe desarrollar el profesional de enfermería para satisfacer las necesidades del mercado laboral resulta en poder ofrecer un cuidado integral que considere al paciente de manera holística brindado una asistencia física, psicológica y emocional, educándole y facilitando a el y sus familiares el proceso de recuperación de la salud.

Tabla 59 *¿Seleccione la competencia asociada con la práctica enfermera que considera más desarrollada como profesional?*

		Frecuencia	Porcentaje
Capacidad para emprender valoraciones exhaustivas y sistemáticas utilizando las herramientas y marcos adecuados para el paciente, teniendo en cuenta los factores físicos, sociales, culturales, psicológicos, espirituales y ambientales relevantes.	Opción 1	7	5%
Capacidad para reconocer e interpretar signos normales o cambiantes de salud-mala salud, sufrimiento, incapacidad de la persona (valoración y diagnóstico).	Opción 2	28	18%
Capacidad para responder a las necesidades del paciente planificando, prestando servicios y evaluando los programas individualizados más apropiados de atención junto al paciente, sus cuidadores y familias y otros trabajadores sanitarios o sociales	Opción 3	119	77%
Capacidad de hacer valer los juicios clínicos para asegurar que se alcanzan los estándares de calidad y que la práctica está basada en la evidencia.	Opción 4	0	0%
	Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

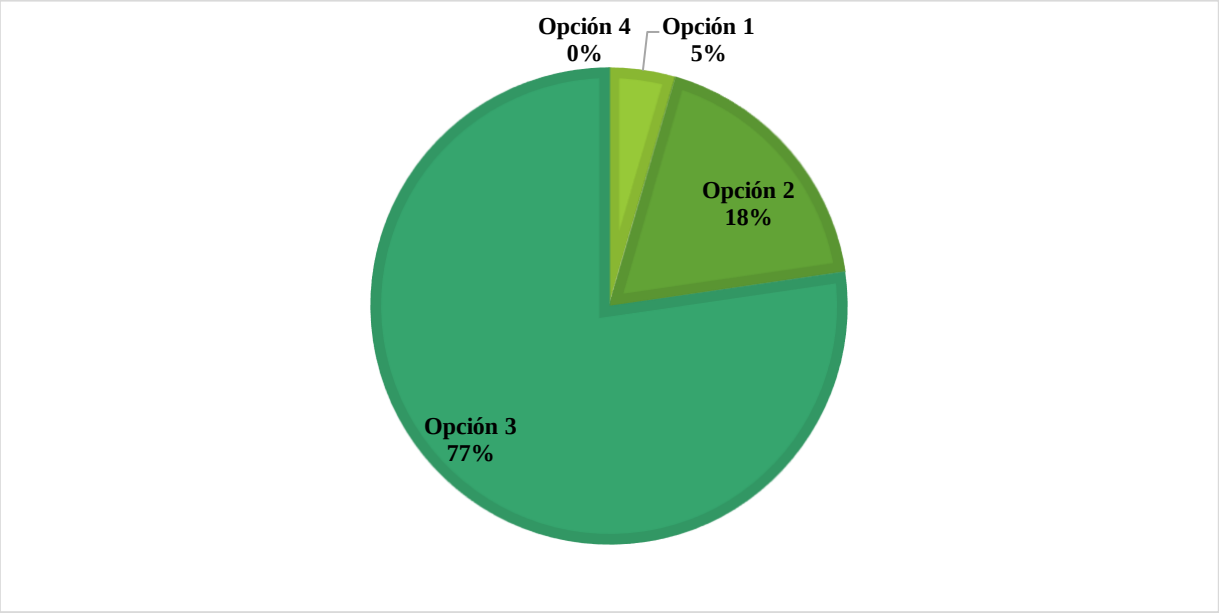


Gráfico 38 Competencia asociada con la práctica enfermera que más desarrollada como profesional
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

En cuanto a que competencia tiene mayormente desarrollados los profesionales de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar el 77% refiere que es la capacidad para responder a las necesidades del paciente planificando, prestando servicios y evaluando los programas individualizados más apropiados de atención junto al paciente, sus cuidadores y familias y otros trabajadores sanitarios o sociales. En menor medida se encontró con el 18% la capacidad para reconocer e interpretar signos normales o cambiantes de salud-mala salud, sufrimiento, incapacidad de la persona (valoración y diagnóstico) y con un 5% la capacidad para emprender valoraciones exhaustivas y sistemáticas utilizando las herramientas y marcos adecuados para el paciente, teniendo en cuenta los factores físicos, sociales, culturales, psicológicos, espirituales y ambientales relevantes. Se evidencia de manera cónsona con los resultados obtenidos en esta investigación que resulta indispensable y por ello la educación se enmarca en ello, en la necesidad de considerar a cada paciente de manera única, planificando sus cuidados según sus necesidades y las de sus familiares.

Tabla 60 *¿Cuál es la habilidad de mayor importancia para los empleadores?*

		Frecuencia	Porcentaje
Dirigir y facilitar el cambio	Opción 1	0	0%
Toma de decisiones Actividades	Opción 2	0	0%
Habilidad de la respuesta rápida a incidencias repentinas.	Opción 3	35	23%
Capacidad crítica y autocrítica	Opción 4	0	0%
Proporcionar cuidados en un entorno en el que se promueve el respeto a los derechos humanos, valores, costumbres y creencias de la persona, familia y comunidad.	Opción 5	98	64%
Facilidad de comunicación de malas noticias	Opción 6	14	9%
Trabajo en equipo	Opción 7	0	0%
Proporcionar cuidados óptimos	Opción 8	7	5%
	Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020
Fuente: Encuestas a graduados

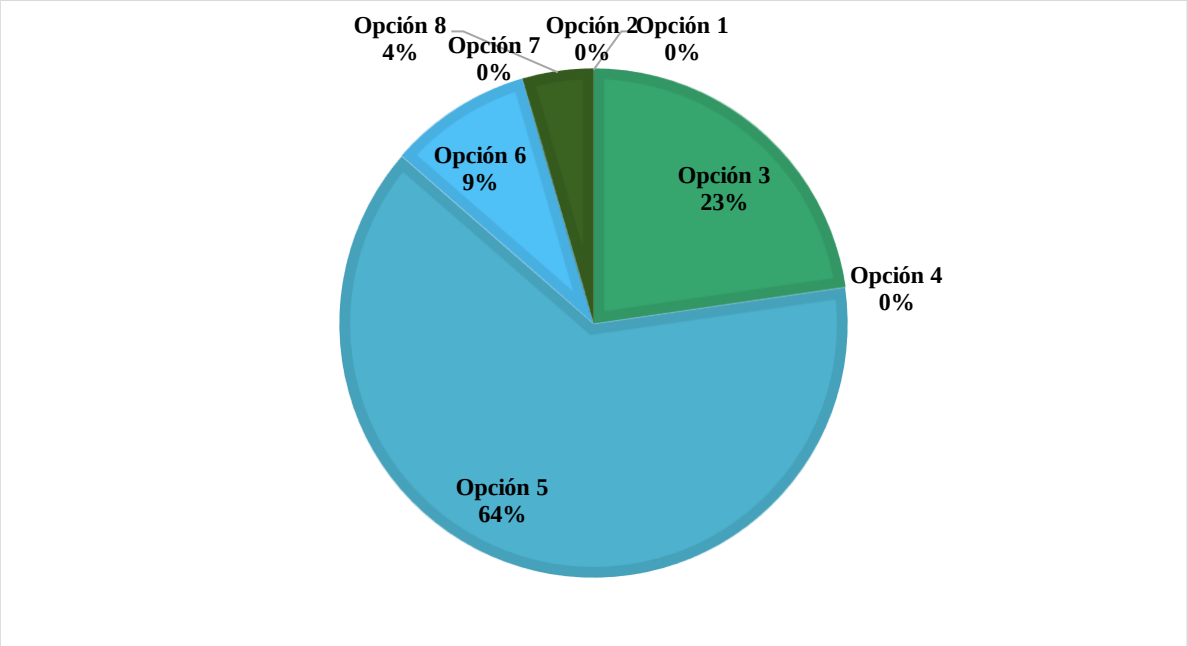


Gráfico 39 Habilidad de mayor importancia para los empleadores
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

Según la perspectiva de los graduados encuestados en un 64% consideran indispensable la capacidad de proporcionar cuidados en un entorno en el que se promueve el respeto a los derechos humanos, valores, costumbres y creencias de la persona, familia y comunidad, el 23% opina que la habilidad de la respuesta rápida a incidencias repentinas es de mayor importancia, el 9% la facilidad de comunicación de malas noticias y finalmente un 5% la capacidad de brindar cuidados óptimos. Como se puede observar resulta indispensable el cuidado asociado al respeto por el paciente desde todas sus dimensiones.

Tabla 61 *¿En qué Rama de enfermería cree usted que debería afianzar conocimientos los profesionales de la UEB?*

	Frecuencia	Porcentaje
Enfermería y gineco-obstetricia	14	9%
Enfermería pediátrica	21	14%
Enfermería en salud mental	0	0%
Enfermería de cuidados médico quirúrgico	77	50%
Enfermería familiar	35	23%
Administración en enfermería	7	5%
Total	154	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuestas a graduados

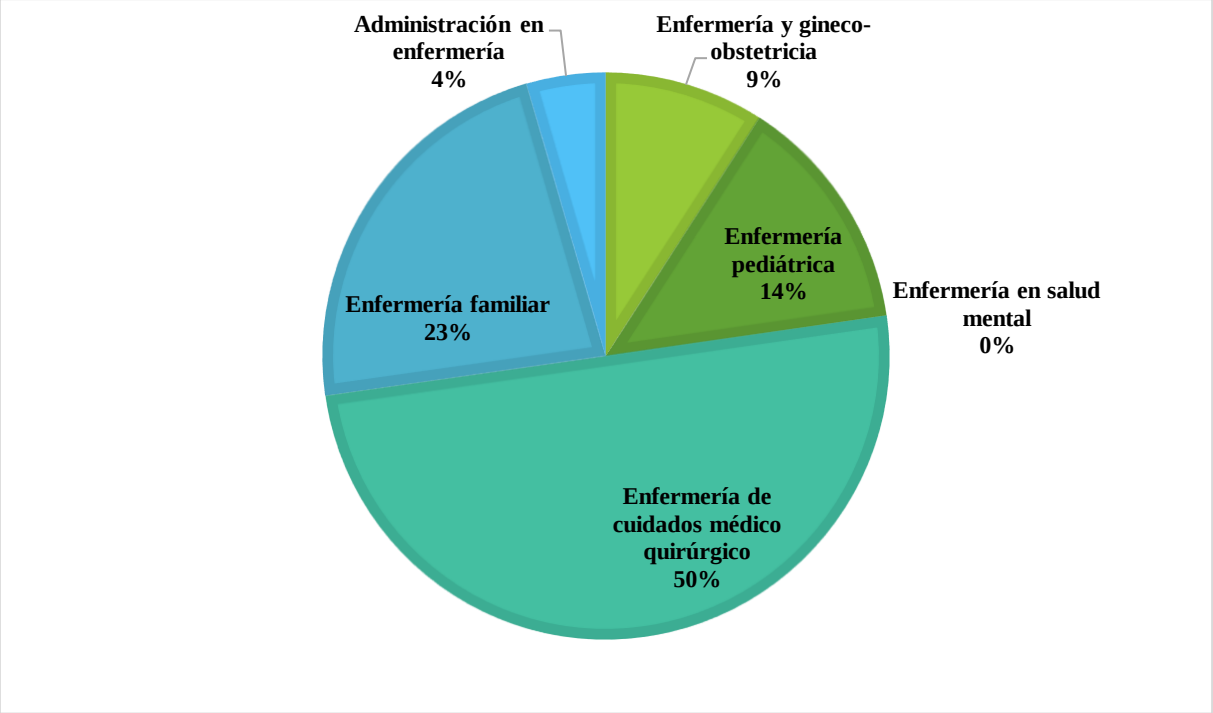


Gráfico 40 Necesidad de afianzar conocimiento
Fuente: Tabulación de encuestas

Análisis e interpretación

Los resultados de la encuesta indicaron que la rama que necesita reforzar conocimiento en mayor medida resulta el área de enfermería de cuidados médicos quirúrgicos con un 50% de selección por los encuestados, la enfermería familiar con un 23%, la enfermería pediátrica con un 14%, gineco-obstétrica con un 9% y administración en enfermería con un 5%. Según esta

tendencia se evidencia que resulta necesario incrementar el nivel teórico práctico de las capacidades de los profesionales de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en materia de asistencia en los quirófanos primordialmente.

ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS A EMPLEADORES

Tabla 62 Tipo de centro de salud

	Frecuencia	Porcentaje
Hospital General	2	25%
Hospital Básico	2	25%
Centro Ambulatorio	2	25%
Hospital de Especialidades	2	25%
Total	8	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores

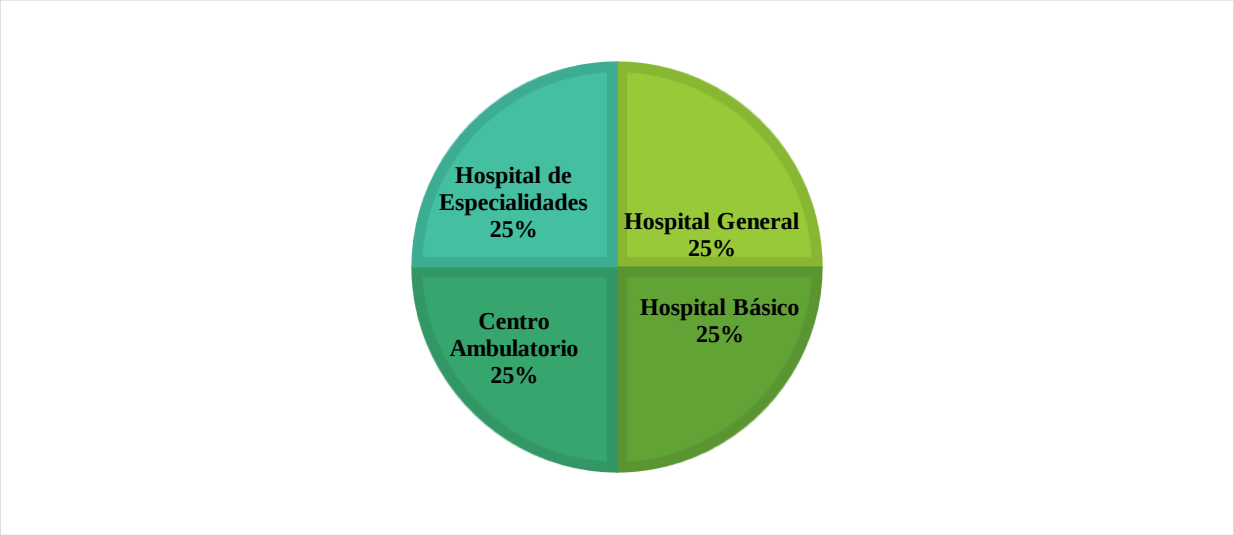


Gráfico 41 Tipo de centro de salud

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

La distribución de los empleadores que fueron objeto de la aplicación de las encuestas en las distintas zonas del Ecuador, presento una distribución equitativa entre Centro Ambulatorio, Hospital Básico, Hospital General y Hospital de Especialidades cada uno con el 25% de la muestra respectivamente

Tabla 63 ¿Considera usted que los profesionales de enfermería deben contar con capacidad de ejecutar procesos de cuidados de enfermería de acuerdo a normas, procedimientos y protocolos?

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	8	100%
En desacuerdo	0	0%
Total	8	

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores



Gráfico 42 Capacidad de ejecutar procesos de cuidados de enfermería de acuerdo a normas, procedimientos y protocolos

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Según la perspectiva de los empleadores se observa que la totalidad de ellos en las distintas Zonas del país consideraron que los profesionales de enfermería deben contar con capacidad de ejecutar procesos de cuidados de enfermería de acuerdo a normas, procedimientos y protocolos.

Tabla 64 ¿Al momento de contratar los servicios profesionales de un enfermero considera atributos como la capacidad de liderazgo y compromiso?

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	8	100%
En desacuerdo	0	0%
Total	8	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores



Gráfico 43

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Los empleadores en su totalidad consideran que cuando realizan la contratación de los servicios profesionales de enfermeros y enfermeras les resulta importante que estos cuenten con atributos relacionados a la capacidad de liderazgo y compromiso con la institución.

Tabla 65 ¿Considera usted una competencia requerida el conocimiento sobre elaboración de planes de promoción de la salud?

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	8	100%
En desacuerdo	0	0%
Total	8	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores



Gráfico 44 Requerimientos de elaboración de planes de promoción de la salud

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

La totalidad d e los empleadores encuestados opinaron que una competencia requerida al momento de realizar la contratación es que los profesionales de enfermería es el conocimiento sobre elaboración de planes de promoción de la salud

Tabla 66 ¿Considera como requerimiento que los profesionales de enfermería cuenten con conocimientos básicos para poder dar cuidados satisfactorios en distintas áreas del sector salud?

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	8	100%
En desacuerdo	0	0%
Total	8	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores



Gráfico 45 Requerimiento de conocimientos básicos para poder dar cuidados satisfactorios en distintas áreas del sector salud

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Los empleadores en su totalidad se mostraron de acuerdo frente al cuestionamiento sobre que los profesionales de enfermería requieren contar con conocimientos básicos para poder dar cuidados satisfactorios en distintas áreas del sector salud

Tabla 67 ¿Considera relevante la motivación a la investigación y desarrollo al momento de realizar contrataciones?

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	8	100%
En desacuerdo	0	0%
Total	8	100%

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores



Gráfico 46 Relevancia de la motivación a la investigación y desarrollo al momento de realizar contrataciones

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

La totalidad de los empleadores de las distintas Zonas consideran relevante la motivación a la investigación y desarrollo al momento de realizar contrataciones de profesionales de enfermería.

Tabla 68 Resultados de la Zona 1

Aspectos de mayor importancia	Necesidades de reforzar conocimientos	Sugerencias a mejorar
• Información Personal: como fecha de nacimiento, estado civil, etnia, dirección domiciliaria, teléfonos, correos electrónicos etc. • Experiencia Laboral • Nivel de instrucción: Universidad, el Título Obtenido, tiempo de estudio, Posgrado, especialización, PHD. • Capacitación. • Prueba de Méritos y Oposición del Sector Público.	• Enfermería geriátrica • Enfermería de cuidados médico-quirúrgico • Enfermería familiar y comunitaria	• Capacidad de valorar a los pacientes de manera sistemática y global • Capacidad para trabajar de una manera holística, tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, asegurando que los derechos, creencias y deseos de los diferentes individuos o grupos no se vean comprometidos • Capacidad para responder a las necesidades del paciente planificando, prestando, servicios y evaluando los programas individualizados más apropiados de atención junto al paciente, sus cuidadores y familias y otros trabajadores sanitarios o sociales. • Capacidad para brindar cuidados a personas y comunidades, desde los diferentes roles que asume en el sistema de salud y que inciden en la calidad de vida de la sociedad.

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Los empleadores de la Zona 1 consideran que los aspectos de mayor importancia al momento de seleccionar a los profesionales de enfermería resultan la experiencia laboral, información personal, nivel de la instrucción con el que cuenta, capacitación y la prueba de méritos y oposición del sector público. En cuanto a las necesidades de reforzar los conocimientos opinaron que son de preferencia resultan la enfermería geriátrica, cuidados médico quirúrgico y enfermería familiar y comunitaria.

En cuanto a las sugerencias de mejora según la perspectiva de los empleadores estos seleccionaron entre las opciones la capacidad de valorar a los pacientes de manera sistemática y global, capacidad de trabajar de manera holística tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, capacidad para responder a las necesidades del paciente de manera planificada y apropiada evaluando cada programa de cuidado de manera individualizada y la capacidad para brindar cuidados desde los diferentes roles que asume en el sistema de salud que inciden en la calidad de vida de la sociedad.

Tabla 69 Resultados de la Zona 3

Aspectos de mayor importancia	Necesidades de reforzar conocimientos	Sugerencias a mejorar
• Información Personal: como fecha de nacimiento, estado civil, etnia, dirección domiciliaria, teléfonos, correos electrónicos etc. • Experiencia Laboral • Nivel de instrucción: Universidad, el Título Obtenido, tiempo de estudio, Posgrado, especialización, PHD. • Idioma. • Capacitación. • Evaluación de Desempeño	• Enfermería Gineco-obstétrica • Enfermería geriátrica • Enfermería de cuidados médico-quirúrgico • Administración en enfermería	• Capacidad de valorar a los pacientes de manera sistemática y global • Capacidad para trabajar de una manera holística, tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, asegurando que los derechos, creencias y deseos de los diferentes individuos o grupos no se vean comprometidos • Capacidad para brindar cuidados a personas y comunidades, desde los diferentes roles que asume en el sistema de salud y que inciden en la calidad de vida de la sociedad.

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020
Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Los empleadores de la Zona 3 opinaron que los aspectos de mayor importancia al realizar una contratación de un profesional de enfermería resultan la información personal como estado civil,

etnia, dirección, la experiencia laboral con la que cuenta, el título universitario obtenido, el tiempo de estudio, idiomas que maneja, capacitación y evaluación de desempeño.

En cuanto a las necesidades de reforzamiento de conocimiento los empleadores de la Zona 3 opinan que se requiere reforzar en el área de gineco-obstetricia, enfermería geriátrica, enfermería de cuidados médico quirúrgico y en el área de administración en enfermería.

En cuanto a lo que sugieren para mejorar el desempeño de los profesionales de enfermería se encuentran la capacidad de valor a los pacientes de manera sistemática y global, capacidad de trabajar de una manera holística tolerante e intercultural, capacidad para brindar cuidados a personas y comunidades desde los diferentes roles que asume el sistema de salud y que inciden en la calidad de vida de la sociedad.

Tabla 70 Resultados de Zona 4

Aspectos de mayor importancia	Necesidades de reforzar conocimientos	Sugerencias a mejorar
• Información Personal: como fecha de nacimiento, estado civil, etnia, dirección domiciliaria, teléfonos, correos electrónicos etc. • Experiencia Laboral • Nivel de instrucción: Universidad, el Título Obtenido, tiempo de estudio, Posgrado, especialización, PHD. • Capacitación. • Prueba de Méritos y Oposición del Sector Público.	• Enfermería familiar y comunitaria	• Capacidad para emprender valoraciones exhaustivas y sistemáticas utilizando las herramientas y marcos adecuados para el paciente, teniendo en cuenta los factores físicos, sociales, culturales, psicológicos, espirituales y ambientales relevantes. • Capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, reconociendo y respondiendo a dilemas y temas éticos o morales en la práctica diaria

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020
Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Los empleadores de la Zona 4 opinaron que, en cuanto a los aspectos de mayor importancia al momento de realizar una contratación, se encuentran la información personal, experiencia laboral, nivel de instrucción universitaria, título obtenido, capacitación y prueba de méritos y oposición del sector público. De igual manera refirieron que las necesidades de reforzar conocimientos sobre enfermería familiar y comunitaria.

Por otra parte, las sugerencias seleccionadas por los empleadores de la Zona 4 para mejorar el desempeño de los profesionales de enfermería resultaron la capacidad para emprender valoraciones exhaustivas y sistemáticas utilizando las herramientas y marcos adecuados para el paciente teniendo en cuenta determinantes sociales, culturales, físicos y psicológicos, además de la capacidad para trabajar en un contexto profesional éticos y de códigos reguladores y legales en la práctica diaria.

Tabla 71 Resultados de la Zona 5

Aspectos de mayor importancia	Necesidades de reforzar conocimientos	Sugerencias a mejorar
• Información Personal: como fecha de nacimiento, estado civil, etnia, dirección domiciliaria, teléfonos, correos electrónicos etc. • Experiencia Laboral • Nivel de instrucción: Universidad, el Título Obtenido, tiempo de estudio, Posgrado, especialización, PHD. • Capacitación.	• Enfermería Gineco-obstétrica • Enfermería geriátrica • Enfermería de cuidados médico-quirúrgico • Administración en enfermería	• Capacidad para brindar cuidados a personas y comunidades, desde los diferentes roles que asume en el sistema de salud y que inciden en la calidad de vida de la sociedad. • Capacidad de determinar eficazmente prioridades y metas estipulando la acción, estableciendo plazos y recursos requeridos, incluyendo mecanismos de supervisión y control, organizar el trabajo de forma efectiva utilizando el tiempo de la mejor forma posible • Capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera.

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Los datos recopilados de los empleadores de la zona 5 indican que los aspectos de mayor importancia al momento de contratar son los relacionados con la información personal de los profesionales, la experiencia laboral, nivel de instrucción, título obtenido y capacitación.

En lo referente a la necesidad de reforzar los conocimientos, los empleadores consideran que los conocimientos requeridos son enfermería gineco obstetricia, enfermería geriátrica, enfermería de cuidados médico. Quirúrgica y administración en enfermería.

Finalmente seleccionaron que se debe mejorar en el proceso de formación la capacidad para brindar cuidados a personas y comunidades desde los diferentes roles que asume en el sistema de salud que inciden en la calidad de vida de la sociedad, la capacidad de determinar eficazmente

prioridades y metas estipulando la acción estableciendo plazos y recursos requeridos, incluyendo mecanismos de supervisión y control, organizar el trabajo de manera efectiva y la capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera.

Tabla 72 Resultados Zona 6

Aspectos de mayor importancia	Necesidades de reforzar conocimientos	Sugerencias a mejorar
• Información Personal: como fecha de nacimiento, estado civil, etnia, dirección domiciliaria, teléfonos, correos electrónicos etc. • Experiencia Laboral • Nivel de instrucción: Universidad, el Título Obtenido, tiempo de estudio, Posgrado, especialización, PHD. • Capacitación.	• Enfermería familiar y comunitaria • Enfermería geriátrica	• Capacidad para brindar cuidados a personas y comunidades, desde los diferentes roles que asume en el sistema de salud y que inciden en la calidad de vida de la sociedad. • Capacidad de determinar eficazmente prioridades y metas estipulando la acción, estableciendo plazos y recursos requeridos, incluyendo mecanismos de supervisión y control, organizar el trabajo de forma efectiva utilizando el tiempo de la mejor forma posible

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Los datos recolectados de la Zona 6 permitieron establecer que en cuanto a los aspectos de mayor importancia para los empleadores al momento de contratar resulta la información personal, experiencia laboral, nivel de instrucción, título obtenido y capacitación.

En ese mismo orden de ideas consideraron que se requiere reforzar el conocimiento en las áreas de enfermería familiar y comunitaria, así como en enfermería geriátrica. En cuanto a las

sugerencias para mejorar el desempeño de los profesionales de enfermería los empleadores indicaron la capacidad de brindar cuidados a personas y comunidades desde los diferentes roles asumidos en el sistema de salud, capacidad para establecer prioridades y metas contemplando todos los escenarios posibles y la organización eficaz del trabajo.

Tabla 73 Resultados Zona 7

Aspectos de mayor importancia	Necesidades de reforzar conocimientos	Sugerencias a mejorar
• Información Personal: como fecha de nacimiento, estado civil, etnia, dirección domiciliaria, teléfonos, correos electrónicos etc. • Experiencia Laboral • Nivel de instrucción: Universidad, el Título Obtenido, tiempo de estudio, Posgrado, especialización, PHD. • Capacitación. • Prueba de Méritos y Oposición del Sector Público. • Idioma.	• Enfermería geriátrica • Enfermería de cuidados médico-quirúrgico • Administración en enfermería	• Capacidad de valorar a los pacientes de manera sistemática y global • Capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, reconociendo y respondiendo a dilemas y temas éticos o morales en la práctica diaria • Capacidad de determinar eficazmente prioridades y metas estipulando la acción, estableciendo plazos y recursos requeridos, incluyendo mecanismos de supervisión y control, organizar el trabajo de forma efectiva utilizando el tiempo de la mejor forma posible

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Según la información de la Zona 7 entre los aspectos considerados al momento de realizar la contratación, se encuentra la información personal del profesional, experiencia laboral, nivel de

instrucción, capacitación, prueba de méritos y los idiomas manejados. De igual manera seleccionaron los conocimientos que deben reforzar los profesionales de enfermería graduados de la Universidad Estatal de Bolívar, denotando los conocimientos en enfermería geriátrica, enfermería de cuidados médico quirúrgico y administración de enfermería,

Entre los aspectos a mejorar durante la formación académica los empleadores de la zona 7 indicaron la capacidad de valorar a los pacientes de manera sistemática y global, capacidad de trabajar en un contexto profesional, ético y legal y la capacidad de establecer eficazmente prioridades y metas.

Tabla 74 Resultados Zona 8

Aspectos de mayor importancia	Necesidades de reforzar conocimientos	Sugerencias a mejorar
• Información Personal: como fecha de nacimiento, estado civil, etnia, dirección domiciliaria, teléfonos, correos electrónicos etc. • Preferencias Laborales: Sector Público o Privado, aspiración salarial y preferencia territorial para trabajar. • Nivel de instrucción: Universidad, el Título Obtenido, tiempo de estudio, Posgrado, especialización, PHD. • Capacitación. • Logros Personales • Referencias Personales.	• Enfermería Gineco-obstétrica • Enfermería pediátrica • Enfermería de cuidados médico-quirúrgico • Administración en enfermería	• Capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, reconociendo y respondiendo a dilemas y temas éticos o morales en la práctica diaria • Capacidad para trabajar de una manera holística, tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, asegurando que los derechos, creencias y deseos de los diferentes individuos o grupos no se vean comprometidos • Capacidad para Educar, facilitar, apoyar y animar la salud, el bienestar y el confort de las poblaciones, comunidades, grupos e individuos cuyas vidas están afectadas por la mala salud • Capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera. • Capacidad para responder a las necesidades del paciente planificando, prestando servicios y evaluando los programas individualizados más apropiados de atención junto al paciente, sus cuidadores y familias y otros trabajadores sanitarios o sociales.

	• Capacidad de determinar eficazmente prioridades y metas estipulando la acción, estableciendo plazos y recursos requeridos, incluyendo mecanismos de supervisión y control, organizar el trabajo de forma efectiva utilizando el tiempo de la mejor forma posible • Capacidad para brindar cuidados a personas y comunidades, desde los diferentes roles que asume en el sistema de salud y que inciden en la calidad de vida de la sociedad.

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos en la zona 8 permitieron establecer que en cuanto a los aspectos considerados al momento de realizar una contratación prevalecen la información personal del profesional, las preferencias laborales, el nivel de instrucción, título obtenido, capacitación, logros personales y las referencias personales.

En cuanto a las necesidades de reforzar conocimiento, desde la perspectiva de los empleadores de la zona 8 se encuentra; enfermería gineco obstétrica, enfermería pediátrica, enfermería de cuidados médicos quirúrgico y administración en enfermería.

Las capacidades que requieren mejoras durante el proceso formativo según la consideración de los empleadores son; la capacidad de trabajar en un contexto profesional, ético y legal, capacidad de trabajar holísticamente e interculturalmente, capacidad de educar, capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera, capacidad para responder a las necesidades del paciente planificando, prestando servicios y evaluando los programas individualizados más apropiados y la capacidad de determinar eficazmente prioridades y metas.

Tabla 75 Resultados Zona 9

Aspectos de mayor importancia	Necesidades de reforzar conocimientos	Sugerencias a mejorar
• Información Personal: como fecha de nacimiento, estado civil, etnia, dirección domiciliaria, teléfonos, correos electrónicos etc. • Experiencia Laboral • Nivel de instrucción: Universidad, el Título Obtenido, tiempo de estudio, Posgrado, especialización, PHD. • Capacitación. • Prueba de Méritos y Oposición del Sector Público. • Idioma.	• Enfermería Gineco-obstétrica • Enfermería pediátrica • Enfermería geriátrica • Enfermería de cuidados médico-quirúrgico • Enfermería familiar y comunitaria • Administración en enfermería	• Capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, reconociendo y respondiendo a dilemas y temas éticos o morales en la práctica diaria • Capacidad para trabajar de una manera holística, tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, asegurando que los derechos, creencias y deseos de los diferentes individuos o grupos no se vean comprometidos • Capacidad para Educar, facilitar, apoyar y animar la salud, el bienestar y el confort de las poblaciones, comunidades, grupos e individuos cuyas vidas están afectadas por la mala salud • Capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera. • Capacidad para responder a las necesidades del paciente planificando, prestando servicios y evaluando los programas individualizados más apropiados de atención junto al paciente, sus cuidadores y familias y otros trabajadores sanitarios o sociales.

Elaborado por: Paulina Méndez y María Coloma, 2020

Fuente: Encuesta a los empleadores

Análisis e interpretación

Los empleadores de la zona 9 opinaron que, en cuanto a los aspectos de mayor importancia al momento de realizar una contratación, se encuentran la información personal, experiencia laboral, nivel de instrucción universitaria, título obtenido, capacitación y prueba de méritos y oposición del sector público y los idiomas manejados

De igual manera refirieron que las necesidades de reforzar conocimientos sobre; enfermería Gineco-obstétrica, enfermería pediátrica, enfermería geriátrica, enfermería de cuidados médico-quirúrgico, enfermería familiar y comunitaria y administración en enfermería.

Por otra parte, las sugerencias seleccionadas por los empleadores de la Zona 9 para mejorar el desempeño de los profesionales de enfermería resultaron la capacidad para trabajar en un contexto profesional, ético y de códigos reguladores y legales, capacidad para trabajar de una manera holística, tolerante, sin enjuiciamientos, cuidadosa y sensible, capacidad para educar, facilitar, apoyar y animar la salud, el bienestar y el confort de las poblaciones, comunidades, grupos e individuos cuyas vidas están afectadas por la mala salud, capacidad para reconocer los diversos roles, responsabilidades y funciones de una enfermera y capacidad para responder a las necesidades del paciente planificando, prestando servicios y evaluando los programas individualizados más apropiados.

RESULTADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS

OBJETIVO	RESULTADO
Realizar un levantamiento de información acerca de los requerimientos del campo ocupacional a nivel local, regional y nacional de la carrera de enfermería.	Según la información resultante de la investigación de campo realizada en las distintas zonas del país se encontró que en general en todas las zonas requieren de información relacionada a la universidad y al título obtenido, la capacitación recibida y a los resultados de la prueba de méritos y oposición del sector público. En cuanto a las necesidades de reforzar conocimientos que presentan los profesionales de enfermería los empleadores de las distintas zonas recalcaron que principalmente se requiere reforzar los conocimientos en enfermería geriátrica, cuidados médico quirúrgico, administración en enfermería, familiar y comunitaria. Así mismo se observó que los empleadores en general consideraban que el perfil de los graduados satisfacía sus requerimientos, cumpliendo con sus expectativas y evidenciando capacidades técnicas, valores humanos y profesionales y

	competencias acorde a las necesidades del mercado laboral. En ese mismo orden de ideas, solo deberían mejorar principalmente la capacidad de brindar cuidados desde los distintos roles desempeñados por los profesionales de enfermería y la capacidad de gestionar eficazmente las variables que intervienen en los procesos de atención y cuidados al enfermo.
Conocer desde la perspectiva de los egresados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el año 2018 el nivel de articulación del perfil de egreso con los requerimientos del empleador	Desde la experiencia laboral de los egresados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el período 2018 y 2019 el perfil de los profesionales de enfermería de dicha institución de educación superior se articula a las necesidades del campo laboral a nivel de las habilidades, competencias y capacidades en general siendo profesionales altamente competitivos en el sector salud, sin embargo, según la información recopilada no existe suficiente oferta laboral que permita satisfacer la demanda de profesionales de enfermería, por lo que la

	mayoría de los graduados se encuentran en estado de desempleó.
Elaborar una propuesta de la actualización de la pertinencia – contexto de la carrera de enfermería en la Universidad Estatal de Bolívar del año 2018 – 2019.	Con la información levantada se estructuró una propuesta de actualización de la pertinencia la cual arrojó como resultado que en la actualidad existe una gran demanda estudiantil a nivel de bachillerato por continuar sus estudios a nivel superior en la carrera de enfermería, siendo la tercera carrera a nivel nacional solicitada. Así mismo se logró constatar que los graduados de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar cumplen con los requerimientos técnicas, habilidades y capacidades del sector salud a nivel nacional. En cuanto a las necesidades de la población se observó que principalmente se requiere de conocimientos que permitan brindar cuidados a grupos sensibles como lo son adultos mayores, embarazadas y niños en general los cuales requieren de apoyo emocional y cuidados de enfermería en los distintos procesos de recuperación de la

	salud, nutrición y acompañamiento. Finalmente, el estudio de pertinencia permitió conocer que existe una mayor demanda de puestos laborales que los disponibles a nivel nacional, por lo que resulta de alta importancia mantener actualizado el perfil de egreso en base a las necesidades del campo ocupacional con el fin de asegurar la competitividad de los profesionales de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el mercado laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

La ejecución del presente trabajo de investigación permitió argumentar algunas conclusiones presentadas a continuación;

- A nivel nacional uno de los principales requerimientos de los empleadores al momento de contratar profesionales de enfermería es contar con las pruebas de méritos y oposición del sector público, además de contar con la capacidad técnica y habilidades pertinentes para brindar cuidados ajustados a las necesidades de cada paciente.
- Los graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en los periodos 2018-2019 con la malla curricular anterior con 8 ciclos de formación académica, se encuentran articulados a las necesidades de los empleadores de las distintas zonas del país, tal afirmación se constató por medio de los resultados obtenidos en la investigación que denotan la satisfacción a nivel de capacidades técnicas, humanísticas y administrativas de los profesionales de enfermería de la UEB.
- La propuesta de actualización de pertinencia de la carrera de enfermería permitió establecer que en la actualidad en la zona 5, específicamente en la provincia de Bolívar existe como necesidad primaria profesionales de enfermería capaces de brindar cuidados a grupos sensibles como lo son adultos mayores, embarazadas y niños en general los cuales requieren de apoyo emocional y cuidados de enfermería en los distintos procesos de recuperación de la salud, nutrición y acompañamiento. En cuanto a la demanda de estudiantes de bachillerato de la zona 5 que desean formarse en la carrera de enfermería, se puede concluir que la carrera es una de las de mayor

demanda siendo la predilecta a nivel local y la tercera a nivel nacional. Finalmente, el estudio de pertinencia permitió conocer que actualmente el perfil del egresado de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar se ajusta a las necesidad y requerimientos de los empleadores del Ecuador graduando profesionales altamente competitivos y capaces técnica y humanísticamente para enfrentar las exigencias del mercado laboral actual.

RECOMENDACIONES

Se recomienda establecer un procedimiento interno que permita la constante actualización de la malla curricular de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar con la finalidad de que el perfil de egreso sea articulado con el campo ocupacional, garantizando la competitividad de los profesionales de enfermería en el mercado laboral

Se recomienda dar continuidad a la investigación realizando un estudio de pertinencia considerando el desempeño de los estudiantes de la carrera de enfermería en las practicas pre profesionales y así conocer con antelación el resultado de la implementación de la nueva malla curricular

Se recomienda realizar un estudio de ocupación de puestos a nivel nacional con el fin de conocer el índice de empleabilidad actual de los graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, esto como manera preventiva al momento de apertura plazas académicas para nuevos ingresos reduciendo el número de estudiantes y evitar la saturación del mercado laboral y el desempleo en alta proporción de los profesionales de enfermería de la UEB.

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Constituyente. (20 de Octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. *Decreto legislativo 0, Última modificación 01 Ag-2018*, 22. Quito, Ecuador. Recuperado el 05 de 11 de 2019, de http://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf

Chimbo, M., & Cruz, G. (2017). *Expectativa de los estudiantes del tercero de bachillerato de la Zona 5 sobre la carrera de enfemería de la UEB.* Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar. Recuperado el 02 de 03 de 2020

CNP. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una vida.* Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. Quito: Consejo Nacional de Planificación. Recuperado el 15 de 02 de 2020, de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

MSP. (2017). *Plan Nacional de Salud Sexual y Salud Reproductividad.* Ministerio de Salud Pública, Quito. Recuperado el 22 de 02 de 2020, de https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/PLAN%20NACIONAL%20DE%20SS%20Y%20SR%202017-2021.pdf

Senplades. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una vida.* Quito. Recuperado el 22 de 02 de 2020, de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

Anexo 8. Certificado de Urkund

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document:	urkund tesis.docx (D64919663)
Submitted:	3/5/2020 10:22:00 PM
Submitted By:	pauchiss.mendez@gmail.com
Significance:	4 %

Sources included in the report:

TESIS PERCEPCION DE EMPLEADORES.docx (D17775263)
proyecto de titulacion.....docx (D47714253)
TESIS ULTIMA.docx (D31235444)
PROYECTO DE INVESTIGACION DESEMPEÑO PROFESIONAL.docx (D30843133)
correccionn tesis final 17-11-18.docx (D45483476)
Tesis Final Evaluacion Curricular M.docx (D14013826)
TRABAJO DE GRADUACION PERTINENCIA MARKETING.pdf (D13989806)
JONATHAN PINTAG Y CARMEN GUSQUI.docx (D63806027)
urkund.docx (D54776050)
https://docplayer.es/61635026-Universidad-central-del-ecuador-facultad-de-ciencias-psicologicas-carrera-de-psicologia-industrial.html
https://docplayer.es/159263562-Universidad-tecnica-del-norte.html
https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2662/1/MA-DOC-CURRI-EDU-SUPE-927.pdf

Instances where selected sources appear:

31