**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

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

**CARRERA DE ENFERMERÍA**

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

**TEMA**

# NIVEL DE SATISFACCIÓN DE EMPLEADORES EN RELACIÓN A LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA COORDINACIÓN ZONAL 2 Y 3. PERIODO MARZO – JULIO 2024.

**AUTORES**

CHIMBOLEMA REA OSCAR MARCELO

REA CHIMBORAZO ALEX MICHAEL

**TUTORA**

LIC: MORAYMA REMACHE MsC

**GUARANDA- ECUADOR**

**2024**

## DEDICATORIA

El presente proyecto se lo dedico primeramente a Dios por regalarme sabiduría para poder culminar mis estudios, a mis queridos padres por ser mi inspiración principal y el motor más grande de mi vida, por apoyarme moral y económicamente para seguir estudiando y cumplir mi sueño de graduarme. A mis hermanos, esposa e hija por estar pendientes en cada paso que doy en mi carrera universitaria, por enseñarme mediante sus conocimientos, valores y principios a ser una persona de bien cada día. Gracias por sus consejos y motivación que me han llevado hoy a culminar una de mis mejores etapas.

A mis profesores por compartir un poco de su conocimiento a lo largo del tiempo, llevando de manera eficiente el desarrollo de mi aprendizaje y enriqueciéndolo cada vez más. Gracias a todos y cada uno de ustedes por haber aportado con un granito de arena en este proceso que la verdad no fue nada fácil, pero tampoco fue imposible, gracias al empuje de toda mi familia, docentes y amigos puedo decir que lo logre.

**CHIMBOLEMA REA OSCAR MARCELO**

Dedico este proyecto de investigación a Dios, por haberme dado fuerzas y valor para culminar esta etapa de mi vida. En un profundo reconocimiento a mi querida familia por la confianza y el apoyo brindado en mi educación y crecimiento profesional que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me han demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos. Los amo a todos y a cada uno. ¡Este logro es también de ustedes!

**REA CHIMBORAZO ALEX MICHAEL**

## AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad Estatal de Bolívar, y a mi querida Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano, que nos brindó una educación de calidad y la oportunidad de ser profesionales con ética, justos y responsables. A la Coordinación Zonal 2 y 3 y a todo su personal por su valiosa colaboración en los momentos que más los necesitamos para la ejecución de nuestro proyecto de investigación. Agradecer de manera especial a nuestra tutora la Lic. Morayma Remache quien nos brindó su confianza, conocimientos, experiencias, consejos sabios y la colaboración que permitió culminar nuestro proyecto.

**CHIMBOLEMA REA OSCAR MARCELO**

Agradezco a Dios, quien ha sido mi soporte inquebrantable, brindándome la sabiduría necesaria para enfrentar el día a día en este desafío que significo mi carrera. A mis padres, Ángel Rea y Luisa Chimborazo un agradecimiento muy especial por sus enseñanzas, apoyo incondicional y sobre todo con su presencia en momentos difíciles. Gracias por demostrarme que, con esfuerzo, dedicación y perseverancia se pueden logran grandes metas y superar obstáculos. A mis hermanos y hermanas, gracias a ellos, he podido lograr una meta importante en mi vida. Su constante aliento y apoyo han sido fundamental en este camino. A los docentes que, con su dedicación durante mi formación académica, me proporcionaron los conocimientos necesarios para desenvolverme en esta carrera universitaria y lograr una meta más en mi vida. En especial a nuestra tutora Lcda. Morayma Remache quien nos ha guiado con su paciencia, apopo y sabiduría como docente.

**REA CHIMBORAZO ALEX MICHAEL**

# CERTIFICADO DE LA TUTORA

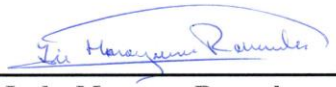
Guaranda, 05 de noviembre del 2024

La suscrita Lcda. Morayma Remache tutora del presente Proyecto de investigación, como modalidad de titulación de grado de enfermería.

**CERTIFICA**

El proyecto de investigación como requisito para titulación de grado con el tema:

***"Nivel de satisfacción de empleadores en relación a los egresados de la carrera de enfermería Coordinación zonal 2 y 3. Periodo Marzo – Julio 2024."*** realizado por los estudiantes **Chimbolema Rea Oscar Marcelo** con C.I: 0250203908 y **Rea Chimborazo Alex Michael** con C.I: 0250126893 han cumplido con los lineamientos teóricos y metodológicos contemplados en el reglamento de la Unidad de Titulación de la Carrera de Enfermería, para ser sometido a revisión y calificación por los miembros del tribunal nombrado por el Consejo Directivo de la Facultad y posteriormente a la sustentación pública respectiva. Es todo en cuanto puedo certificar en honor de la verdad facilitando a los interesados dar al presente, el uso legal que estimen conveniente.



**Lcda. Morayma Remache**

**TUTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

# DERECHOS DE AUTOR

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

## DERECHOS DE AUTOR

Nosotros **CHIMBOLEMA REA OSCAR MARCELO** con cedula de ciudadanía 0250203908 y **REA CHIMBORAZO ALEX MICHAEL** con cedula de ciudadanía 0250126893 en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **"NIVEL DE SATISFACCIÓN DE EMPLEADORES EN RELACIÓN A LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA COORDINACIÓN ZONAL 2 Y 3. PERIODO MARZO – JULIO 2024",** modalidad de trabajo de titulación de conformidad con el **Art. 114** del **CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN,** concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

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

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

**Chimbolema Rea Oscar Marcelo**
Autor
**C.I: 0250203908**

Firmado electrónicamente por: OSCAR MARCELO CHIMBOLEMA REA

**Rea Chimborazo Alex Michael**
Autor
**C.I: 0250126893**

Firmado electrónicamente por: ALEX MICHAEL REA CHIMBORAZO

**TEMA:**

NIVEL DE SATISFACCIÓN DE EMPLEADORES EN RELACIÓN A LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA COORDINACIÓN ZONAL 2 Y 3. PERIODO MARZO – JULIO 2024.

# ÍNDICE

DEDICATORIA ..... II
AGRADECIMIENTO ..... III
CERTIFICADO DE LA TUTORA ..... IV
DERECHOS DE AUTOR ..... V
TEMA: ..... VI
ÍNDICE ..... VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS ..... X
RESUMEN ..... XI
ABSTRACT ..... XII
INTRODUCCIÓN ..... 1
CAPÍTULO I ..... 3
1. PROBLEMA ..... 3
1.1 Planteamiento del Problema ..... 3
1.2 Formulación del Problema ..... 6
1.3 Objetivos ..... 7
1.3.1 Objetivo General ..... 7
1.3.2 Objetivos Específicos ..... 7
1.4 Justificación ..... 8
1.5 Limitaciones ..... 10
CAPÍTULO II ..... 11
2. MARCO TEÓRICO ..... 11
2.1 Antecedentes de la Investigación ..... 11
2.2 Bases Teóricas ..... 14
2.2.1 El Empleador ..... 14
2.2.2 Satisfacción de los Empleadores de Salud en relación a los Graduados de Enfermería. ..... 15
2.2.3 El desempeño laboral ..... 15
2.2.4 Dimensiones del Desempeño Laboral ..... 16
2.2.8 Factores para Evaluar el Desempeño Laboral ..... 17
2.2.9 Evaluación del Desempeño Laboral ..... 18
2.2.10 El Profesional de enfermería ..... 19

2.2.12 Competencias del Profesional de Enfermería ..... 20
2.2.13 Perfil de Egreso Profesional de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar. ..... 22
2.2.14 Las competencias de enfermería según el Proyecto Tuning para América Latina y el Caribe ..... 22
2.2.14.1 Competencias específicas ..... 23
2.2.15 Requerimientos para ejercer enfermería ..... 25
2.3 Definición de Términos ..... 27
2.4 Sistema de Variables ..... 31
2.5 Operacionalización de Variable ..... 31
CAPÍTULO III ..... 34
3. METODOLOGÍA ..... 34
3.1 Enfoque de la Investigación ..... 34
3.2 Nivel de Investigación ..... 34
3.4.1 Criterios de Inclusión ..... 35
3.4.2 Criterios de Exclusión ..... 35
3.5 Técnica e Instrumentos ..... 35
3.6 Plan de Análisis de Datos ..... 37
3.7 Análisis e Interpretación de Datos ..... 38
PROPUESTA ..... 58
CAPÍTULO IV ..... 67
4. RESULTADOS O LOGROS ALCANZADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS 67
CAPÍTULO V ..... 69
5. MARCO ADMINISTRATIVO ..... 69
5.1 Recursos ..... 69
5.1.1 Humanos ..... 69
5.1.2 Institucionales ..... 69
5.1.3 Tecnológicos ..... 69
5.1.4 Materiales ..... 69
5.1.5 Presupuesto ..... 70
5.1.6 Cronograma de actividades ..... 71
CAPÍTULO VI ..... 73

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ..... 73
6.1 Conclusiones ..... 73
6.2 Recomendaciones ..... 74
BIBLIOGRAFIA……...75
ANEXOS ..... 86

# ÍNDICE DE GRÁFICOS

**Gráfico 1:** *Tipo de contrato que poseen los profesionales de enfermería* ..... 38

**Gráfico 2:** *Tiempo que labora en la institución el profesional de enfermería* ..... 39

**Gráfico 3:** *Función que desempeña el profesional de enfermería*..... 40

**Gráfico 4**: *Nivel académico que posee el profesional de enfermería* ..... 41

**Gráfico 5**: *Cumplimiento con los requerimientos que exige la institución*..... 42

**Gráfico 6**: *Eficiencia en los trabajos considerando los protocolos del MSP* ..... 43

**Gráfico 7**: *Capacidad para documentar y comunicar de forma efectiva* ..... 44

**Gráfico 8**: *Capacidad para identificar problemas y afrontarlos*..... 45

**Gráfico 9**: *Capacidad para integrarse y adaptarse al trabajo en equipo* ..... 46

**Gráfico 10**: *Capacidad de asumir principios éticos.* ..... 47

**Gráfico 11**: *Interés en buscar permanentemente nuevos conocimientos*..... 48

**Gráfico 12**: *Responsabilidad en asumir las consecuencias negativas de sus acciones*..... 49

**Gráfico 13**: *Agrado y demostración de buena disposición en la realización de trabajos* ..... 50

**Gráfico 14:** *Lidera y trabaja en equipo garantizando la calidad de cuidados de los pacientes* . 51

**Gráfico 15**: *Colaboración con la institución en la ejecución y utilización de tecnologías* ..... 52

**Gráfico 16**: *Puntualidad en su horario laboral* ..... 53

**Gráfico 17:** *Competencia en la atención integral que ofrece al usuario*..... 54

**Gráfico 18**: *Capacidad en la planificación y organización de actividades*..... 55

**Gráfico 19**: *Capacidad de tomar decisiones oportunas en situaciones de conflicto*..... 56

## RESUMEN

La investigación se desarrolló con la finalidad de determinar el nivel de satisfacción de empleadores en relación a los graduados de la carrera de enfermería coordinación zonal 2 y 3. Periodo Marzo – julio 2024. Para ello, se aplicó un método descriptivo y transversal, siendo el tamaño de la población de 22 empleadores y 59 graduados que laboran en las diversas instituciones de salud pública de la coordinación zonal 2 y 3, aplicando encuestas como técnicas de estudio, que constó de 4 preguntas ordinales y 15 preguntas con respuestas de tipo Likert, en donde el nivel de satisfacción laboral se evaluó a través de la escala de valoración de baremos de escala tipo Likert, cuya información fue procesada en el programa estadístico SPSS**.** Los resultados de la investigación evidenciaron que, los empleadores presentan un nivel de satisfacción “alta”. Se concluye que, a pesar de existir un nivel alto de satisfacción, existen algunas acciones que deben mejorarse, tales como; tales como; considerar las normas y protocolos del Ministerio de Salud Pública, identificar problemas y afrontarlos a través de la planificación de estrategias, liderar y trabajar en equipo.

***Palabras claves:*** Satisfacción laboral, empleadores, egresados, enfermería, competencia.

## ABSTRACT

The research was developed with the purpose of determining the level of satisfaction of employers in relation to the graduates of the nursing career, zonal coordination 2 and 3. Period March - July 2024. For this purpose, a descriptive and transversal method was applied, being the size of the population 22 employers and 59 graduates who work in the different public health institutions of the zonal coordination 2 and 3, applying surveys as study techniques, which consisted of 4 ordinal questions and 15 questions with Likert-type answers, where the level of job satisfaction was evaluated through the Likert-type scale valuation scale, whose information was processed in the SPSS statistical program. The results of the research showed that employers have a “high” level of satisfaction. It is concluded that, despite there being a high level of satisfaction, there are some actions that must be improved, such as; such as; consider the regulations and protocols of the Ministry of Public Health, identify problems and address them through strategy planning, lead and work as a team.


**Keywords:** Job satisfaction, employers, graduates, nursing, competition.

# INTRODUCCIÓN

El presente proyecto investigativo trata sobre el nivel de satisfacción de empleadores en relación a los egresados de la carrera de enfermería coordinación zonal 2 y 3. Periodo Marzo – julio 2024, cuya investigación se realiza, porqué se desconoce el desempeño de los profesionales de enfermería que están realizando en el ámbito laboral, por tanto, conocer la opinión de los empleadores permitirá fortalecer las acciones académicas encaminadas a proveer y formar profesionales con habilidades, conocimientos y actitudes adecuadas para enfrentar el mundo laboral.

Según Andrade et al. (2023) los profesionales de enfermería posterior al egreso universitario, enfrentan distintas situaciones en el ámbito profesional relacionadas con el desempeño laboral. Esto demanda que las Instituciones de Educación Superior (IES) y entidades laborales fortalezcan las habilidades y conocimientos de los egresados en enfermería, para que puedan desenvolverse con mayor destreza en el ámbito formativo, académico y laboral.

En el ámbito de la educación, uno de los aspectos menos estudiado es la relación existente entre el ámbito laboral y la educación. Por tanto, el presente tema de estudio se encuentra relacionado con los resultados y procesos de la educación formal de los egresados. Es necesario obtener información sobre el desempeño de los mismos para que la institución educativa pueda tomar decisiones oportunas enfocadas en la continuidad y mejoramiento de la carrera (Moreno et al., 2019).

Cabe mencionar que, las IES en los últimos tiempos han experimentado procesos de evaluación y acreditación enfocados en conseguir una calidad de educación superior en el país, lo cual implica que las carreras universitarias conjuguen principios de pertinencia y calidad en los diferentes ámbitos de la estructura universitaria, cuyos logros de aprendizaje y cumplimiento

de su perfil de egreso, permitirá a los profesionales una inserción laboral adecuada, considerando un proceso de aprendizaje para la construcción del conocimiento y desarrollo de habilidades, relacionadas al carácter activo de la práctica profesional (Vincent et al., 2021).

A continuación, se mencionan los nombres de las Instituciones de estudio; Coordinación Zonal 2 – Salud se encuentra conformado por los siguientes establecimientos de salud; 1.- Hospital Básico Baeza, 2.- Hospital General José María Velasco Ibarra, 3.- Centro de Salud Archidona, 4.- Centro de Salud la Paz Loreto, 5.- Centro de Salud Paushiyaco, y la Coordinación Zonal 3 – Salud, se encuentra conformado por establecimientos de salud; 6.- Hospital General Latacunga, 7.- Hospital General Puyo, 8.- Hospital Provincial Docente Riobamba, 9.- Hospital Básico Dr. Publio Escobar Colta, 10.- Centro de Salud Morete Puyo.

Cabe recalcar que el universo de estudio fue de 22 empleadores pertenecientes a las distintas instituciones de salud de la coordinación zonal 2 y 3, los resultados obtenidos fueron un nivel de satisfacción “Alto” a pesar de obtener un alto nivel, existen acciones que deben ser mejoradas, tales como; considerar las normas y protocolos del MSP, identificar problemas y afrontarlos a través de la planificación de estrategias, demostrar interés en buscar nuevos conocimientos, trabajo en equipo y capacidad en demostrar planificación y organización. Como parte de la investigación se ha elaborado un material informativo para el fortalecimiento de las competencias y habilidades esenciales en la atención de salud.

# CAPÍTULO I

## 1. PROBLEMA

### 1.1 Planteamiento del Problema

En la actualidad los profesionales de enfermería deben enfrentar inconvenientes en relación al desempeño de sus actividades laborales, cuya capacidad no se encuentra ligada a los conocimientos teóricos y prácticos para actuar de manera eficaz e inmediata en la atención del paciente, por lo tanto, no logran conseguir una atención holística a través de la gestión del cuidado para mejorar el bienestar y calidad de vida de los pacientes (Velasco, 2021).

A nivel mundial, los graduados de enfermería presentan dificultades en su inserción laboral, en donde su formación académica juega un papel fundamental para mitigar los problemas que presentan los servicios de salud.

Así lo demuestra un estudio realizado en China por Wong et al. (2019) en donde se evidencia los inconvenientes que deben enfrentar los profesionales recién graduados en el ámbito laboral, entre ellos, se menciona los conocimientos deficientes adquiridos en la etapa universitaria, considerando que las instituciones de educación superior no están pendientes de las sugerencias que se producen en el entorno ocupacional e intelectual sobre su rendimiento educativo.

En América Latina, debido al avance continuo de los conocimientos, el desarrollo científico - tecnológico, las exigencias institucionales y la globalización, comprometen al profesional de enfermería para asumir competencias investigativas enfocadas en evidencias sólidas, acompañada de una actitud crítica asentada en conocimientos científicos y técnicos. Sin

embargo, existen deficiencias por parte de los egresados de enfermería en su inserción laboral (Cassiani et al., 2020).

Tal como lo evidencia un estudio realizado en Perú por Gutiérrez & Muñoz (2020) en donde se constató los problemas que presentan los profesionales de enfermería en el ámbito laboral, los resultados reflejaron que el 60% de empleadores se encontraron medianamente satisfechos sobre las competencias del egresado de enfermería, considerando que las instituciones de educación superior deben incluir en su malla curricular cinco objetivos educacionales como; el desarrollo eficiente de cuidados de enfermería, gerenciar los servicios de salud con liderazgo, desarrollar actividades de capacitación y educación en salud, diseñar programas y planes de forma multidisciplinaria y formular proyectos de responsabilidad social.

A nivel Nacional, Sánchez et al. (2022) realizaron una investigación en Guayaquil con la finalidad de:

> Determinar la percepción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad de Guayaquil, su metodología se basó en un estudio descriptivo con una muestra de 36 empleadores de instituciones públicas y privadas, utilizando encuestas de tipo Likert como técnicas de recolección de datos. De acuerdo a los resultados, el indicador trabajo en equipo obtuvo una calificación buena con el 42%, la vocación de servicio obtuvo una calificación de muy buena con el 39%, el desempeño bajo presión obtuvo una calificación de muy buena con el 42%, la resolución de problemas obtuvo una calificación buena con el 44%, se concluye que, la carrera de enfermería aunado a la percepción positiva de los empleadores con respecto al desempeño de los graduados (p. 36-48).

En la zona 2 se encuentran laborando un total de 28 profesionales de enfermería graduados de la Universidad Estatal de Bolívar, mientras que en la zona 3 se encuentran laborando un total de 31 enfermeros, los cuales conforman la población en estudio.

A nivel local se desconoce el desempeño que están realizando en el ámbito laboral los graduados de la Universidad Estatal de Bolívar de la Carrera de Enfermería, por tanto, conocer la opinión de los empleadores permitirá fortalecer las acciones académicas encaminadas a proveer profesionales con habilidades, conocimientos y actitudes adecuadas para enfrentar el mundo laboral.

## 1.2 Formulación del Problema

¿Cuál es el nivel de satisfacción de los empleadores en relación a los graduados de la carrera de enfermería coordinación zonal 2 y 3, periodo marzo – julio 2024?

## 1.3 Objetivos

### 1.3.1 Objetivo General

- Determinar el nivel de satisfacción de empleadores en relación a los graduados de la carrera de enfermería coordinación zonal 2 y 3, periodo marzo – julio 2024.

### 1.3.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar la situación académico laboral de los graduados de la carrera de enfermería que laboran en las distintas instituciones de salud de la coordinación zonal 2 y 3.
- Identificar el nivel de satisfacción de los empleadores de las instituciones de salud, en los profesionales de enfermería en el campo ocupacional.
- Elaborar un material informativo para el fortalecimiento de las competencias y habilidades esenciales en la atención de salud.

## 1.4 Justificación

En la actualidad la Educación Superior enfrenta nuevos desafíos frente a una sociedad compleja, cuyo conocimiento debe abordarse desde diversos contextos y entornos de aprendizaje, en donde se requiere que la malla curricular se ajuste de manera constante para que se pueda adaptar al plano estructural, formal y práctico, de tal manera que permita atender las demandas sociales de la salud pública y privada (Bernate et al., 2020).

De acuerdo a la Organización Panamericana de la Salud (2020) los profesionales de enfermería desempeñan una función importante en la atención de los pacientes, siendo en muchos casos actores claves en los equipos de salud, proporcionando una gama diversa de servicios en todos los niveles del sistema de salud.

Según la Organización Mundial de la Salud (2020) en el mundo existen aproximadamente 28 millones de profesionales de enfermería, de los cuales unos 8.4 millones laboran en la región latinoamericana, dichos profesionales representan el 56% de la fuerza laboral de todo el sistema de salud, cuya competencia se enmarca en la formación de enfermeros de calidad para mejorar el acceso y calidad de la atención de salud.

En este sentido, el presente proyecto se realiza porque se pretende conocer el nivel de satisfacción de los empleadores en relación a los egresados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, ya que se desconoce el desempeño que están realizando en el ámbito laboral, por tanto, conocer la opinión de los empleadores permitirá fortalecer las acciones académicas encaminadas a proveer profesionales con habilidades, conocimientos y actitudes adecuadas para enfrentar el mundo laboral.

Es **importante** el desarrollo del proyecto investigativo, ya que un desempeño laboral adecuado permitirá a los profesionales de enfermería proporcionar una atención holística, evidenciando un cuidado humanizado, además, la opinión de los empleadores sobre la competencia de los egresados de enfermería ayudará a crear mecanismos, para que la Universidad Estatal de Bolívar conozca la calidad de formación académica que brinda e imparte a los estudiantes, de tal manera que se pueda cumplir con las necesidades y exigencias del mercado laboral actual.

La **pertinencia** del estudio radica en que el nivel de satisfacción laboral de los empleadores permitirá conocer los requerimientos necesarios para laborar en las distintas instituciones de salud, con esto se podrá mejorar los programas académicos que oferta la Universidad Estatal de Bolívar de acuerdo a las exigencias y necesidades del campo ocupacional.

El estudio es **factible**, ya que cuenta con el apoyo de los empleadores que laboran en las diversas instituciones de salud pertenecientes a la coordinación zonal 2 y 3, además de los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, cuya finalidad es fortalecer la formación académica de los nuevos profesionales de la carrera de enfermería.

La investigación **contribuye** a que los profesionales de enfermería fortalezcan sus competencias para que puedan cumplir con el perfil de puesto en las diversas instituciones de salud pública, ya que el mercado laboral exige mayor preparación, por tanto, podrán actuar de manera eficiente y oportuna en los distintos espacios laborales.

Los **beneficiarios** del proyecto será la Universidad Estatal de Bolívar, los graduados de la carrera de enfermería y las instituciones de salud en donde laboran actualmente los profesionales de enfermería, ya sea a nivel local, regional y nacional.

## 1.5 Limitaciones

Las limitaciones que surgieron en el presente proyecto fueron las siguientes:

- Inconvenientes y retrasos por parte de las instituciones de salud para proporcionar la información correspondiente de los graduados de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.
- Dificultades para encuestar a los empleadores de las diversas instituciones de salud debido al poco tiempo que disponen en su horario laboral.

# CAPÍTULO II

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la Investigación

A nivel global, García et al. (2022) desarrollaron una investigación en México con el propósito de:

> Determinar la opinión de los empleadores en relación al desempeño de los egresados de enfermería, cuyo método de investigación fue de tipo descriptivo y transversal, se aplicó un muestreo por conveniencia que estuvo conformado por 27 empleadores, además se utilizó encuestas como técnicas de recolección de datos. Los resultados evidenciaron que el 99,9% (24) de enfermeros son responsables en sus actividades laborales, mientras que el 87,8% (21) demuestra una buena presentación acompañado de habilidades para trabajar en equipo, por último, el 74,1% (21) demuestra ser puntual en sus labores, concluyendo que, la opinión de los empleadores con respecto a los egresados es buena (p. 6836-6855).

Ferro y Marquéz (2022) realizaron una investigación en Colombia con la finalidad de:

> Identificar la percepción de los empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados del programa de enfermería de la Universidad de Santander, utilizaron un método descriptivo transversal, como técnicas de recolección de datos se aplicó una encuesta con preguntas de tipo Likert, utilizando un muestreo por conveniencia de 31 empleadores de diversas instituciones de salud pública. De acuerdo a los resultados, se evidenció que más del 90% (28) de los empleadores identifican como fortaleza la calidad de formación y capacidad de aprendizaje, así mismo, el 39% (13) manifiestan que existen falencias de

> idiomas, el 93,55% (29) expresa que existe trabajo en equipo, siendo el liderazgo la habilidad menos destacada con el 25,81%, (8) concluyendo que la capacidad de aprendizaje fue uno de los aspectos que más se destaca en los egresados, mientras que el manejo de idioma es la principal falencia detectada (p. 1-76).

Por otra parte, Huyhua y Tejada (2020) efectuaron una investigación en Perú con el objetivo de:

> Evaluar la satisfacción del empleador con respecto a las competencias del egresado de enfermería de la Universidad de Toribio Rodríguez, aplicaron un método descriptivo, prospectivo, de corte transversal con enfoque cuantitativo, su muestra estuvo conformada por 74 empleadores, utilizando un cuestionario como técnica para la recolección de datos. De acuerdo a los resultados, el 59,5% (42) de empleadores manifestaron estar medianamente satisfechos, mientras que el 32,4% (23) se encontraron satisfechos, por último, el 8,1% (5) expresaron estar insatisfechos, así mismo, en las dimensiones de gerencial, asistencia, investigación y responsabilidad social expresaron estar medianamente satisfechos con el 55.4%, 53%, 64% y 58% respectivamente, concluyendo, que es necesario incluir en el currículo de formación objetivos educacionales enfocados en la gerencia, calidad, capacitación, programas y responsabilidad social (p. 93-101)

A nivel del Ecuador, Navarrete y León (2019) elaboraron en la ciudad de Guayaquil un estudio con el propósito de:

> Determinar los resultados de evaluación de los empleadores sobre el desempeño laboral de los graduados de la carrera de enfermería de la Universidad de Guayaquil, para ello aplicaron un método descriptivo y de campo con enfoque cuantitativo, su muestra estuvo

> conformada por 66 personas, aplicando una encuesta como técnica de recolección de datos. Los resultados evidenciaron que el 66% (43) de empleadores calificaron de excelente a muy bueno a los graduados de enfermería, no obstante, el 40% (26) restante, no se encuentra satisfecho con el desempeño laboral del personal, concluyendo que es necesario fortalecer las capacidades de los egresados de enfermería (p. 1-89).

A nivel local, Cando y Llumiguano (2019) efectuaron un estudio en Guaranda con la finalidad de:

> Determinar la satisfacción de los empleadores en relación al desempeño de los profesionales graduados en la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en la zona 5, aplicaron un método de investigación descriptivo y exploratorio con enfoque cualitativo, como muestra estuvo conformada por 41 directores de las instituciones de salud de la zona 5, siendo la encuesta la principal herramienta para la recolección de datos. Los resultados evidenciaron que el 80% (33) de empleadores manifestaron que es necesario que los egresados elaboren y gestionen proyectos para mejorar el nivel investigativo, con respecto al desempeño laboral, el 95% (39) se encuentran satisfechos con el desempeño, así mismo, el 93% (38) cumplen con sus roles y funciones, concluyendo que es necesario fortalecer en la formación académica, enfatizando en proyectos científicos (p. 1-105).

Sánchez y Morales (2021) desarrollaron una investigación en Guaranda con el objetivo de:

> Establecer 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, aplicaron un método descriptivo con enfoque cuantitativo, con una muestra de

> 131 profesionales de enfermería y 28 empleadores que laboran en las distintas zonas de salud a nivel local, regional y nacional, se aplicó una encuesta para la recolección de datos. Los resultados demostraron que los requerimientos del campo ocupacional se centran en la capacidad de ofrecer cuidados integrales y humanísticos, además, los profesionales deben disponer de capacidades para elaborar y ejecutar procedimientos de atención de enfermería, por último, los empleadores destacaron la necesidad de reforzar los conocimientos en los distintos servicios de salud, concluyendo que es pertinente efectuar mejoras en la oferta formativa de la carrera de enfermería (p. 1-110).

## 2.2 Bases Teóricas

### 2.2.1 El Empleador

Un empleador es una persona que ofrece empleo y está directamente vinculada al empleado, que es la otra parte en una relación laboral. Según la ley, el empleador tiene autoridad para controlar al empleado, que debe realizar las diversas tareas asignadas en relación con el ámbito laboral y aceptar las instrucciones de sus superiores, además, el empleado está protegido por las leyes laborales impuestas constitucionalmente (Chiang et al., 2021).

En este sentido, los estudios basados en los empleadores complementan los estudios de seguimiento de los titulados aportando datos útiles que ayudan a los distintos centros educativos. Una de las cosas más importantes que se pueden hacer es encontrar información de los empleadores sobre cuestiones que rara vez son ventajosas para los titulados, algunos ejemplos de ello son los requisitos cuantitativos y cualitativos que debe cumplir todo titulado independientemente del centro de enseñanza superior concreto, así como las prácticas de contratación, ya que cada centro tiene sus propias prácticas de contratación.

### 2.2.2 Satisfacción de los Empleadores de Salud en relación a los Graduados de Enfermería.

Los graduados de las universidades poseen un conjunto único de conocimientos, destrezas, habilidades, capacidades, valores y actitudes que necesitan para ejercer su profesión. Estos atributos se tienen en cuenta para el ejercicio profesional. Por consiguiente, se puede decir que su desempeño laboral está ligado a su formación como estudiantes durante su trayectoria académica en la universidad, destacando sus comportamientos y el rendimiento de su trabajo como la medida de la productividad profesional (Venegas et al., 2021).

Es pertinente resaltar el hecho de que el desempeño laboral abarca no sólo las acciones y los comportamientos de los empleados en un entorno profesional y técnico, sino también los vínculos interpersonales que se crean en el transcurso de la gestión de una enfermedad, por tanto, las evaluaciones del desempeño de los enfermeros, también tienen en cuenta sus actitudes hacia la práctica. Esto se debe a los conocimientos y las habilidades que son las manifestaciones externas de la profesionalidad, además, el comportamiento diario se considera una demostración de la ética profesional.

### 2.2.3 El desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere a cómo se comportan los empleados en contextos técnicos, interpersonales y de relaciones interpersonales cuando prestan asistencia en el contexto de la salud o la enfermedad de una población. También incluye cómo demuestran la responsabilidad en la población en las tareas asignadas en función de sus papeles y funciones, además, se relaciona con la gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje y se caracteriza, entre otras cosas, por la vocación, la motivación, el interés por el trabajo realizado y el trabajo en equipo, cuyo proceso es necesario para la planificación, la organización, la ejecución, el control

y la evaluación del proceso que el profesional realiza con el individuo, la organización y el entorno (Bohórquez et al., 2020).

En este sentido, los profesionales de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, realizan diversas tareas en el campo laboral, ya sea en el ámbito hospitalario o comunitario. Dichas tareas las realizan utilizando sus habilidades y actitudes de acuerdo a las funciones y responsabilidades que les son asignadas según los protocolos del Ministerio de Salud. Directrices aplicadas por el Ministerio de Salud Pública, ofreciendo una atención eficaz y eficiente al paciente, la familia y la comunidad. Cada institución puede ver esta cualidad, que conlleva a la felicidad laboral y al talento humano, ya sean jefes de enfermería, directores.

### 2.2.4 Dimensiones del Desempeño Laboral

Las habilidades en relación con su trabajo, los aspectos a evaluar, la calidad del trabajo, la eficiencia, la responsabilidad de la tarea, el trabajo en equipo y el compromiso dentro de la organización para el desarrollo del trabajo.

En este contexto, las dimensiones del desempeño laboral son las siguientes:

**Calidad de trabajo. -** Se parte de la base de que todos los profesionales deben utilizar sus conocimientos y habilidades para garantizar la satisfacción de los pacientes y prestar servicios de alta calidad a quienes los necesiten para garantizar la eficacia del trabajo. Esto significa que debe construirse con dos propósitos: académico y diagnóstico, lo que sugiere calidad de aprendizaje con la intención de avanzar en la trayectoria académica de cada profesional, desde el punto de vista académico (Rojas et al., 2021, p. 23).

**Trabajo en equipo. -** Se relaciona con la responsabilidad y calidad laboral de los miembros del personal en cuanto a sus conocimientos y experiencia, respetando las opiniones de

todo el equipo que compone la organización y verificando las experiencias adquiridas durante el transcurso de su empleo. Además, del reconocimiento de las opiniones de todo el equipo que compone la organización y la confirmación de las experiencias adquiridas durante su empleo (Sánchez et al., 2021, p. 159).

**Responsabilidad laboral. -** Se refiere a los recursos y aptitudes que una persona debe poseer para completar con éxito las diversas tareas y áreas que le han sido asignadas. Se asocia a al desempeño del profesional utilizando herramientas para avanzar en sus conocimientos y experiencia en su campo, lo que a su vez promueve el bienestar del trabajador (Alfonso y García, 2021, p.102).

**Compromiso institucional. -** Es la capacidad de comprometerse con un trabajo profesional de alta calidad dentro de cualquier institución. Llevan a cabo su trabajo utilizando las emociones que proporcionan a los usuarios, como demuestran a diario con su forma de actuar en todos los servicios que les ofrecen (Calderón, 2022, p.45).

En relación a las dimensiones del desempeño laboral, se puede decir que los empleadores evalúan en base a la calidad del trabajo, responsabilidad social y trabajo en equipo, respetando la diversidad cultural y asumiendo las tareas asignadas por los superiores y las funciones y actividades que el Ministerio de Salud Pública ha definido.

### 2.2.8 Factores para Evaluar el Desempeño Laboral

De acuerdo a López y Mendoza (2022) menciona que, dependiendo del método a evaluar, existen diversos factores que se deben considerar para evaluar el desempeño laboral, estos son:

Calidad de trabajo. - La seguridad del paciente es un aspecto de la calidad crucial para alcanzar los objetivos sanitarios nacionales, mejorando la salud de la población y

garantizando la viabilidad a largo plazo del sistema de salud pública. Mientras que el conocimiento del puesto, evalúa el nivel de entendimiento y conocimiento de trabajo, abarcado por principios, destrezas y habilidades, por otra parte, el liderazgo, se denomina al desarrollo y dirección de los subordinados, ejerciendo autoridad para lograr los objetivos planteados con su equipo de trabajo. La responsabilidad es el grado de cumplimiento con su tarea, mostrando compromiso con sus obligaciones y colaborando armónicamente sin excluir la nacionalidad, edad, sexo, religión. Las relaciones con los compañeros son la manera de mantener una relación laboral adecuada con los subordinados, compañeros y superiores, fomentando la integración y participación con el personal de trabajo (p. 172).

### 2.2.9 Evaluación del Desempeño Laboral

Los autores Pashanasi et al. (2021) lo definen de la siguiente manera:

Debido a que toda institución evalúa diariamente el desempeño laboral de sus trabajadores, la evaluación del desempeño se realiza de manera continua, además, es una técnica administrativa esencial que permite identificar los problemas del personal, garantizar que los empleados se integren en el establecimiento o cumplan todas las actividades asignadas por sus superiores, identificar las no conformidades y visualizar la satisfacción profesional en el trabajo. Todas las instituciones y organizaciones deben evaluar para confirmar la eficacia y eficiencia de cada profesional y el cumplimiento de las tareas asignadas, posibilitando la actualización de sus conocimientos y poniendo en marcha programas de motivación para un desempeño satisfactorio (p. 164).

### 2.2.10 El Profesional de enfermería

Según Andrade et al. (2023) la profesión de enfermería ha permitido históricamente hablar de las mujeres. En la actualidad, las mujeres desempeñan un papel importante en el sistema de salud a través de enfermería, en la cual los profesionales deben afrontar el reto de proporcionar a los pacientes cuidados de calidad, respetando al mismo tiempo la diversidad cultural y las normas de género.

Según los autores Rodríguez et al. (2022) mencionan que:

> En los entornos hospitalarios y comunitarios, se desarrolla una asociación con el equipo de atención de salud, lo cual favorece a la comunicación, los objetivos compartidos centrados en el futuro del paciente y la dedicación completa del profesional de enfermería a una atención de calidad con altos niveles de eficacia, además, el profesional de enfermería es una entidad importante en términos de la eficacia que proporciona al paciente, proporcionando acciones de intervención de calidad en los diversos dominios de atención dentro de su perfil profesional, mientras trabaja de manera multidisciplinar, con el fin de garantizar el bienestar de la comunidad, la familia y el usuario, así como las propias necesidades y la salud del mismo (p. 2).

Esto permite considerar que la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar demuestra su compromiso inquebrantable de brindar a los pacientes una atención cálida, eficaz e integral que cumpla con las normas establecidas de salud. En la actualidad, los profesionales de enfermería se desempeñan en el Ministerio de Salud Pública en numerosos departamentos y unidades de salud, ocupando importantes roles en varios sectores, cuyas competencias adquiridas dentro de su formación académica les permitirá diagnosticar, tratar y manejar enfermedades,

llevar a cabo ciertos procedimientos, laborando en varias especialidades como cardiología, geriatría, neonatología, oncología, urgencias, salud escolar, entre otros.

### 2.2.11 El Perfil Profesional del Enfermero/a según el MSP

Según Moreno et al. (2019) el perfil profesional de enfermería debe cumplir con las siguientes funciones:

> Cumplir con los estándares y normas de enfermería definidos para el servicio, y cooperando las actividades con los demás equipos de salud, proporcionar una atención directa a los usuarios, acorde a sus necesidades y realizando las prescripciones médicas que sean necesarias, conocer las necesidades de orientación y capacitación del personal, usuario y familia, con la finalidad de proponer y participar en los programas que hayan sido elaborados, informar de manera correcta al líder de servicio la falta de provisiones para la atención de usuario, colaborar en la participación del Plan Estratégico del servicio en el que hayan sido asignados, participar en los trabajos investigativos que contribuyan al mejoramiento de la atención y la práctica de enfermería, actualizar los estándares y protocolos de atención con los demás miembros del equipo, planificar y participar en programas de educación continua para el personal de enfermería, además de planificar, ejecutar y controlar el proceso de enseñanza aprendizaje durante la formación, dentro de la función asistencial se debe formar parte del equipo multidisciplinario participando en el cuidado integral de las personas, familia y comunidad (p. 4).

### 2.2.12 Competencias del Profesional de Enfermería

La definición de competencia profesional es una combinación dinámica de factores relativos a prácticas, atributos y obligaciones, circunstancias, respecto a prácticas, habilidades.

Los encargados de instruir en la formación académica de los diversos perfiles profesionales proporcionan características que corresponden a lo que los estudiantes pueden demostrar en las áreas de desempeño profesional, al concluir su proceso académico, sean o no competencias específicas y generales (Tapia et al., 2022, p. 50).

La determinación de la ocupación en el ámbito de las competencias profesionales, que incluyen los conocimientos, la experiencia y las cualidades en las distintas ocupaciones sanitarias y puestos de trabajo de los profesionales de la salud, es una forma de describir una metodología concreta, así mismo, otros factores que se tienen en cuenta son la situación actual, los requisitos propuestos por el Ministerio de Salud Pública y los estilos de vida. Como la formación de profesionales y su capacitación se basan en competencias, la capacidad del profesional de enfermería se centra en acciones asistenciales, administrativas, educativas y de investigación, cuyas estrategias de formación se basan en la realidad de los servicios para mejorar la armonía de la prestación de cuidados de calidad en el ámbito social (Herrera et al., 2022, p. 34).

Los componentes de aprender, evaluar, valorar y criticar sus conocimientos están todos incluidos en las competencias de un profesional de enfermería. Estas competencias que se refieren a los talentos del profesional que le permiten exhibir gradualmente su capacidad en el desempeño de su trabajo ofreciendo cuidados de calidad y acciones oportunas de cuidado (Velasco et al., 2019, p.158).

Los profesionales graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar son capaces de desenvolver las competencias específicas, que se reflejan en su capacidad para desarrollar habilidades de trabajo en equipo y de reflexión, así como su capacidad para buscar información y realizar investigaciones en diversos campos relacionados con la salud que se integran en sus diferentes programas de grado. Las competencias particulares se desarrollan en

estrecha relación con el campo de la enfermería a través de la experiencia laboral y la habilidad adquirida en el entorno de la atención al paciente. Estas competencias incluyen el mantenimiento de una base de conocimientos básicos, la prestación de cuidados de calidad, la prevención de enfermedades en la comunidad y en el hospital.

### 2.2.13 Perfil de Egreso Profesional de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

Desarrollar competencias asistenciales, administrativas, educativas e investigativas en instituciones y servicios de los tres niveles de atención a la salud, mediante una firme actitud humanística, ética y de responsabilidad legal. El profesional de enfermería ha adquirido competencia científica y técnica para atender y asistir a personas sanas o enfermas (niños, gestantes, adolescentes, adultos y ancianos, familia y comunidad).

Posee el poder de tomar decisiones, conocimientos profundos en los campos de la biología, la psicología y el medio ambiente, así como capacidades teóricas y prácticas en los aspectos particulares y extremadamente complicados de la práctica de la profesión, fundadas en la lógica del método científico profesional de enfermería en el contexto del continuo avance científico y el avance de la tecnología científica (Universidad Estatal de Bolívar, 2023).

### 2.2.14 Las competencias de enfermería según el Proyecto Tuning para América Latina y el Caribe.

Determinado como un modelo metodológico independiente, impulsado y coordinado internacionalmente como una herramienta construida por las universidades para las mismas, nos permite pensar que, es un camino de integración de saberes para ayudar a generar una competitividad en la educación superior a nivel universal, lo que facilita una educación de

comprensión y confluencia con titulaciones de manera que pueda ser comprendida, comparadas y reconocidas (González et al., 2021).

Particularmente en América Latina busca iniciar un debate con una meta especifica de intercambiar información y mejorar la colaboración de todas las Instituciones de Educación Superior para un desarrollo de calidad, efectividad, transferencia de conocimientos y saberes para un aporte de excelencia en titulaciones en las diferentes áreas de desempeño profesional, para lograr el objetivo propuesto se debe tener una educación con cierto nivel de consenso en cada área de disciplina específica de acuerdo a la demanda laboral (Wagenaar et al., 2021).

Por medio de la cual el proyecto Tuning América Latina considera cuatros ejes primordiales según su metodología, se menciona en primer lugar como las competencias genéricas y especificas ideales para cada perfil profesional, enfoques de desarrollo de habilidades y destrezas en el área laboral según sus competencias adquiridas durante su récord académico y particularmente desarrollando los diferentes roles y funciones que identifican a cada profesional (Beneitone, 2021).

#### 2.2.14.1 Competencias específicas

Según Tuning (2019) al finalizar el proceso de titulación de licenciado/a en enfermería deben tener la capacidad de:

1. Capacidad para aplicar los conocimientos en el cuidado holístico de la persona, familia y comunidad considerando las diversidades fases del ciclo de vida en los procesos de salud enfermedad.
2. Habilidad para aplicar la metodología del proceso de enfermería y teorías de la disciplina que organiza la intervención, garantizando la relación de ayuda.

3. Capacidad para documentar y comunicar de forma amplia y completa la información a la persona, familia y comunidad para proveer continuidad y seguridad en el cuidado.
4. Capacidad para utilizar las tecnologías de la información y la comunicación para tomar decisiones asertivas y la gestión de los recursos para el cuidado de la salud.
5. Demuestra respeto por la cultura y los derechos humanos en las intervenciones de enfermería en el campo de la Salud.
6. Habilidad para interactuar en equipos interdisciplinarios y multisectoriales, con capacidad resolutiva para satisfacer las necesidades de salud prioritaria, emergente y especial.
7. Capacidad para diseñar y gestionar proyectos de investigación relacionadas con el cuidado de enfermería y la salud.
8. Habilidad para resolver los problemas de salud utilizando la investigación en la práctica de enfermería.
9. Capacidad de participar activamente en el desarrollo de las políticas de salud, respetando la diversidad cultural.
10. Capacidad para planificar, organizar, ejecutar y evaluar actividades de promoción, prevención y recuperación de la enfermedad, con criterios de calidad.
11. Capacidad de trabajar dentro del contexto de los códigos éticos, normativos y legales de la profesión.
12. Capacidad para diseñar, ejecutar y evaluar programas de educación en salud formal y no formal que responden a las necesidades del contexto.

13. Capacidad para participar en equipos multidisciplinarios y transdisciplinarios en la formulación de proyectos educativos.
14. Habilidad y capacidad para promover el proceso de aprendizaje permanente con personas, grupos y comunidad en la promoción del autocuidado y estilos de vida saludable en relación con su medio ambiente.
15. Conocimiento y capacidad para aplicar la tecnológica y la informática en investigaciones de enfermería y salud.
16. Conocimiento de las distintas funciones, responsabilidades y papeles que deben desempeñar el profesional de enfermería
17. Capacidad para aplicar en la práctica los principios de seguridad e higiene en el cuidado de enfermería.
18. Conocimientos y habilidad para utilizar los instrumentos inherentes a los procedimientos del cuidado humano.
19. Capacidad para participar activamente en los comités de ética de la práctica de la enfermería y bioética.
20. Capacidad para defender la dignidad de la persona y el derecho a la vida en el cuidado interdisciplinario de la salud.
21. Capacidad para administrar en forma segura fármacos y otras terapias con el fin de proporcionar cuidado de enfermería de calidad.
22. Capacidad para reconocer, respetar y apoyar las necesidades espirituales de las personas.
23. Capacidad para participar y concentrar en organismos colegiados de nivel local, regional, nacional e internacional que promueven el desarrollo de la profesión.

24. Capacidad para establecer y mantener la relación de ayuda con las personas, familia y comunidad, frente a diferentes cuidados requeridos con mayor énfasis en situaciones críticas y en la fase terminal de la vida.
25. Capacidad de promover y realizar acciones tendientes a estimular la participación social y desarrollo comunitario en el área de sus competencias en salud.
26. Demuestra solidaridad ante las situaciones de desastres, catástrofes y epidemias.
27. Capaz de gestionar de forma autónoma nuevos servicios de enfermería (p. 23).

### 2.2.15 Requerimientos para ejercer enfermería

Según la Ley de ejercicio para 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 graduado de algunas de las Facultades o Escuelas de Enfermería del Ecuador y estar debidamente colegiado/a. Además, deben cumplir con sus competencias y deberes entre las cuales resaltan a continuación:

- Realizar actividades de asistencia clínica, de administración o de docencia relacionados con su profesión.
- Participar en el enunciado y ejecución de políticas relacionados con la salud y la enfermería.
- 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 (Sánchez, J. y Morales, S, 2021).

## 2.3 Definición de Términos

**Calidad. –** "Se denomina calidad a la capacidad de un individuo para cumplir los requisitos de calidad, explícitos o implícitos, dentro de un parámetro determinado" (Díaz y Salazar, 2021, p.21).

**Capacidad. – "**Se refiere a la capacidad de una entidad o persona para llevar a cabo una tarea específica de acuerdo con sus atributos, capacidades y recursos" (Gaytan et al., 2019, p. 508).

**Competencia. – "**Es la capacidad que posee una persona, que incluye la aptitud, las habilidades y los talentos necesarios para llevar a cabo una tarea" (Salazar et al., 2021).

**Desempeño laboral. –** "Se refiere a la calidad del trabajo o los servicios que presta un empleado dentro de una empresa u organización" (Hernández y Cisneros, p. 260).

**Empleado. –** "Un empleado es una persona contratada por una empresa para desempeñar determinadas funciones y responsabilidades mientras trabaja bajo la supervisión y orientación de su empleador" (Bohórquez et al., 2020, p. 87).

**Empleador. –** "Es una persona que celebra un contrato de trabajo con una empresa, en virtud del cual ésta se compromete a pagar a sus empleados por desempeñar una función al cual haya sido asignado" (Rodríguez, 2021, p. 5).

**Enfermería. –** "Son profesionales que cumplen un papel crucial en la atención centrada en la persona y la comunidad, por ende, están en primera línea de la prestación de servicios de salud" (Moro y García, 2023, p. 23).

**Habilidades. –** "Es la capacidad de un individuo para llevar a cabo una actividad específica con precisión y sin esfuerzo" (Pozo et al., 2023, p. 11).

**Investigación. –** "Es un proceso ordenado, experimental e intelectual que utiliza diversas técnicas con la finalidad de entender y dar solución a un problema en particular" (García y Sánchez, 2021, p. 161).

**Liderazgo. – "**Es el conjunto de principios que un individuo tiene para influir en la forma de ser y actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos" (Jiménez, 2019, p. 23).

**Planificación. - "**Plan general, metódicamente organizado y frecuentemente de gran amplitud, para obtener un objetivo determinado" (López, 2022, p. 45).

**Profesión. -** Se refiere al trabajo que se realiza a cambio de una remuneración y para el que se ha recibido formación especializada o preparación mediante la adquisición de conocimientos (Sánchez y Borgues, 2021).

**Rendimiento. – "**Capacidad de una persona para desempeñar sus funciones y producir los resultados previstos para el éxito individual como para el de la organización, también puede verse afectada por una serie de variables que no se tienen en cuenta" (Gonzáles y Vilchaez, 2021, p. 59).

**Resolución de problemas. – "**Es la fase que supone la conclusión de un proceso más amplio que tiene como pasos previos a la identificación del problema y su modelado" (Gómez, 2021, p. 20).

**Satisfacción. –** "Es la respuesta emocional que experimentan los empleados en la empresa para la que trabajan" (Vitali et al., 2020, p. 4).

**Toma de decisiones. – "**Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre diferentes opciones o formas posibles para resolver diferentes situaciones en la vida en diferentes contextos: empresarial, laboral, económico, familiar, personal, social" (Lema, 2021, p. 2)

## 2.4 Sistema de Variables

### Variable descriptiva

- Nivel de satisfacción de los empleadores

## 2.5 Operacionalización de Variable

### Matriz 1

- Variable Descriptiva: Nivel de satisfacción de los empleadores

| Variable | Definición | Dimensión | Indicador | Escala | Instrumento |
|---|---|---|---|---|---|
| Nivel de Satisfacción de los empleadores | Es la respuesta emocional que experimentan los empleados en la empresa para la que trabajan" (Vitali et al., 2020, p. 4). | Competencias específicas/Proyecto Tuning | Aplica los conocimientos en el cuidado holístico. | Siempre (5)<br>Casi siempre (4)<br>A veces (3)<br>Pocas veces (2)<br>Nunca (1) | Encuesta cuantitativa de tipo Likert Adaptado de; (Montañez, J. y Palma, A, 2023) |
| | | Nivel de puesto/Enfermero 3: | Realiza actividades dentro de su ámbito de acción según el marco legal vigente | | |
| | | Competencias específicas/Proyecto Tuning | Documenta y comunica efectivamente | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Nivel de puesto/Enfermero 3:<br><br>Nivel de puesto/Enfermero 3:<br><br>Competencias específicas/Proyecto Tuning | Resolución de problemas<br>Interactúa en equipos interdisciplinarios y multisectoriales.<br>Trabaja dentro del contexto de los códigos éticos<br>Aprendizaje permanente<br>Identificación de problemas<br><br>Trabajo en equipo<br>Construcción de relaciones<br><br>Utilización de tecnologías de la información<br><br>Puntualidad<br><br>Administra de forma segura fármacos y otras terapias<br><br>Planifica, organiza, ejecuta y evalúa actividades. | Siempre (5)<br>Casi siempre (4)<br>A veces (3)<br>Pocas veces (2)<br>Nunca (1)<br><br>Escala de Stanones | Encuesta cuantitativa de tipo Likert Adaptado de; (Montañez, J. y Palma, A, 2023) |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Caracterización de los graduados de enfermería | Tipo de contrato | Contrato ocasional<br>Nombramiento provisional<br>Nombramiento definitivo<br>Prestación de servicios profesionales | Encuesta |
| | | | Tiempo que labora en la institución | Menos de 1 año<br>1 año<br>2 años<br>Más de 2 años | |
| | | | Función que desempeña en la institución | Asistencial<br>Docencia<br>Investigación<br>Profesional Administración<br>Otro | |
| | | | Nivel académico | Licenciatura<br>Maestría/ Especialidad<br>Doctorado | |

# CAPÍTULO III

## 3. METODOLOGÍA

### 3.1 Enfoque de la Investigación

El presente estudio posee un enfoque cuantitativo, puesto que se cuantificó en términos numéricos los datos conseguidos en el hallazgo del trabajo, de esta manera se pudo identificar la situación actual de los egresados de la carrera de enfermería que laboran en las distintas instituciones de salud de la coordinación zonal 2 y 3 y la evaluación del nivel de satisfacción de los empleadores en relación a los graduados de enfermería.

### 3.2 Nivel de Investigación

#### 3.2.1 Nivel Descriptivo

El estudio tiene un nivel descriptivo, ya que a través de la recolección de datos se pudo encuestar en las distintas instituciones de salud de la coordinación zonal 2 y 3, realizando un análisis e interpretación por medio de tablas y gráficos estadísticos, lo cual permitió describir la situación actual de los graduados de enfermería, para posteriormente evaluar el nivel de satisfacción por parte de los empleadores.

#### 3.2.2 Corte Transversal

Este tipo de investigación se distingue por la creación de un análisis de datos de una población, en el que los mismos se recogen en un momento dado y durante un periodo de tiempo predeterminado, en este sentido, el estudio se lo efectuó desde el mes de marzo - julio 2024

## 3.4 Población

El universo de estudio fue de 22 empleadores pertenecientes a las distintas instituciones de salud de la coordinación zonal 2 y 3.

### 3.4.1 Criterios de Inclusión

- Graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.
- Empleadores que desempeñen su cargo más de 6 meses.
- Empleadores que estén dispuestos a participar en el presente proyecto investigativo.
- Haber firmado el acta de consentimiento informado.

### 3.4.2 Criterios de Exclusión

- Empleadores nuevos que no hayan trabajado con los graduados.

## 3.5 Técnica e Instrumentos

La presente investigación utilizó una encuesta como instrumento principal para la recolección de datos, dirigido a los empleadores que laboran en las distintas instituciones de salud pública pertenecientes a la coordinación zonal 2 y 3, cuyo cuestionario estuvo conformado por 4 preguntas de escala ordinal y 15 preguntas con respuestas de tipo Likert; siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), pocas veces (2) y nunca (1). El instrumento fue validado por dos profesionales de enfermería, para sustentar técnica y científicamente la respectiva encuesta.

Para determinar el nivel de satisfacción laboral, se construyó una escala de valoración mediante baremos de escala tipo Likert, propuesta por Montañez y Palma (2023) cuya ponderación se explica en la siguiente tabla:

**Tabla**

*Construcción de escala de valoración*

| | |
|---|---|
| Mínimo | 15 |
| Máximo | 75 |
| Rango | 60 |
| N. de niveles | 3 |
| Distancia | 20 |

***Nota.*** Construcción de escala de valoración; Adaptado de; (Montañez, J. y Palma, A, 2023)

En la tabla se explica la construcción de escala de valoración, en donde se establece el mínimo de valoración que se obtiene mediante la multiplicación del total de preguntas por el valor mínimo (1) de la escala implementada, mientras que el máximo se obtiene mediante la multiplicación del valor máximo (5) por el total de preguntas, el rango se obtiene a través de la diferencia del valor mínimo y máximo, el número de niveles se refiere a los 3 niveles establecidos; es decir, Alto, Medio y Bajo, finalmente, la distancia se obtiene a partir de la división entre el rango y el número de niveles.

Una vez construida la escala de valoración, se procede a establecer la ponderación, lo cual se obtiene partiendo del valor mínimo (15), tomando en consideración una distancia de (20) puntos, hasta llegar al valor máximo de (75) puntos. A continuación, se detalla la ponderación a partir de la escala de valoración:

Nivel bajo: 15 a 35 puntos

Nivel medio: 36 a 56 puntos

Nivel alto: 57 a 77 puntos

Cabe mencionar que, cada pregunta contiene una escala que varía de 1 a 5, cuya valoración se obtiene en base a la respuesta que haya obtenido mayor cantidad de porcentaje, posteriormente

se procede a sumar todos los valores, y finalmente se establece el nivel de satisfacción acorde a la ponderación establecida anteriormente.

### 3.6 Plan de Análisis de Datos

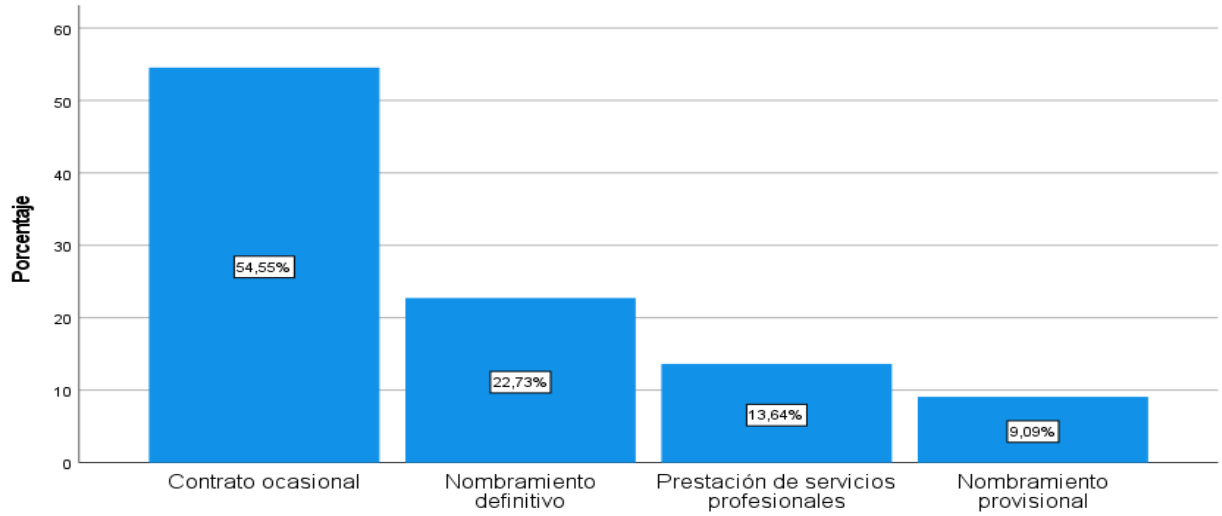
Toda la información fue procesada mediante el programa estadístico IBM SPSS versión 27 en español, se realizó las tablas estadísticas y gráficos para su respectivo análisis e interpretación, además el instrumento que se aplicó a la población en estudio.

## 3.7 Análisis e Interpretación de Datos

### Caracterización de los graduados de enfermería

**Gráfico 1:**

*Tipo de contrato que poseen los profesionales de enfermería*

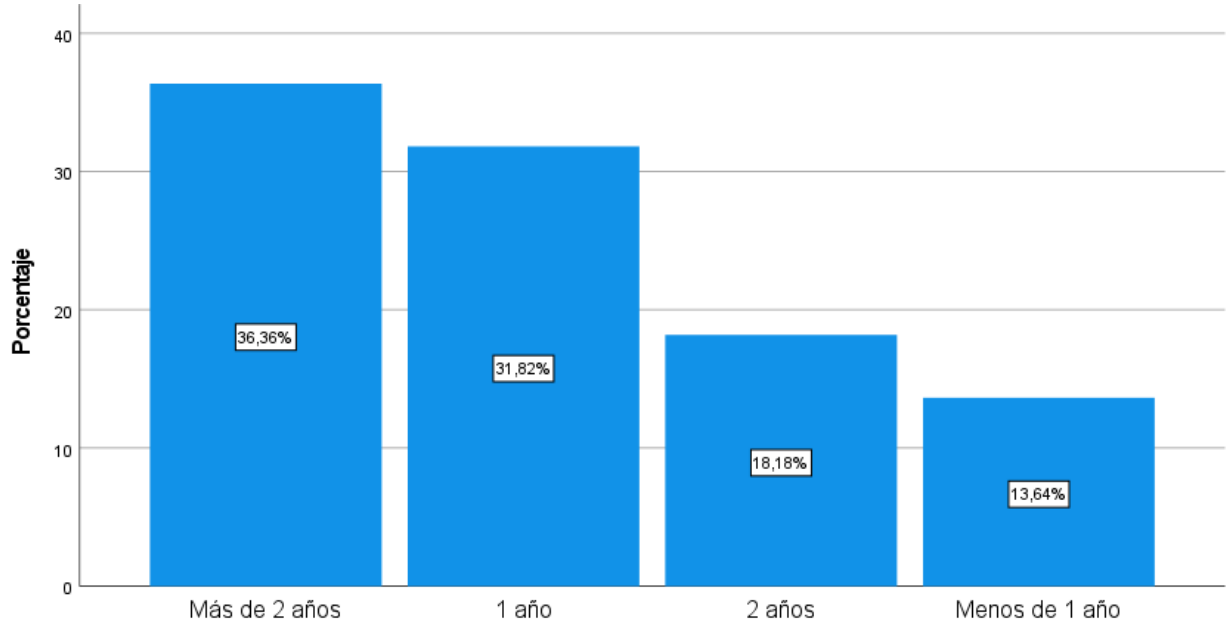



**Análisis**

El 54,55% (12) obtuvieron contratos ocasionales los profesionales de enfermería, seguido tenemos el 22,73% (5) con nombramientos definitivos, el 13,54% (3) se evidencia con prestaciones de servicios profesionales y el 9,09% (2) con nombramiento provisional. La mayoría de profesionales de enfermería poseen contratos ocasionales, lo cual significa que ofrecen sus servicios de manera ocasional con la finalidad de satisfacer las necesidades institucionales de forma no permanente, estos resultados se diferencian con los datos obtenidos por Alemán (2019), en donde evidenció que los contratos permanentes fue el tipo de contrato que mayor predominó con el 100%.

**Gráfico 2:**

*Tiempo que labora en la institución el profesional de enfermería*

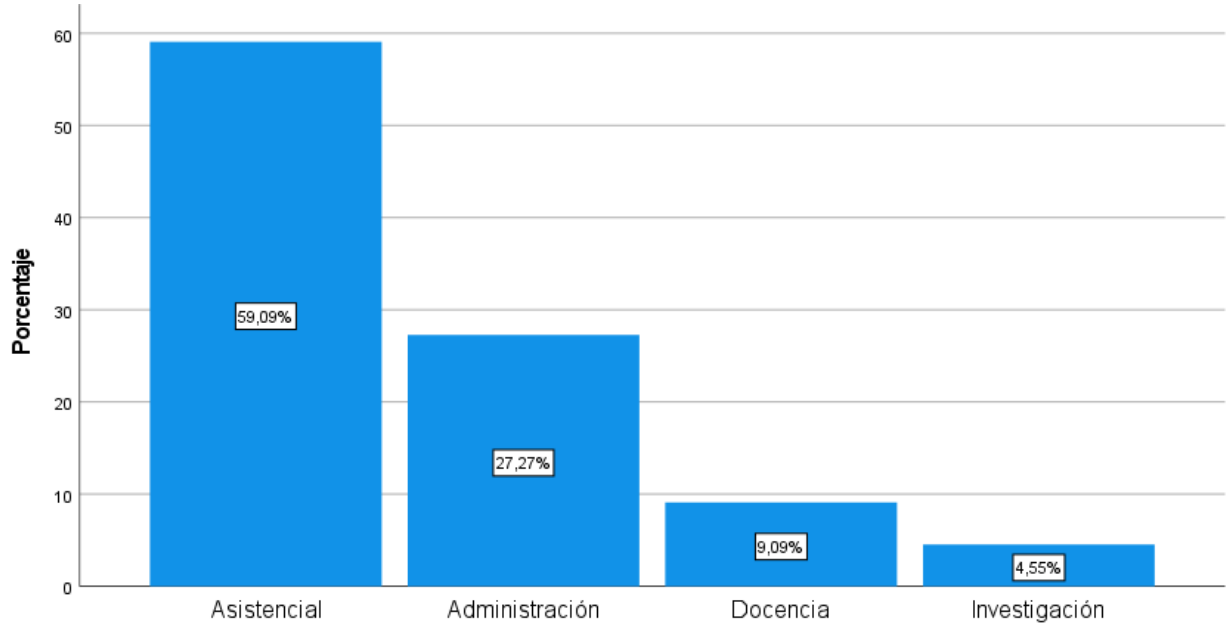



**Análisis**

El 36,36% (8) de profesionales laboran más de 2 años, mientras que el 31,82% (7) laboran 1 año, el 18,18% (4) laboran 2 años y el 13,64% (3) trabajan menos de un año en sus respectivas instituciones. Los resultados de la encuesta se asemejan a un estudio realizado por la Universidad Estatal de Machala (2019) en donde evidenciaron que el 84% de profesionales laboraban entre 1 a 3 años en sus respectivas instituciones de salud.

**Gráfico 3*:***

*Función que desempeña el profesional de enfermería.*

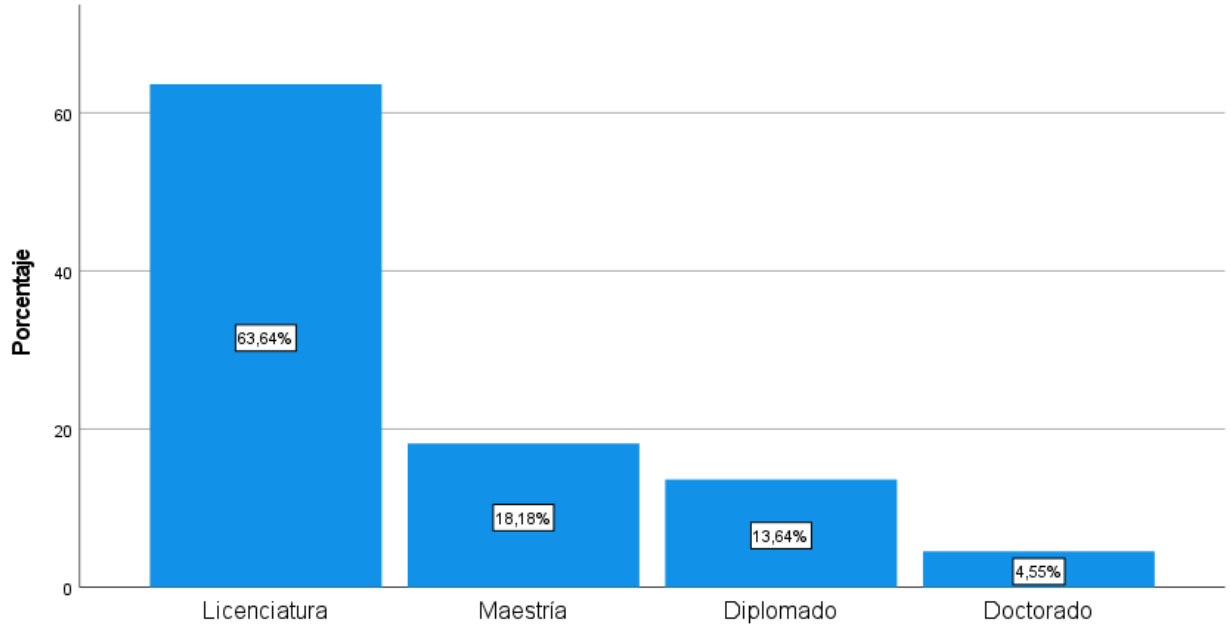



**Análisis**

El 59,09% (13) de profesionales desempeñan una función asistencial, seguido con el 27,27% (6) desarrollan labores de administración, el 9,09% (2) labores de docencia y el 4,55% (1) de investigación. Dichos resultados se comparan a los datos obtenidos por Ferro y Marquéz (2022), demostrando que el 75% de profesionales ejercen la función asistencial. Es así que la mayoría de profesionales de enfermería realiza la función asistencial, lo cual requiere de un compromiso social enfocado en principios de ética y valores humanísticos para brindar un servicio de calidad a los pacientes.

**Gráfico 4***:*

*Nivel académico que posee el profesional de enfermería*



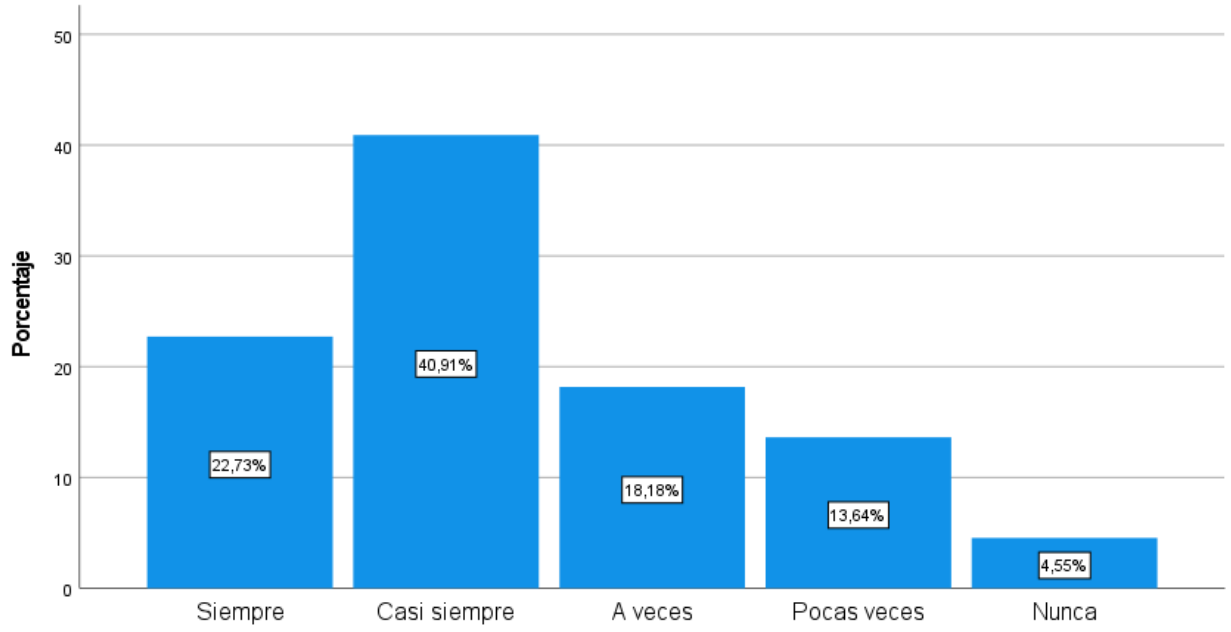

**Análisis**

El 63,64% (14) de profesionales poseen un nivel académico de licenciatura, seguido con el 18,18% (4) con un nivel académico de maestría, el 13,64% (3) con diplomado y un pequeño porcentaje poseen un título de doctorado con el 4,55% (1). Los resultados se asimilan a los datos obtenidos por García (2021) en donde evidenció que el 80% de profesionales de enfermería tienen un nivel académico de licenciatura. Por tanto, los graduados están en la búsqueda de la obtención de un título de cuarto nivel.

**Dimensión: (**Proyecto Tuning) Requerimientos, Calidad y Comunicación

**Gráfico 5***:*

*Cumplimiento con los requerimientos que exige la institución*

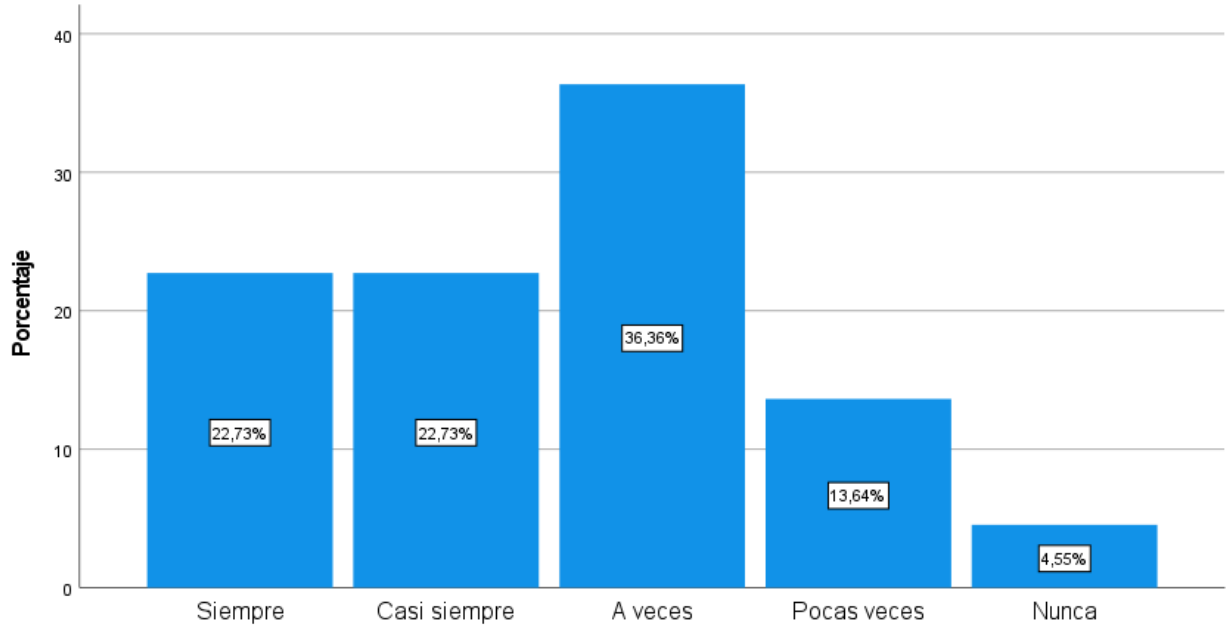



**Análisis**

La opción casi siempre obtuvo el 40,91% (9) seguido de la opción siempre con el 22,73% (5) a veces con el 18,18% (4) pocas veces con el 13,54% (3) y nunca con el 4,55% (1). Los resultados de la encuesta, difieren con los hallazgos obtenidos por Celedonia y Tejada (2020), en donde solamente el 32,4% de los profesionales de enfermería cumplieron con los requerimientos que exigía su institución de salud. Por tanto, el profesional de enfermería debe estar en capacidad de brindar cuidados a la población en general, dicha atención debe garantizar el bienestar y la seguridad del paciente, preservando su salud.

**Gráfico 6***:*

*Eficiencia en los trabajos considerando los protocolos del MSP*

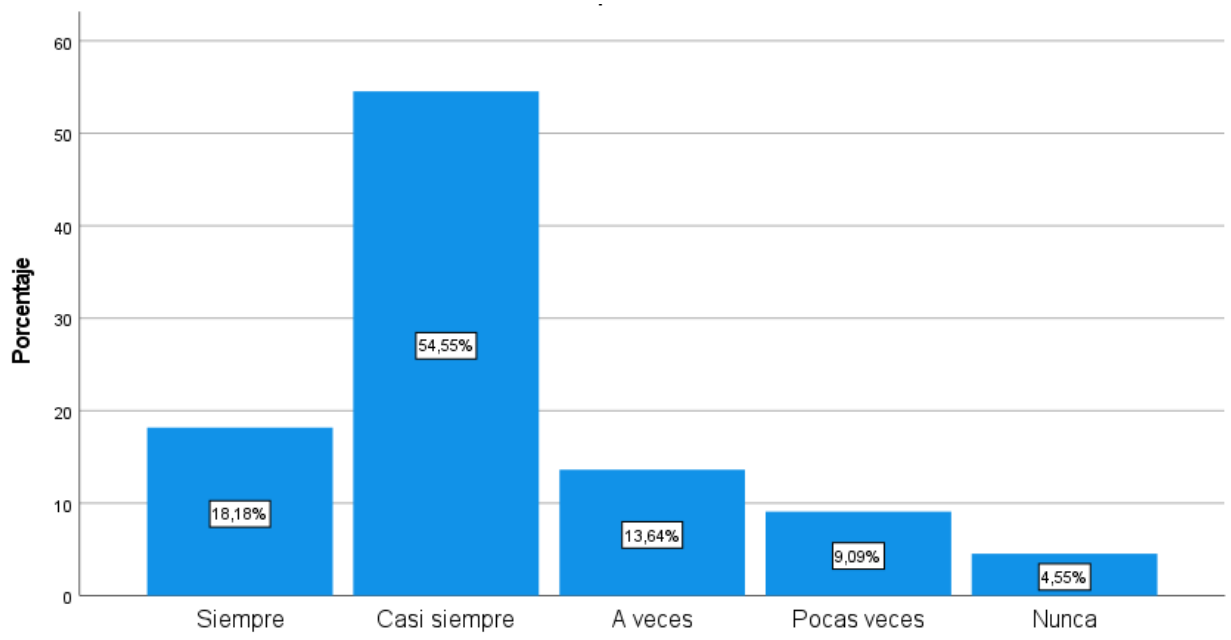



**Análisis**

La opción a veces obtuvo el 36,36% (8) por tanto, esto influye de forma negativa en la calidad de atención y seguridad del paciente, seguido con la opción siempre el 22,73% (5), casi siempre con el 22,73% (5), pocas veces con el 13,64% (3) y nunca con el 4,55% (1). Dichos resultados son contradictorios a los hallazgos conseguidos por Suarez y Peña (2019) en donde la mayoría de profesionales aplican los protocolos del MSP garantizando una atención adecuada a las necesidades de la población en general.

**Gráfico 7***:*

*Capacidad para documentar y comunicar de forma efectiva*




**Análisis**

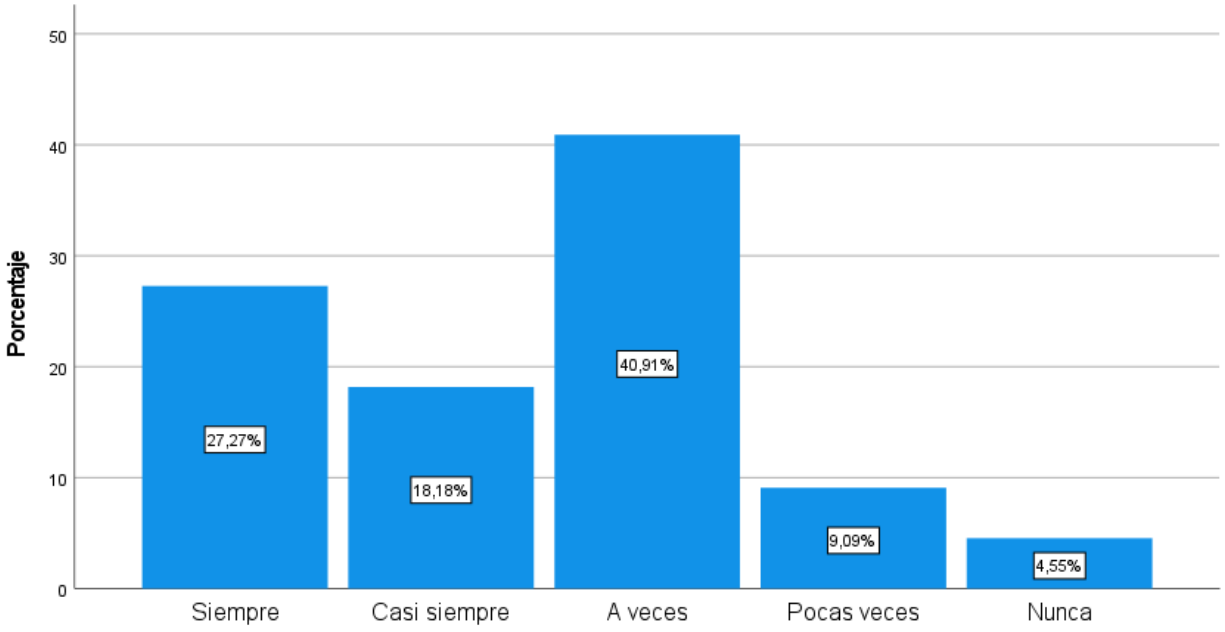
La opción casi siempre obtuvo el 54,55% (12) seguido de la opción siempre con el 18,18% (4) a veces con el 13,54% (3) pocas veces con el 9,09% (2) y nunca con el 4,55% (1).

Estos resultados tienen relación con los hallazgos obtenidos por Vásquez et al. (2022) en donde el 84% de profesionales poseen la capacidad para comunicar y documentar de forma efectiva, lo cual posibilita el reconocimiento de las necesidades individuales, estableciendo una relación significativa interpersonal y permitiendo al profesional de enfermería establecer un plan de cuidados de acuerdo a las necesidades de los pacientes.

**Dimensión:** (Proyecto Tuning) Resolución de Problemas, ética y autoaprendizaje

**Gráfico 8***:*

*Capacidad para identificar problemas y afrontarlos*

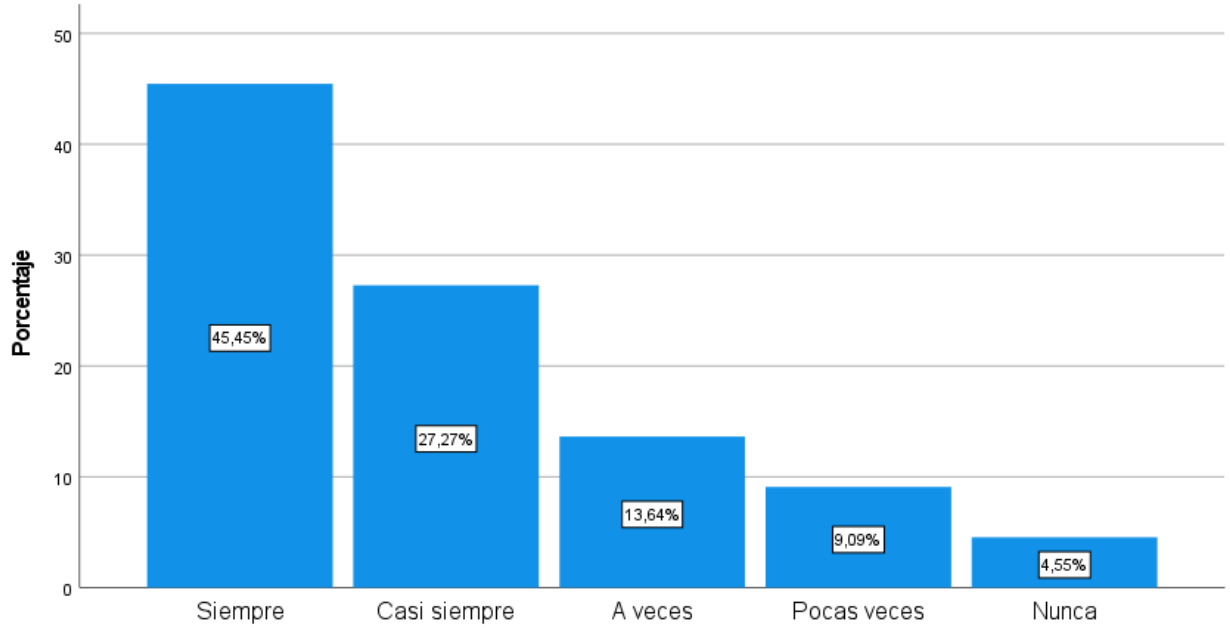



**Análisis**

La opción a veces predominó con el 40,91% (9), seguido de la opción siempre con el 27,27% (6), casi siempre con el 18,18% (4), pocas veces con el 9,09% (2) y nunca con el 4,55% (1). Los resultados se relacionan al descubrimiento obtenidos por Del Valle (2021) en donde el 78% de profesionales presentaron inconvenientes para afrontar los problemas y solucionarlos, Por ende, convirtiéndose en un factor significativo que tiene falencias el profesional de enfermería en la identificación de las necesidades del paciente.

***Gráfico 9**:*

*Capacidad para integrarse y adaptarse al trabajo en equipo*

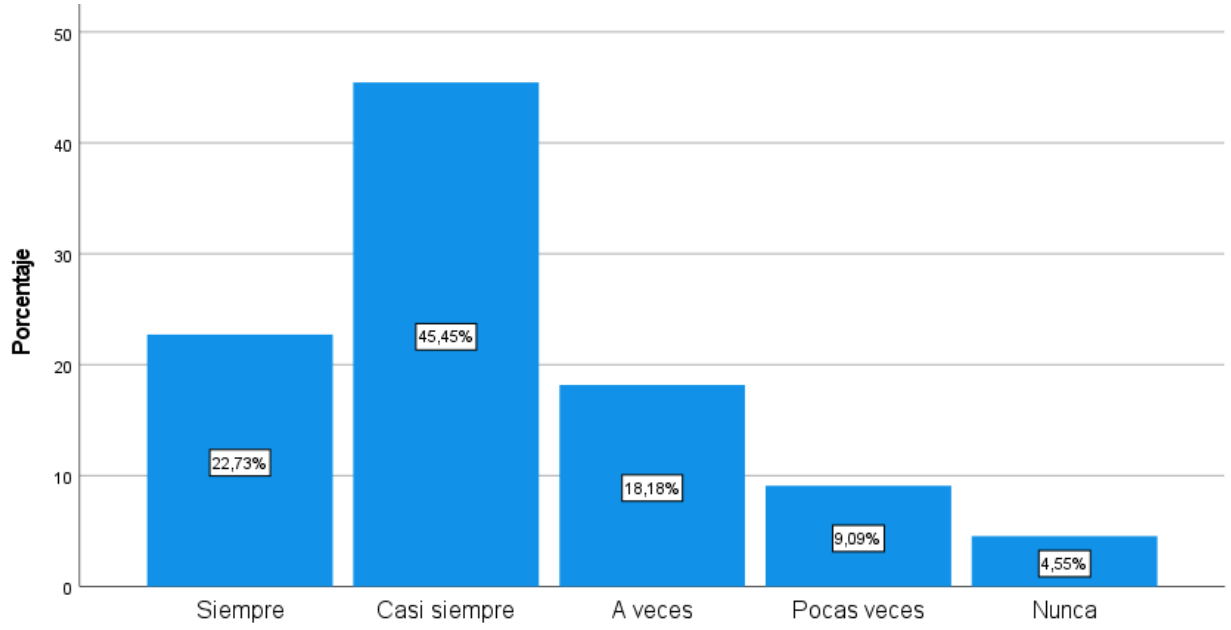



**Análisis**

La opción siempre obtuvo el 45,45% (10), seguido de la opción casi siempre con el 27,27% (6), a veces con el 13,54% (3), pocas veces con el 0,09 % (2) y nunca con el 4,55% (1). Dichos resultados obtenidos por Canoles y Calle (2019) en donde el 58% de profesionales trabajan en equipo, teniendo una capacidad de integración laboral. Esto puede influenciar de manera positiva en la satisfacción laboral, ya que existe compromiso e integración hacia un equipo de trabajo multidisciplinario para garantizar una atención de calidad al paciente, facilitar la coordinación del equipo, la toma de decisiones compartida, la planificación de actividades mejorando la seguridad del paciente y reduciendo eventos adversos.

**Gráfico 10***:*

*Capacidad de asumir principios éticos.*

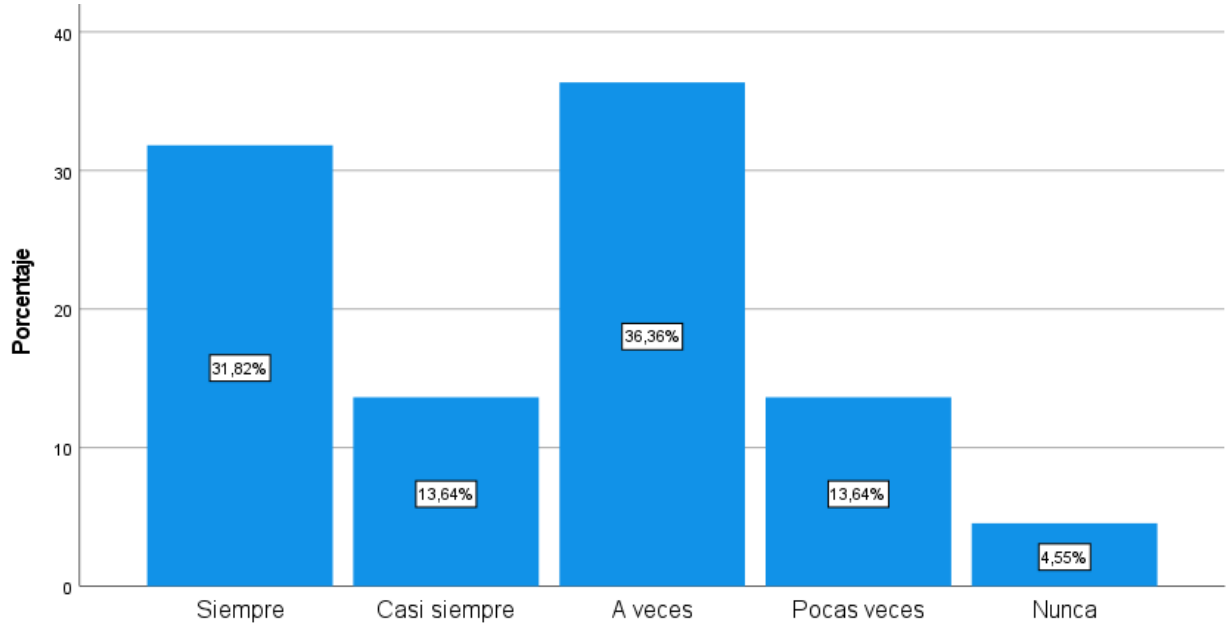



**Análisis**

La opción casi siempre obtuvo el 45,45% (10), por tanto, es un aspecto positivo considerando que las necesidades de los cuidados de enfermería son universales, el derecho a la salud y el respeto a la vida son condiciones fundamentales de enfermería. Seguido tenemos la opción siempre con el 22,73% (5), a veces con el 18,18% (4), pocas veces con el 9,09% (2) y nunca con el 4,55% (1). Estos aciertos se relacionan con los resultados obtenidos por Huyhua (2021), ya que el 60% de profesionales asumían principios éticos.

**Gráfico 11***:*

*Interés en buscar permanentemente nuevos conocimientos*



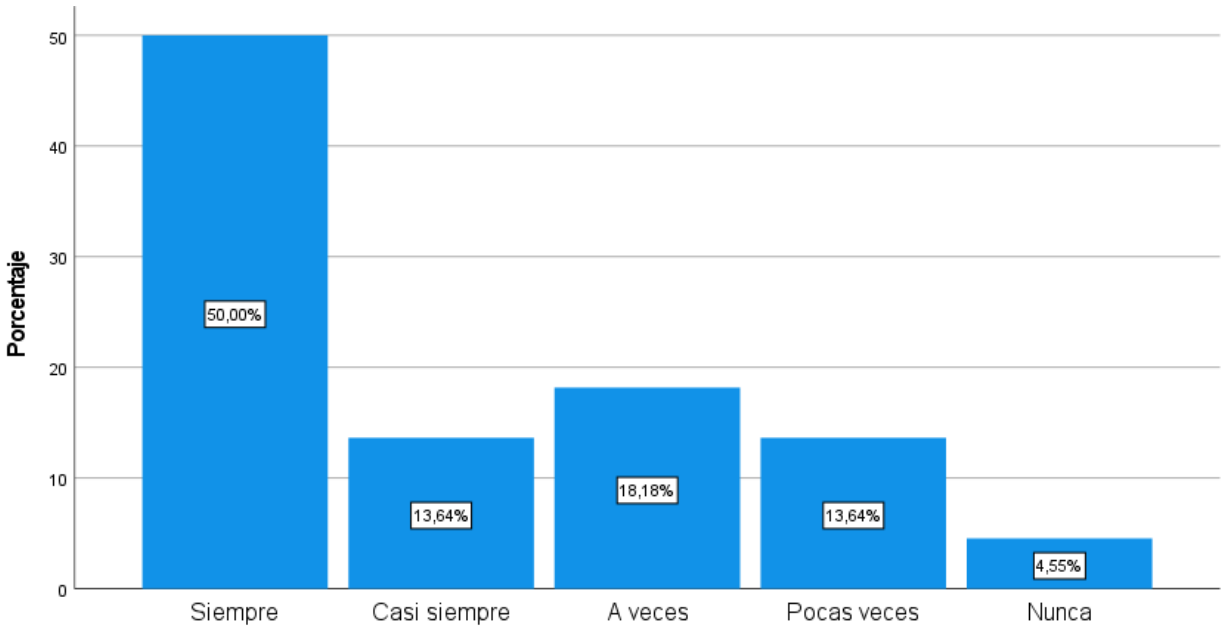

**Análisis**

La opción a veces obtuvo el 36,36% (8), seguido de la opción siempre con el 31,82% (7), casi siempre con el 13,64% (3), pocas veces con el 13,64% (3) y nunca con el 4,55% (1). Dichos resultados se asimilan por Cando & Llumiguano (2020) en donde el 80% de profesionales de enfermería presentaron problemas con las habilidades para elaborar y gestionar proyectos que mejore el nivel investigativo, lo cual no permitió ofrecer una mejor atención de calidad a los pacientes y aspectos investigativos que favorezcan la competencia profesional en el ámbito de la salud.

**Dimensión:** (Proyecto tuning) Responsabilidad, formación y herramientas tecnológicas.

**Gráfico 12***:*

*Responsabilidad en asumir las consecuencias negativas de sus acciones*

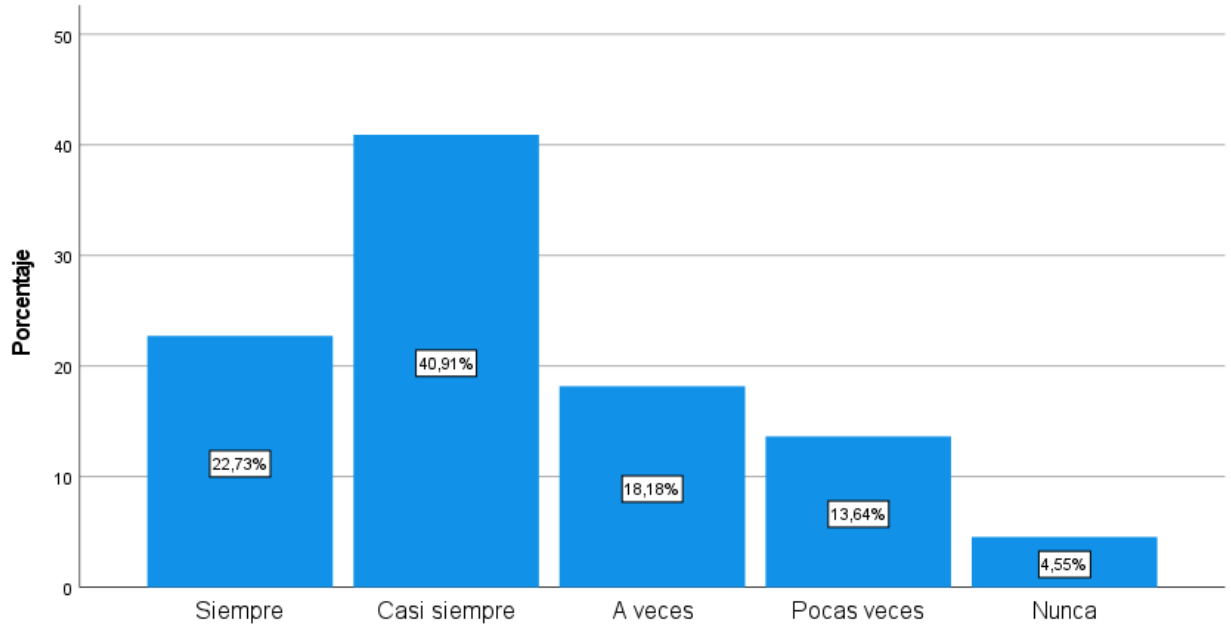



**Análisis**

La opción siempre obtuvo el 50,00% (11), seguido de la opción a veces con el 18,18% (4), casi siempre con el 13,64% (3), pocas veces con el 13,54% (3) y nunca con el 4,55% (1). Los resultados se relacionan con las observaciones conseguidas por Huyhua & Tejada (2020) en donde el 59.5% de profesionales asumen con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones. Por tanto, el sistema de salud requiere que todos los responsables en la atención de la población, se involucren en acciones destinadas a mejorar la calidad del cuidado en los diversos ámbitos de salud.

**Gráfico 13***:*

*Agrado y demostración de buena disposición en la realización de trabajos*

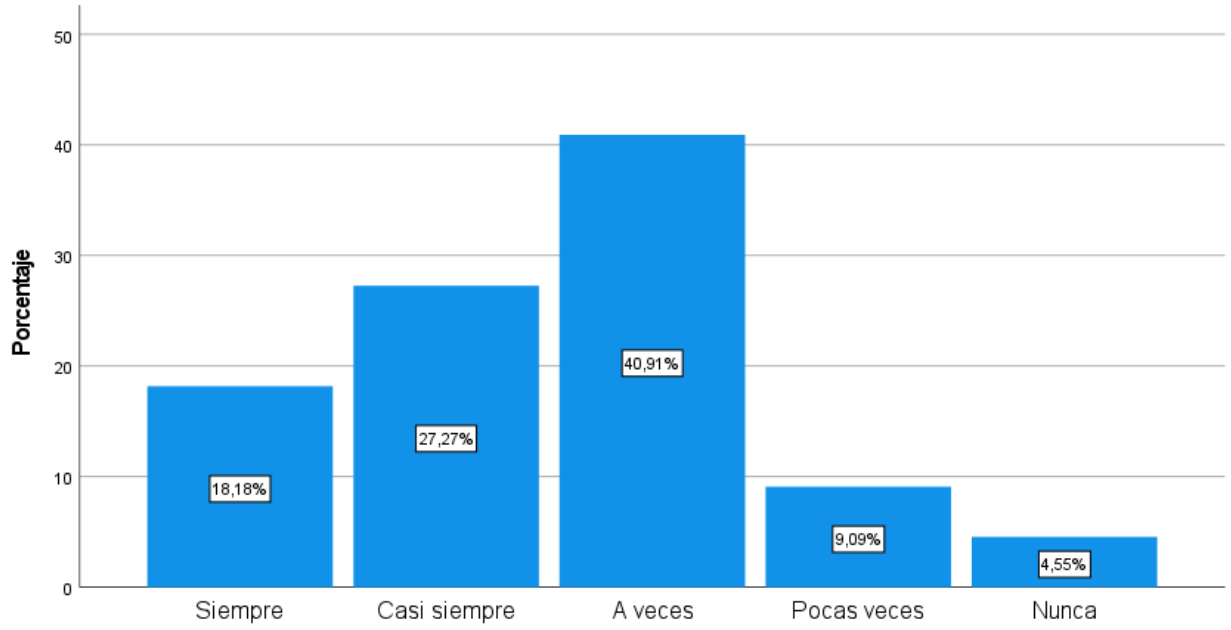



**Análisis**

La opción casi siempre obtuvo el 61,10% (13), seguido de la opción siempre con el 18,64% (4), a veces con el 8,47% (2), pocas veces con el 5,08% (1) y nunca con el 1,69% (1). Los aciertos de la encuesta se relacionan a los datos obtenidos por Delgado (2019) en donde el 95% de los profesionales asumían con agrado y demostrando buena predisposición en la realización de trabajos, demostrando compromiso y actitud para realizar sus funciones laborales, fomentando de esta manera un buen ambiente laboral.

**Gráfico 14:**

*Lidera y trabaja en equipo garantizando la calidad de cuidados de los pacientes*

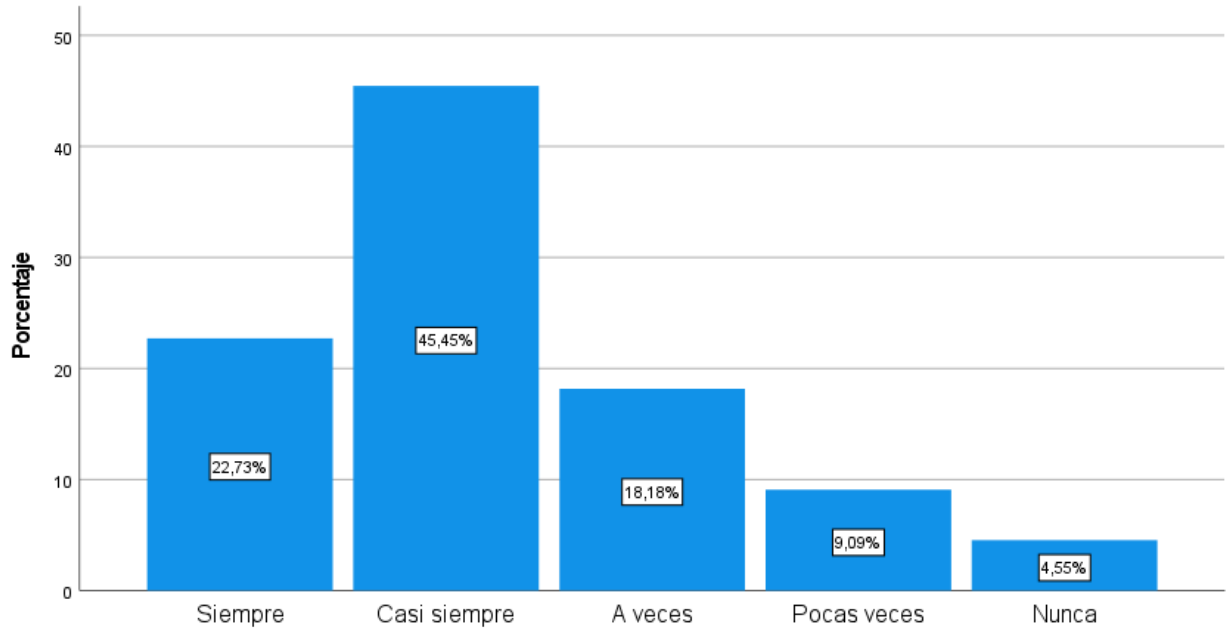



**Análisis**

La opción a veces obtuvo el 40,91% (9), seguido de la opción casi siempre con el 27,27% (6), siempre con el 18,18% (4), pocas veces con el 9,09% (2) y nunca con el 4,55% (1). Los resultados de la encuesta tienen relación con los hallazgos obtenidos por Zambrano et al. (2024) en donde el 80% de profesionales presentaron inconvenientes en liderar y trabajar en equipo, por tanto, es un aspecto a mejorar con el fin de garantizar la calidad de cuidados de los pacientes y de esta manera se pueda cumplir los objetivos propuestos en el trabajo en equipo.

**Gráfico 15***:*

*Colaboración con la institución en la ejecución y utilización de tecnologías*




**Nota:** Elaboración propia

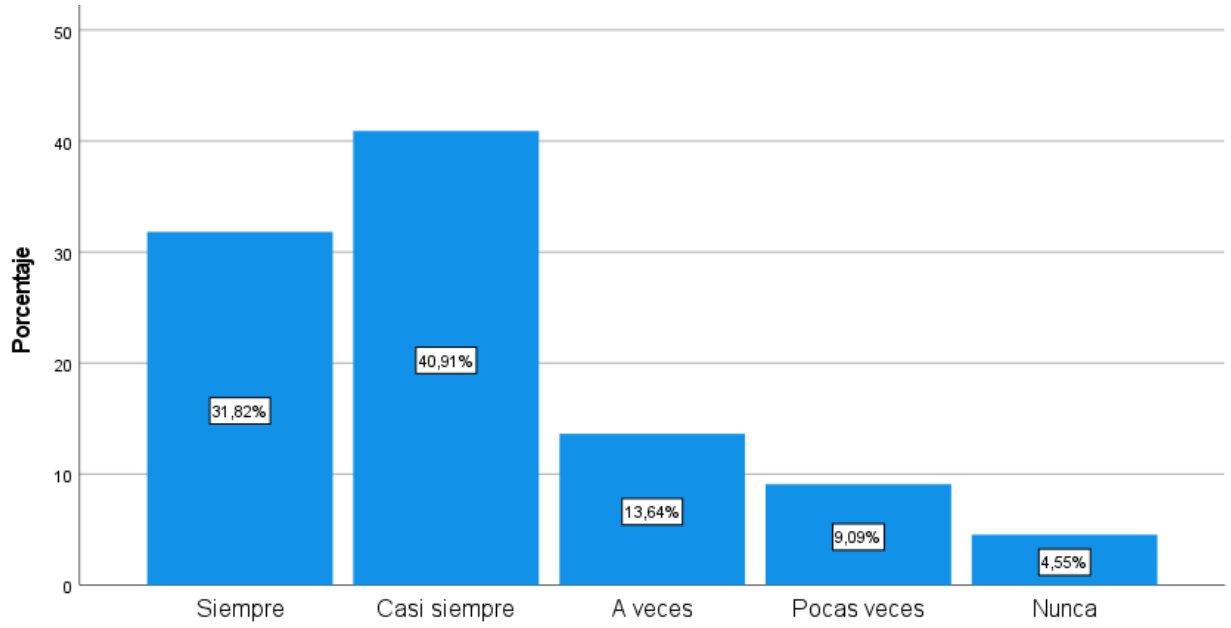
**Análisis**

De acuerdo a los resultados de la encuesta, la opción casi siempre obtuvo el 45,45% (10), la opción siempre con el 22,73% (5), a veces con el 18,18% (4), pocas veces con el 9,09% (2) y nunca con el 4,55% (1). Evidenciando así que los profesionales de hoy en día tiene un enorme reto en el aprovechamiento de los nuevos recursos tecnológicos para realizar su labor de una manera más eficiente y en el menor tiempo posible para desenvolverse con destreza en el acceso a la información y el conocimiento en salud

**Dimensión:** (Proyecto tuning) Puntualidad, atención, planificación y toma de decisiones.

**Gráfico 16***:*

*Puntualidad en su horario laboral*

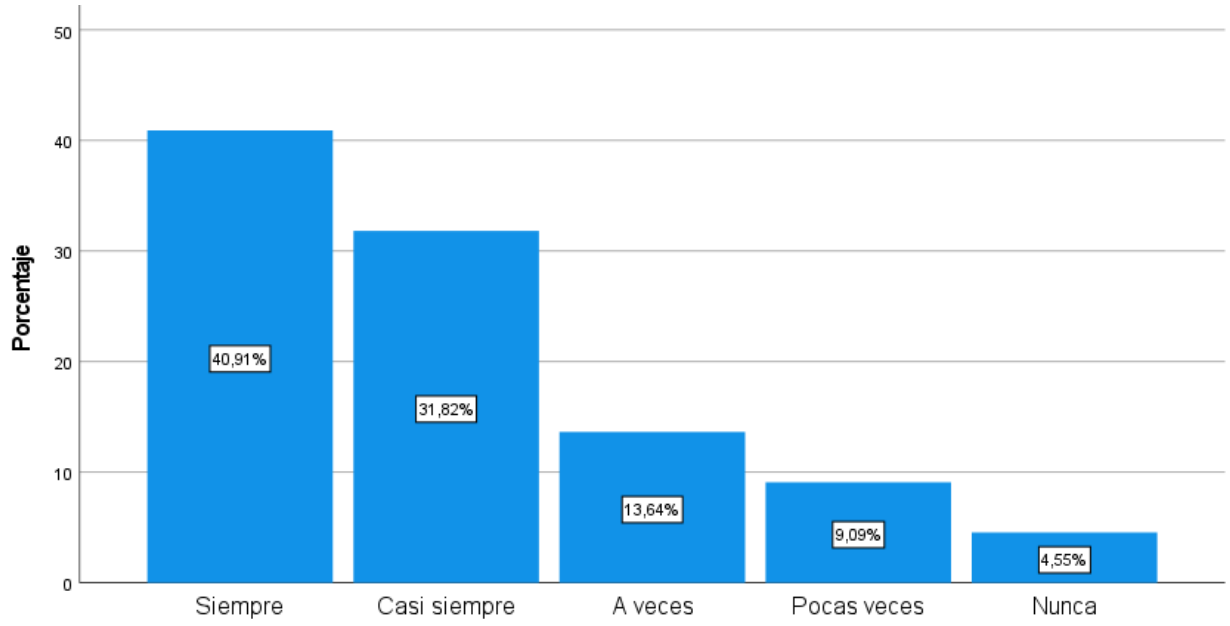



**Análisis**

La opción casi siempre obtuvo el 40,91% (9), seguido de la opción siempre con el 31,82% (7), a veces con el 13,64% (3), pocas veces con el 9,09% (2) y nunca con el 4,55% (1). Los hallazgos se asimilan a los resultados obtenidos por García (2020) en donde el 60% de profesionales demostraron puntualidad en su horario laboral, esto denota la responsabilidad y respeto hacia la institución de salud en donde laboran, constituyendo una virtud que refleja el interés por realizar las tareas encomendadas.

**Gráfico 17:**

*Competencia en la atención integral que ofrece al usuario*

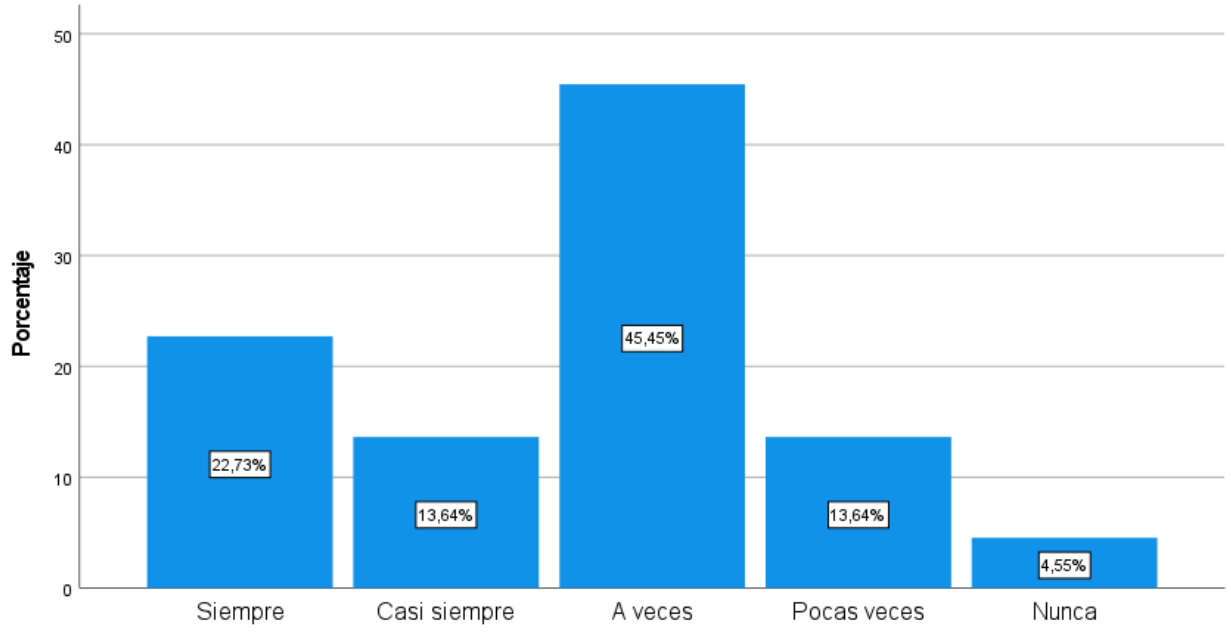



**Análisis**

La opción siempre obtuvo el 40,91% (9) indicando que los profesionales de enfermería están cumpliendo con sus funciones a cabalidad, seguido de la opción casi siempre con el 31,82% (7), a veces con el 13,64% (3), pocas veces con el 9,09% (2) y nunca con el 4,55% (1). Los resultados de la encuesta se comparan con Castro et al. (2022) en donde el 60% de profesionales fueron competentes en la atención integral que ofrecen a los usuarios. Hoy en día la atención holística es un factor importante que permite a los profesionales lograr un enfoque en el que se atiendan todas las necesidades del paciente por completo.

**Gráfico 18***:*

*Capacidad en la planificación y organización de actividades*

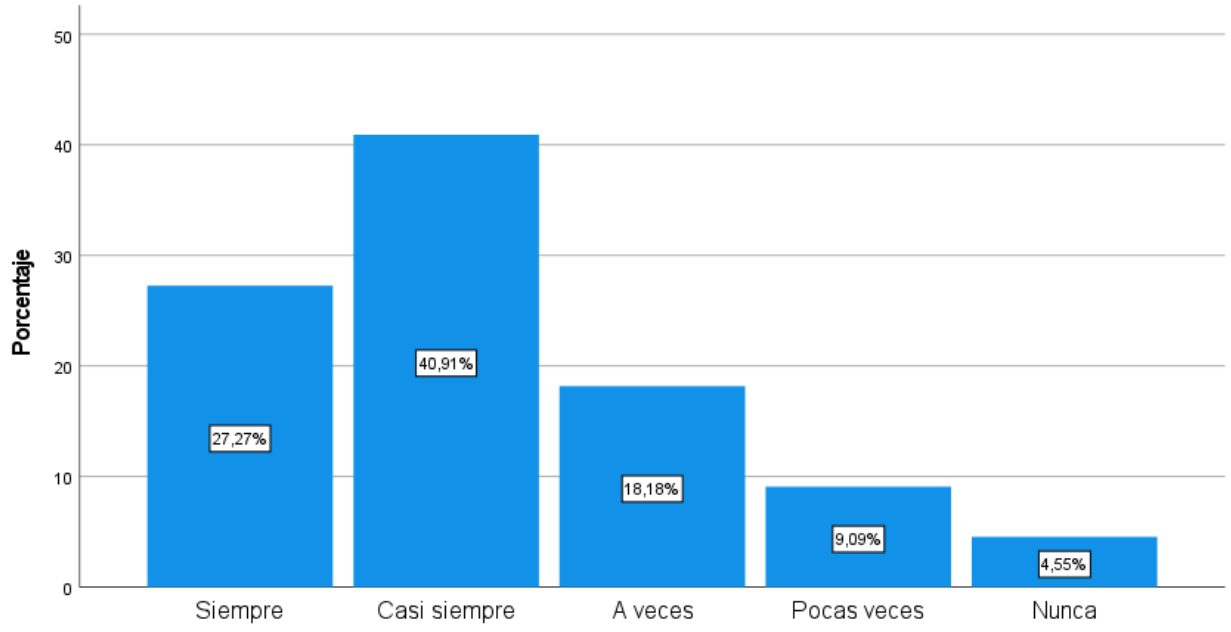



**Análisis**

La opción a veces obtuvo el 45,45% (10), seguido de la opción siempre con el 22,73% (5), casi siempre con el 13,64% (3), pocas veces con el 13,64% (3) y nunca con el 4,55% (1). Los resultados se relacionan con los hallazgos obtenidos por Lira (2022) en donde el 60% de profesionales no demostraron capacidad en la planificación y organización de actividades, lo cual influyó de forma negativa para conseguir los niveles más altos de eficiencia, bienestar y productividad de los profesionales de salud.

**Gráfico 19***:*

*Capacidad de tomar decisiones oportunas en situaciones de conflicto*




**Análisis**

La opción casi siempre obtuvo el 40,91% (9), seguido de la opción siempre con el 27,27% (6), a veces con el 18,18% (4), pocas veces con el 9,09% (2) y nunca con el 4,55% (1). Dichos resultados se asemejan por Perera et al. (2023) en donde el 50% de profesionales de enfermería demostraron capacidad para tomar decisiones oportunas en situaciones de conflicto, por ende, los conocimientos adquiridos en su formación académica permiten tomar decisiones responsables que enlaza la práctica con la aplicación de conocimientos previos.

**Tabla 2**

*Nivel de satisfacción de los empleadores*

| N. de preguntas | Nunca (1) | Pocas veces (2) | A veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | | | | 4 | | 4 |
| 6 | | | 3 | | | 3 |
| 7 | | | | 4 | | 4 |
| 8 | | | 3 | | | 3 |
| 9 | | | | | 5 | 5 |
| 10 | | | | 4 | | 4 |
| 11 | | | 3 | | | 3 |
| 12 | | | | | 5 | 5 |
| 13 | | | | 4 | | 4 |
| 14 | | | 3 | | | 3 |
| 15 | | | | 4 | | 4 |
| 16 | | | | 4 | | 4 |
| 17 | | | | | 5 | 5 |
| 18 | | | 3 | | | 3 |
| 19 | | | | 4 | | 4 |
| **Sumatoria total** | | | | | | **58** |
| **Nivel de satisfacción** | | | | | | **ALTO** |

**Nota:** Elaboración propia

Se aplicó la escala de Stanones, cuya ponderación se determinó en base a las respuestas con mayor cantidad de porcentaje, posteriormente se procedió a sumar los valores, dando como resultado un total de 58 puntos, lo que representa un nivel de satisfacción “alto”, según la valoración de baremos de escala tipo Likert se ubica dentro del rango de 57-77 puntos. A pesar de mostrar un alto nivel de satisfacción, existen acciones que deben ser mejoradas, tales como; considerar las normas y protocolo del MSP, identificar problemas y afrontarlos a través de la planificación de estrategias, demostrar interés en buscar nuevos conocimientos, liderar y trabajar en equipo y capacidad en demostrar planificación y organización.

## PROPUESTA

**Tema**: "Enfermería: Innovación y Socialización para el cumplimiento de protocolos, resolución de problemas y trabajo en equipo"

*"Potenciando la Atención de Salud a través de la Educación Continua"*

El estudio realizado sobre la caracterización de los graduados de enfermería y su desempeño profesional ha revelado varias deficiencias que necesitan vigilancia para mejorar la calidad de la atención sanitaria. Una parte considerable de los profesionales de enfermería no está cumpliendo consistentemente con los protocolos del Ministerio de Salud Pública (MSP). Esto pone en riesgo la seguridad del paciente y el funcionamiento eficiente de las instituciones de salud.

La capacidad para documentar y comunicar de forma efectiva es variable entre los profesionales. La documentación precisa y la comunicación clara son esenciales para la continuidad del cuidado, la coordinación entre el equipo de salud y la seguridad del paciente.

### Objetivo General

- Elaborar un material informativo para el fortalecimiento de las competencias y habilidades esenciales en la atención de salud.

### Objetivos específicos

- Crear un tríptico innovador y novedoso para la mejor comprensión del conocimiento y sea enriquecedor para el profesional de salud.
- Facilitar la información a las unidades operativas con el afán de expandir la propuesta y sean cumplidos por los empleadores en impartir a los trabajadores.

## Justificación

Esta propuesta es interesante porque resalta la importancia y directrices de la capacidad de tomar decisiones rápidas y correctas en situaciones de conflicto para mantener la calidad del cuidado y la respuesta adecuada en situaciones de emergencia.

La implementación de un programa de formación continua asegura que los profesionales de enfermería estén siempre actualizados con los últimos protocolos y procedimientos del MSP. La actualización constante es vital para mantener la calidad y la seguridad en la atención, así como para cumplir con los estándares exigidos por las instituciones de salud.

Desarrollar habilidades específicas para la resolución de problemas y la toma de decisiones a través de simulaciones y estudios de caso prepara a los profesionales de enfermería para enfrentar situaciones complejas y críticas. La mejora en estas habilidades contribuye directamente a una atención más eficiente y segura para los pacientes.

## Metodología

La metodología para crear una propuesta de diseño tríptico informativo para su mejor comprensión del conocimiento y sea enriquecedor para el profesional de salud se basaría en varios puntos claves. Se llevó a cabo la investigación sobre nivel de satisfacción de empleadores en relación a los egresados de la carrera de enfermería donde se evidencio ciertas falencias como: 1.- Considerar las normas y protocolos del MSP, 2.- Identificar problemas y afrontarlos a través de la planificación de estrategias, 3.- Liderar y trabajar en equipo.

Luego se desarrolló un esquema de contenido para la elaboración de un tríptico, la información se presenta de manera sencilla y accesible utilizando un lenguaje claro y directo.

## Desarrollo de la propuesta

### Protocolos de Enfermería del Ministerio de Salud Pública de Ecuador relevantes.

#### 1. Protocolo de Atención de Enfermería en el Servicio de Emergencias

**Objetivo:** Brindar atención oportuna y eficiente en situaciones de emergencia, garantizando la estabilización inicial del paciente.

**Componentes:**

**Evaluación inicial rápida:** Uso de la escala ABCDE (Aire, Respiración, Circulación, Discapacidad, Exposición).

- **Triage:** Clasificación de pacientes según la gravedad de su condición.
- **Intervenciones inmediatas:** Administración de medicamentos, fluidos intravenosos, y otras intervenciones críticas.
- **Documentación:** Registro detallado de las evaluaciones e intervenciones realizadas.

#### 2. Protocolo de Atención de Enfermería en Pacientes con Enfermedades Crónicas

**Objetivo:** Proporcionar cuidado continuo y gestión integral de pacientes con enfermedades crónicas, mejorando su calidad de vida.

**Componentes:**

- **Evaluación integral:** Historia clínica completa, evaluación física y monitoreo de parámetros vitales.
- **Plan de cuidados personalizado:** Basado en las necesidades específicas del paciente.
- **Educación al paciente y familia:** Instrucciones sobre el manejo de la enfermedad, medicamentos, dieta y ejercicio.
- **Monitoreo y seguimiento:** Visitas regulares y monitoreo de complicaciones potenciales.

**3. Protocolo de Atención de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI)**

**Objetivo:** Ofrecer cuidados especializados a pacientes críticos, garantizando el mantenimiento de funciones vitales.

**Componentes:**

- **Monitoreo constante:** Uso de equipos de monitoreo para vigilar parámetros vitales (presión arterial, frecuencia cardíaca, saturación de oxígeno, etc.).
- **Intervenciones intensivas:** Administración de medicamentos, soporte ventilatorio, y manejo de dispositivos invasivos.
- **Prevención de infecciones:** Protocolos estrictos de higiene y manejo de equipos médicos.
- **Documentación y comunicación:** Registro detallado de cuidados y colaboración estrecha con el equipo médico.

**4. Protocolo de Atención de Enfermería en Salud Materno-Infantil**

**Objetivo:** Asegurar la atención integral de mujeres embarazadas, puérperas, y recién nacidos, promoviendo un desarrollo saludable.

**Componentes:**

- **Control prenatal:** Evaluaciones regulares, educación prenatal, y detección temprana de complicaciones.
- **Atención del parto:** Asistencia durante el trabajo de parto, parto y postparto inmediato.
- **Cuidados del recién nacido:** Evaluación inicial, vacunación, y educación a los padres sobre el cuidado del bebé.
- **Seguimiento postnatal:** Visitas de control y monitoreo del desarrollo del recién nacido.

**5. Protocolo de Atención de Enfermería en Pacientes Oncológicos**

**Objetivo:** Proveer cuidados especializados y apoyo emocional a pacientes con cáncer, mejorando su calidad de vida y manejo de síntomas.

**Componentes:**

- **Evaluación integral:** Historia clínica detallada y evaluación física.
- **Manejo del dolor y síntomas:** Administración de medicamentos y técnicas de alivio del dolor.
- **Apoyo emocional:** Asistencia psicológica y apoyo a la familia.
- **Educación y orientación:** Información sobre el tratamiento, efectos secundarios, y autocuidado.

**Resolución de Problemas y Toma de Decisiones en Enfermería**

Técnicas y Estrategias para la Resolución de Problemas

**Proceso de Atención de Enfermería (PAE):**

- **Valoración:** Recopilación de datos sobre el estado de salud del paciente.
- **Diagnóstico:** Identificación de problemas de salud reales y potenciales.
- **Planificación:** Elaboración de un plan de cuidados con objetivos y estrategias específicas.
- **Ejecución:** Implementación del plan de cuidados.
- **Evaluación:** Revisión y valoración de los resultados obtenidos.

**Análisis FODA (SWOT):**

- **Fortalezas:** Identificación de los recursos y capacidades disponibles.
- **Oportunidades:** Detección de aspectos externos que pueden beneficiar la situación.
- **Debilidades:** Reconocimiento de las limitaciones y áreas de mejora.
- **Amenazas:** Identificación de factores externos que pueden complicar la situación.

**Diagrama de Ishikawa (Causa y Efecto):**

Visualización de las causas potenciales de un problema y entender su verdadero origen, un paso necesario para poder definir decisiones.

**Lluvia de Ideas (Brainstorming):**

Generación de ideas y posibles soluciones a un problema en un entorno grupal, promoviendo la participación abierta y la creatividad.

**Análisis de Decisiones:**

Evaluación de las posibles alternativas basándose en criterios específicos como efectividad, tiempo y recursos disponibles.

**Trabajo en equipo**

*"El cuidado del paciente se hace cada vez más complejo y requiere la colaboración eficaz entre los profesionales"*

El trabajo en equipo responde a una manera organizada y coordinada de trabajar entre varios profesionales de salud con la finalidad de alcanzar metas comunes. A través de las habilidades de cada uno de los integrantes, todos los miembros del equipo mantienen una responsabilidad individual y mutua para dirigir todos los esfuerzos a un objetivo común.

**Esto significa que:**

- ✓ Hay una necesidad mutua de compartir unas habilidades o conocimientos.
- ✓ Los profesionales de un equipo se complementan en sus perfiles.
- ✓ Pero, además, deben tener una relación de confianza, no forzosamente de amistad.

**Las principales ventajas del trabajo en equipo son:**

- ✓ Óptimo rendimiento
- ✓ Problemas mejor resueltos
- ✓ Calidad excelente al brindar el cuidado
- ✓ Decisiones eficaces
- ✓ Desarrollo personal de sus integrantes y desarrollo de la propia organización.
- ✓ Prácticas seguras y de calidad.

**Importancia del trabajo en equipo en enfermería**

- ✓ Recuperación de la salud de los pacientes
- ✓ Ayuda a la construir relaciones profesionales solidas
- ✓ Reduce el riesgo para la seguridad del paciente
- ✓ Contribuye directamente a una comunicación mas eficaz puede mejorar el conocimiento de los colegas.
- ✓ Satisfacción laboral

## Elaboración del Tríptico Informativo



# CAPÍTULO IV

## 4. RESULTADOS O LOGROS ALCANZADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

| OBJETIVOS | RESULTADOS |
|---|---|
| • Caracterizar la situación académico laboral de los graduados de la carrera de enfermería que laboran en las distintas instituciones de salud de la coordinación zonal 2 y 3. | De acuerdo a los resultados obtenidos se evidenció que, el 54,55% (12) de los profesionales de enfermería laboran mediante contratos ocasionales, lo cual significa que ofrecen sus servicios de manera ocasional con la finalidad de satisfacer las necesidades institucionales de forma no permanente. El 36,36% (8) trabajan más de dos años, siendo la función asistencial la labor que más desempeñan en sus respectivas instituciones con el 59,09% (13). Así mismo, la mayoría de profesionales tienen un título de tercer nivel con el 63,64% (14). |
| • Identificar el nivel de satisfacción de los empleadores de las instituciones de salud, sobre los profesionales de enfermería en el campo ocupacional. | El nivel de satisfacción de los empleadores fue "Alto" ya que según la escala de valoración de baremos de escala tipo Likert se ubica dentro del rango de 57-77 puntos. A pesar de mostrar un alto nivel de satisfacción, existen acciones que deben ser mejoradas, tales como; considerar las normas y protocolos del MSP, identificar problemas y afrontarlos a través de la planificación de estrategias, liderar y trabajar en equipo y capacidad en demostrar planificación y organización. |

| | |
|---|---|
| • Elaborar un material informativo para el fortalecimiento de las competencias y habilidades esenciales en la atención de salud. | Mediante esto mejora la seguridad del paciente, reduciendo errores y complicaciones permite el incremento de la eficiencia, optimizando los procesos y reduciendo tiempo de espera, fomenta la colaboración entre profesionales de enfermería y otros miembros del equipo de salud, y así promueve la calidad de vida mejorando los resultados de salud y la satisfacción del paciente. |

.

# CAPÍTULO V

## 5. MARCO ADMINISTRATIVO

### 5.1 Recursos

#### 5.1.1 Humanos

- Tutor/a: Lic. Morayma Remache MsC
- Autores del proyecto investigativo: Chimbolema Rea Óscar y Rea Chimborazo Alex
- Empleadores de las distintas instituciones de salud de la coordinación zonal 2 y 3.
- Apoyo conceptual y metodológico como revisor: Lic. Esthela Guerrero.

#### 5.1.2 Institucionales

- Universidad Estatal de Bolívar
- Instituciones de Salud pertenecientes a la coordinación zonal 2 y 3

#### 5.1.3 Tecnológicos

- Internet
- Laptop
- Cámara fotográfica
- Pendrive
- Impresora

#### 5.1.4 Materiales

- Anillados & Impresiones
- Esferos
- Tríptico

### 5.1.5 Presupuesto

| Descripción | Cantidad | Valor Unitario | Valor Total |
|---|---|---|---|
| **Impresión instrumento de validación** | 3 | 0,1 | 0,30 |
| **Impresión de documentos varios** | 10 | 0,10 | 1,00 |
| **Impresión de la encuesta** | 25 | 0.30 | 7.50 |
| **Impresión borrador de la tesis** | 4 | 6.60 | 26.4 |
| **Impresión tesis final** | 3 | 6,60 | 19,80 |
| **Anillados** | 7 | 1,50 | 10,50 |
| **Alimentación** | 80 | 2.50 | 200 |
| **Transporte y movilización** | 156 | 1,50 | 234 |
| **Internet** | 25 | 1 | 25 |
| **Grabación de CD** | 3 | 1,50 | 4,50 |
| **TOTAL** | | | **$ 529** |

### 5.1.6 Cronograma de actividades

| Actividad | 2023 | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Octubre | | Noviembre | | | Diciembre | | | Enero | | Febrero | | | Marzo | | | Abril | | Mayo | | Junio | | Julio | | Agosto | | Septiembre | | | | Octubre | | | | Nov | | | | | | | | | | |
| | 1 s | 2 s | 1 s | 2 s | 3 s | 1 s | 2 s | 3 s | 2 s | 3 s | 1 s | 2 s | 3 s | 1 s | 2 s | 3 s | 1 s | 2 s | 3 s | 4 s | 1 s | 2 s | 2 s | 3 s | 1 s | 2 s | 1 s | 2 s | 3 s | 4 s | 1 s | 2 s | 3 s | 4 s | 1 s | 2 s | 3 s | | | | | | |
| Proyecto de titulación solicitud de modalidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aprobación del tema investigativo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tutora asignada | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollo del primer capítulo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollo del segundo capítulo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollo del tercer capítulo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Validación del instrumento | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aceptación de prórroga | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aplicación de encuestas a la población en estudio | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollo del análisis e interpretación de datos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollo del cuarto capítulo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollo del marco administrativo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | |

# CAPÍTULO VI

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1 Conclusiones

Se estableció que la situación actual de los egresados de la carrera de enfermería refleja una predominancia de contratos ocasionales, lo que indica una falta de estabilidad laboral. Sin embargo, algunos enfermeros han logrado mantener una posición laboral por más de dos años, predominando en funciones asistenciales. Además, una mayoría significativa posee un título de tercer nivel, lo cual subraya el alto nivel educativo de los profesionales de enfermería. Estos datos resaltan la necesidad de estrategias institucionales que promuevan la estabilidad laboral y el desarrollo continuo de los profesionales en este campo.

El nivel de satisfacción de los empleadores fue “Alto”, a pesar de mostrar un alto nivel de satisfacción, existen acciones que deben ser mejoradas, tales como; considerar las normas y protocolo del Ministerio de Salud Pública, identificar problemas y afrontarlos a través de la planificación de estrategias, liderar y trabajar en equipo y capacidad en demostrar planificación y organización.

Con base a los resultados obtenidos se estableció un plan de actividad mediante un tríptico informativo para mejorar la calidad de atención, en relación a las normas y protocolos del MSP, identificar problemas y afrontarlos a través de la planificación de estrategias, liderar y trabajar en equipo.

## 6.2 Recomendaciones

Se encomienda fortalecer en el ámbito de la aplicación de protocolos y normativas del Ministerio de Salud Pública para reforzar las destrezas y habilidades en los profesionales de enfermería.

Se recomienda realizar un estudio comparativo de satisfacción laboral de los graduados de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar entre los sectores de salud pública y privada.

Fortalecer en el ámbito académico, destacando en proyectos científicos para reforzar el nivel investigativo mejorando las habilidades comunicativas y relación interpersonal.

**BIBLIOGRAFÌA**

Alemán, J. (Junio de 2019). *Satisfacción laboral del personal de efermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua Nicaragua.* Obtenido de Tesis de Posgrado: https://repositorio.unan.edu.ni/7917/1/t960.pdf

Alfonso, M. y García, M. (2021). La responsabilidad social de las facultades de Medicina. Una exigencia inaplazable para adaptarse a las necesidades de la población. *Revista Educcaión Médica, 22*(1), 102. Obtenido de https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181320301571

Bernate y Vargas. (2020). Desafíos y tendencias del siglo XXI en la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales, 26*(1), 5. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/280/28064146010/html/

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavidez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad, 12*(3), 387. Obtenido de http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf

Cabanilla, G., Cando, C. y Valencia, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad, 14*(3), 404. Obtenido de http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n3/2218-3620-rus-14-03-403.pdf

Cahévez, J. (2019). Aplicación de las destrezas con criterio de desempeño para el desarrollo de la comprensión lectora. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales, 4*(1), 88. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rehuso/v4n1/2550-6587-rehuso-4-01-00087.pdf

Calderón, C. (2022). Compromiso organizacional de mandos medios en la Salud Pública Institucional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 7*(13), 45. Obtenido de https://ve.scielo.org/pdf/raiko/v7n13/2542-3088-raiko-7-13-42.pdf

Cando, D. y Llumiguano, D. (Octubre de 2019). *Satisfacción de empleadores en relación el desempeño de los graduados de la carrera de enfermería.* Obtenido de Tesis de pregrado. Universidad Estatal de Bolívar: https://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/2843/1/correccionn%20tesis%20final%2017-11-18.pdf

Canoles, O. y Suárez, Z. (2019). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Revista Universidad y Salud, 20*(2), 171-182. Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf

Cassiani et al. (2020). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Revista Panamericana de Salud Pública, 44*(15), 3. Obtenido de https://scielosp.org/article/rpsp/2020.v44/e64/es/

Castro, V., Toxqui, G., Álvarez, I., Vega, A. y Altamirano, B. (2022). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. *Revista Investigación e Innovación, 2*(2), 21-29. Obtenido de https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/download/1488/1754

Celedonia, S. y Tejada, S. (2020). Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de una universidad pública licenciada. *Revista de la Escuela de Enfermería, 7*(2), 93-101. Obtenido de https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/513/1044?download=pdf

Cernas, D., Mercado, P. y León, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Revista Contaduría y administración, 63*(2), 3. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n2/0186-1042-cya-63-02-00006.pdf

Chiang, M., Hidalgo, J. y Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 11*(22), 349. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/retos/v11n22/1390-6291-Retos-11-22-00347.pdf

Choto y Miniguano. (Agosto de 2021). *OFERTA ACADÉMICA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR RELACIONADA CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS Y LAS GRADUADAS EN LA ZONA 2. AÑO 2018–2020.* Obtenido de Tesis de pregrado. Universidad Estatal de Bolívar: https://www.dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/4050/1/Titulaci%c3%b3n%202021-NataliChoto-JennyMiniguano%20%281%29.pdf

Cuesta, A. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. *Revista Retos de la Dirección, 14*(2). Obtenido de http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v14n2/2306-9155-rdir-14-02-327.pdf

Delgado, Y. (2019). *Nivel de estrés y desempéño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el Bosque, la Victoria, Chiclayo.* Obtenido de Tesis de pregrado. Universidad

Señor de Sipan : https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinoza, E., Quevedo, W. y Tábara, E. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *46*(4), 3. Obtenido de https://scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n4/e2146/

Ferro, L. y Marquéz, E. (2022). *Percepción Laboral de los Empleadores Acerca de los Egresados del Programa de Enfermería de la Universidad de Santander de Bucaramanga 2016-2021*. Obtenido de Tesis de pregrado. Universidad de Santander: https://repositorio.udes.edu.co/server/api/core/bitstreams/f7907493-366c-43a1-a20b-4835028925ec/content

Ferro, L. y Marquéz, E. (2022). *Percepción laboral de los empleadores acerca de los egresados del programa de Enfermería de la Universidad Santander de Bucaramanga 2016-2017*. Obtenido de Tesis de pregrado. Univesidad de Santander : https://repositorio.udes.edu.co/server/api/core/bitstreams/f7907493-366c-43a1-a20b-4835028925ec/content

García, A. (2021). *Seguimiento a los profesionales de enfermería de la Universidad de LIma* . Lima.

García, L., Vázquez, J., Sánchez, B., Rúa, P. y Rodríguez, D. (2022). Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados de enfermería: estudio de caso en el Sur de Jalisco, México. *Revista Ciencia Latina, 6*(6), 6836-6855. Obtenido de https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3924/5960

García, M. (2020). *Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de emergencia en el Hospital General San Vicente de Paul, 2020.* Obtenido de Tesis de pregrado. Universidad Técnica del Norte : https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11260/2/06%20ENF%201180%20TRABAJO%20GRADO.pdf

Gonzáles, W. y Vilchaez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Revista Pensamiento & Gestión, 51*(1), 59. Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n51/2145-941X-pege-51-54.pdf

Gutierrez, M. y Rubalcaba, J. (2020). La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria. *Journal of Negative and No Positive Results, 5*(1), 83. Obtenido de https://scielo.isciii.es/pdf/jonnpr/v5n1/2529-850X-jonnpr-5-01-81.pdf

Gutierrez, S. y Tejada, S. (2020). Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de una universidad pública licenciada. *Revista de la Escuela de Enfermería, 7*(2), 93-101. Obtenido de https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/513/1044?download=pdf

Hernández, G. (08 de Agosto de 2023). *La satisfacción laboral es clave para el desarrollo de las organizaciones.* Obtenido de Universidad de Piura: https://www.udep.edu.pe/hoy/2023/08/la-satisfaccion-laboral-es-clave-para-el-desarrollo-de-las-organizaciones/

Herrera, A., Machado, M., Tierra, V., Coro, M. y Remache, A. (2022). El profesional de enfermería en la promoción de salud en el segundo nivel de atención. *Revista Eugenio Espejo, 16*(1), 101. Obtenido de https://doi.org/10.37135/ee.04.13.11

Herrera, A., Machado, P., Tierra, V., Coro, V. y Remache, K. (2022). El profesional de enfermería en la promoción de salud en el segundo nivel de atención. *Revista Eugenio Espejo, 16*(1), 99. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/ree/v16n1/2661-6742-ree-16-01-000012.pdf

Huyhua, S. y Tejada, S. (2020). Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de una universidad pública licenciada. *Revista de la Escuela de Enfermería, 7*(2), 93-101. Obtenido de https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/513

Instituto Nacional de Estadística y Censo. (12 de Mayo de 2023). *Escasez de profesionales de enfermería afecta a Ecuador*. Obtenido de https://conexion.puce.edu.ec/escasez-de-profesionales-de-enfermeria-afecta-a-ecuador/

Lira, C. (2022). Nivel de satisfacción y desempleo laboral del personal de enfermería. *Revista de Ciencias de la Salud, 4*(4), 206–216. Obtenido de https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/483

López, J. y Mendóza, J. (2022). Factores que intervienen en el desempeño laboral en equipos de trabajo: una revisión de literatura. *Revista Víncula Tégica, 8*(4), 172. Obtenido de http://eprints.uanl.mx/25983/1/25.pdf

Mora, M. (2020). Educación como disciplina y como objeto de estudio: aportes para un debate. *Revista Desde el Sur, 12*(1), 202. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/pdf/des/v12n1/2415-0959-des-12-01-201.pdf

Moreno et al. (2019). Egresados de la carrera de Enfermería y su perfil profesional. *Revista Educación Médica Superior, 33*(1), 4. Obtenido de http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v33n1/1561-2902-ems-33-01-e1463.pdf

Moreno. G., Martínez, D., Moreno, M. y Fernández, M. (2019). Egresados de la carrera de Enfermería y su perfil profesional. *Revista Educcaión Médica Superior, 33*(1), 4. Obtenido de http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v33n1/1561-2902-ems-33-01-e1463.pdf

Moro, N. y García, A. (2023). Rol de la enfermera en la investigación. *Revista española de salud Pública, 26*(97), 3. Obtenido de https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10540899/

Muñoz, D., Vásquez, P., Roque, K., Aguilar, M., Dimas, A., Delgado, G. y Padilla, V. (2022). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Revista Ene, 16*(2), 3. Obtenido de https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v16n2/1988-348X-ene-16-02-1330.pdf

Navarrete, M. y León, I. (Septiembre de 2019). *Evaluación del desempéño laboral de los graduados de la carrera de enfemería de la Universidad de Guayaquil en las instituciones de salud de la ciudad de Guayaquil.* Obtenido de Tesis de pregrado. Universidad de Guayaquil: https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/abfaca70-0f09-43f3-bdb1-39ac8fb0d66d/content

Organización Mundial de la Salud. (2020). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Revista Panamericana de Salud Pública, 44*(1), 64. Obtenido de https://scielosp.org/pdf/rpsp/2020.v44/e64/es

Organización Panamericana de Salud . (2020). *Siuación de la enfemería en el mundo 2020. Invertir en educación, empleo y liderazgo.* Obtenido de https://www.paho.org/es/temas/enfermeria

Pashanasi, B., Gárate, J. y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una

revisión. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*(12), 164. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf

Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Revista Innovar, 30*(76), 12. Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n76/0121-5051-inno-30-76-9.pdf

Perera, A., López, J., Reyes, M., Silva, M. y Rodríguez, R. (2023). Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital de segundo nivel. *Revista Horizaontes Enfermería, 1*(2), 1-13. Obtenido de https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/09/1509287/3.pdf

Pozo, M., Esteves, Z. y Baque, L. (2023). El desarrollo de habilidades y destrezas en la investigación educativa. *Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes, 6*(11), 111. Obtenido de https://ve.scielo.org/pdf/ek/v6n11/2665-0282-ek-6-11-109.pdf

Rodríguez, S. (2021). El empleador como garante de la seguridad del trabajo en el Código Penal peruano. Globalización, riesgo típico y COVID-19. *Revista de la Facultad de Derecho, 50*(1), 5. Obtenido de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-06652021000102110

Rojas, A., Tiga, D. y Bello, W. (2021). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo, 67*(265), 255. Obtenido de https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v67n265/1989-7790-mesetra-67-265-253.pdf

Sánchez, C., Rebolledo, D., García, M. y Muñiz, G. (2022). Percepción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados de Enfermería de la Universidad de Guayaquil. *Revista*

*Cuatrimestral Conecta Libertad*, *6*(2), 36-48. Obtenido de https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/download/281/470/2171

Sánchez, D., Acosta, J. y Tafur, A. (2021). Prácticas de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en instituciones de educación superior: escalas de medición. *Revista Formación Universitaria*, *14*(1), 159. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062021000100157

Sánchez, J. y Morales, S. (2021). *Requerimientos del campo ocupacional local regional y nacional en relación a la ofetta formativa de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, alo 2020-2021* . Obtenido de Tesis de pregrado. Unviersidad Estatal de Bolívar: https://www.dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/4043/1/TESIS%20ENFERMERIA%20.pdf

Sánchez, Y. y Borgues, L. (2021). Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. *Revista Humanidades Médicas*, *21*(1), 226. Obtenido de http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v21n1/1727-8120-hmc-21-01-224.pdf

Silva, A., Silva, F., Barbosa, C. Alves, V. y Da Costa, F. (2019). Perfil de egresados del curso de enfermería: competencias e inserción profesional*. *Revista Latinoamericana de enfermería*, *27*(1). Obtenido de https://www.scielo.br/j/rlae/a/9rR6wwgK88Tfpqt877rPbtb/?format=pdf&lang=es

Tapia, M., Chávez, F., Guaranguay, H. y Sánchez. L. (2022). Competencias del profesional de enfermería y perfil de egreso universitario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, *6*(2), 50. Obtenido de https://ve.scielo.org/pdf/raics/v6n12/2610-8038-raics-6-12-48.pdf

Tomlinson, D., Hyslop, S., Stein, E., Spiegler, B., Vettese, E. y Kuczynski, S. (2019). Development of mini-SSPedi for children 4-7 years of age receiving cancer treatments. BMC Cancer. *BMC Cancer, 19*(1), 1-9.

Universidad Estatal de Bolívar. (2023). *Perfil de Egreso de la Carrera de Enfermería.* Obtenido de Carrera de Enfermería. Universidad Estatal de Bolívar: https://www.ueb.edu.ec/index.php/oferta-academica/grado/cselh/enfermeria

Universidad Estatal de Machala. (2019). *Informe del sistema de seguimiento a graduados después de cumplir el año de salud rural* . Obtenido de Carrera de Enfermería. Universidad Estatal de Bolívar: https://www.utmachala.edu.ec/portalwp/wp-content/uploads/INFORME-DEL-SISTEMA-DE-SEGUIMIENTO-A-GRADUADOS-CARRERA-DE-ENFERMER%C3%8DA.pdf

Velasco. M., Barros, T., Castillo. L., Villavicencio, R. y Torres, C. (2019). Resultados de la evaluación de competencias profesionales a estudiantes de enfermería del Ecuador [Results of. *Revista Facultdad Ciencias Médicas, 42*(1), 158. Obtenido de https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CIENCIAS_MEDICAS/article/view/1577

Venegas, C., Reynaga, L., Luna, M., Díaz, N. y Ruíz, L. (2021). Percepciones de los egresados de enfermería sobre las competencias adquiridas para enfrentar el mundo laboral. *Revista Enfermería Universitaria, 18*(1), 33. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v18n1/2395-8421-eu-18-01-29.pdf

Verduga, R., Zambrano, K., Figueroa, J. y Delgado, E. (2024). Liderazgo de Enfermería: Relación entre la Efectividad del Equipo y Calidad de Atención al Paciente. *Revista Multidisciplinar*

*Ciencia Latina, 8*(1). Obtenido de https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/9951

Villaruel, A. (2021). Liderazgo en enfermería: ¡Es hora de dar un paso al frente! *Revista Enfermería universitaria, 18*(1), 2. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v18n1/2395-8421-eu-18-01-1.pdf

Villasana, L., Sánchez, A. (2022). Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. *Revista San Gregorio, 1*(49), 19. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n49/2528-7907-rsan-1-49-00016.pdf

Vitali, M., Pires, D., Novatzki, EFarías, J. y Soratto, J. (2020). Satisfacción e inastisfacción laboral en la atención primaria de salud. *Revista texto y contexto de enfermería, 29*(1), 4. Obtenido de https://www.scielo.br/j/tce/a/nyKcwFmG9qPJ85Wy5XC9s7G/?format=pdf&lang=pt

Wong, W., Che, W., Cheng, M., Cheung, Ch., Cheung, T., Lee, K., So, K. y Yip, S. (2019). Desafíos de los recién graduados en enfermería durante su período de transición. *Revista internacional de educación y práctica de enfermería, 8*(6), 1-8. Obtenido de https://www.sciedupress.com/journal/index.php/jnep/article/view/12168

Zafra, J., Tenorio, J. y Bazalar, J. (2020). Asociación entre índice de ruralidad y satisfacción laboral en médicos y enfermeros de Perú. *Revista Cubana Salud Pública, 46*(2), 1-6. Obtenido de https://www.scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n2/e1414/

# ANEXOS

**Anexo 1:** Formato de encuestas aplicadas a los empleadores

## ENCUESTA

**TEMA:** NIVEL DE SATISFACCIÓN DE EMPLEADORES EN RELACIÓN A LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA COORDINACIÓN ZONAL 2 Y 3 PERIODO. PERIODO MARZO - JULIO 2024.

**AUTORES:** Chimbolema Rea Oscar Marcelo y Rea Chimborazo Alex Michael

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de satisfacción de empleadores en relación a los graduados de la carrera de enfermería coordinación zonal 2 y 3, periodo marzo - julio 2024.

**INSTRUCCIÓN**

La presente encuesta tiene la finalidad de determinar el nivel de satisfacción de empleadores en relación a los egresados de la carrera de enfermería coordinación zonal 2 y 3, periodo marzo - julio 2024. En la primera sección coloque sus datos informativos e información adicional si el caso lo amerita.

En la segunda sección se encuentran las preguntas divididas en cuatro dimensiones; acciones, educación, apoyo psicoemocional - espiritual y duelo, en la cual deberá elegir una opción de acuerdo a su criterio y conocimiento. Le agradecemos que responda todas las preguntas con toda la sinceridad del caso, ya que la información será destinada para fines estrictamente académicos, por lo tanto, su identidad será tratada de manera anónima y confidencial por lo que se le asignara un código.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria. Usted puede interrumpir la misma en cualquier momento, sin que ello genere ningún perjuicio. Además, si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente, a fin de clarificarla oportunamente.

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADORES DE LAS DIVERSAS INSTITUCIONES DE SALUD PÚBLICA COORDINACIÓN ZONAL 2 Y 3**

**SECCIÓN I:**

| **DATOS INFORMATIVOS** | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Nombre de la Institución:** | | | | | | | |
| **Código asignado por el investigador:** | | | **Edad:** | | | | |
| **Género:** | **Femenino:** | | **Masculino:** | | **Otro:** | | |
| **Distrito:** | | **Zona:** | | | | | |

**SECCIÓN II**

**Instrucciones:** Observar cada pregunta y marque con una "X" según corresponda.

| **N.** | **Dimensión:** caracterización de los egresados de enfermería | |
|---|---|---|
| **1** | **¿Cuál es el tipo de contrato que poseen los egresados de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar que laboran en las distintas instituciones de Salud Pública (zona 2 y 3)?** | |
| Contrato ocasional | | |
| Nombramiento provisional | | |
| Nombramiento definitivo | | |
| Prestación de servicios profesionales | | |
| **2** | **¿Cuánto tiempo labora en la institución el profesional de enfermería egresado de la Universidad Estatal de Bolívar?** | |
| Menos de 1 año | | |
| 1 año | | |
| 2 años | | |
| más de dos años | | |
| **3** | **¿Qué función desempeña en su institución el profesional de enfermería egresado de la Universidad Estatal de Bolívar?** | |
| Asistencial | | |
| Docencia | | |
| Investigación | | |
| Administración | | |
| Otro | | |
| **4** | **¿Cuál es nivel académico que posee el profesional de enfermería egresado de la Universidad Estatal de Bolívar contratado en su institución?** | |
| Licenciatura | | |
| Maestría / Especialidad | | |
| Doctorado | | |

## SECCIÓN II

**Instrucciones:** Observe cada pregunta y marque con una "X" según su apreciación.

| Nunca | Pocas veces | A veces | Casi siempre | Siempre |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N. | Indicadores<br>Las siguientes preguntas están dirigidas a los empleadores de las diversas instituciones de Salud Pública pertenecientes a la zona 2 y 3, en relación a los egresados de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar. | Valoración | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Dimensión:** Requerimientos, calidad y comunicación. | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 5 | ¿Considera usted que el profesional de enfermería cumple con los requerimientos que exige la institución en el campo ocupacional? | | | | | |
| 6 | ¿Realiza un trabajo eficiente considerando las normas y protocolos del ministerio de Salud Pública? | | | | | |
| 7 | ¿Considera usted que el profesional de enfermería posee la capacidad para documentar y comunicar de forma efectiva y completa la información al usuario, familia y comunidad? | | | | | |
| **Dimensión:** Resolución de problemas, ética y autoaprendizaje. | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 8 | ¿Posee la capacidad de identificar los problemas y afrontarlos a través de la planificación de estrategias? | | | | | |
| 9 | ¿Posee la capacidad de integrarse y adaptarse al trabajo en equipo interprofesional para lograr una atención de alta calidad que beneficie a pacientes, familias y comunidades? | | | | | |
| 10 | ¿Posee la capacidad de asumir principios éticos, respetando la convivencia social? | | | | | |
| 11 | ¿Demuestra interés en buscar permanentemente nuevos conocimientos e investigaciones para mejorar sus funciones laborales? | | | | | |
| **Dimensión:** Responsabilidad, formación y herramientas tecnológicas. | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 12 | ¿Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar en beneficio de la institución? | | | | | |
| 13 | ¿Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y tareas encomendadas por sus superiores, fomentando un ambiente laboral positivo? | | | | | |
| 14 | ¿Lidera y trabaja en equipo garantizando la calidad de los cuidados a los pacientes y familia? | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 15 | ¿Colabora con la institución en la ejecución y utilización de tecnologías para perfeccionar procesos de trabajo dentro de su área? | | | | | |
| **Dimensión:** Puntualidad, atención, planificación y toma de decisiones. | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 16 | ¿Demuestra puntualidad en su horario laboral? | | | | | |
| 17 | ¿Es competente en la atención integral que ofrece al usuario del servicio o unidad funcional? | | | | | |
| 18 | ¿Demuestra capacidad en la planificación y organización de actividades que va a llevar a cabo durante el turno? | | | | | |
| 19 | ¿Posee la capacidad de tomar decisiones oportunas en situaciones de conflicto? | | | | | |

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**Anexo 2:** Autorización para el desarrollo del trabajo de titulación en la coordinación zonal 2, estudiantes de la carrera de enfermería.

REPÚBLICA DEL ECUADOR

**Ministerio de Salud Pública**

Coordinación Zonal de Salud 2

**Oficio Nro. MSP-CZONAL2-2024-0244-O**

**Tena, 08 de marzo de 2024**

**Asunto:** AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN, ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA UEB

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

De mi consideración:

Mediante Oficio Nro. UEB-FCSS-2023-0182-O de fecha 08 de diciembre de 2024, suscrito por la Lcda. Maria Humbelina Olalla Garcia, COORDINADORA DE LA CARRERA ENFERMERÍA; señala textualmente:

*"Permítame expresar un cordial saludo de quienes hacemos la carrera de Enfermería, de la Universidad Estatal de Bolívar a la vez me permito informar que según proyecto de carrera los estudiantes ingresan al proceso de titulación a partir del octavo ciclo mientras desarrollan sus prácticas pre profesionales.*

*En virtud de ello, solicito su autorización para que los estudiantes de la carrera inscritos en la Unidad de Titulación apliquen su trabajo de investigación en la zona de salud que está bajo su dirección, facilite la recolección de datos e información para el desarrollo del trabajo de investigación que se detallan a continuación:*

| N° | *Autoras/re* | *Temas de investigción* |
|---|---|---|
| *1* | *Rea Chimborazo Alex Michael*<br>*Óscar Marcelo Chimbolema Rea* | *Nivel de Satisfacción de empleadores y egresados de la carrera de Enfermería Coordinación zonal 2 y 3. Periodo Octubre 2023 – Febrero 2024* |

*Por la atención a la presente, le agradezco"*

Por lo expuesto, se autoriza a los estudiantes Rea Chimborazo Alex Michael y Óscar Marcelo Chimbolema Rea;para que apliquen su trabajo de investigación en las EODs que cuentan con servidores, que realizaron sus estudios superiores en la Universidad Estatal de Bolívar.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

REPÚBLICA DEL ECUADOR

**Ministerio de Salud Pública**

Coordinación Zonal de Salud 2

**Oficio Nro. MSP-CZONAL2-2024-0244-O**

**Tena, 08 de marzo de 2024**

***Documento firmado electrónicamente***

Mgs. Maria Esther Castillo Muñoz
**COORDINADOR/A ZONAL DE SALUD 2**

Referencias:
- MSP-CZONAL2-2023-0921

Anexos:
- matriz_ex_alumnos_ueb-15d02.xls
- matriz_ex_alumnos_ueb_22d02.xls
- matriz_ex_alumnos_ueb-hjmvi.xls

Copia:
Señora Ingeniera
Myrian Karina Coro Shiguango
**Analista Zonal de Control Documental y Tarifas**

Señorita Licenciada
Luisana Cristabel Cuenca Alcivar.
**Responsable de la Gestión Zonal de Implementación y Evaluación de Redes de Atención en Salud**

dp/my

Firmado electrónicamente por:
MARIA ESTHER CASTILLO MUNOZ

**Anexo 3:** Solicitud de prórroga

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

**Carrera de Enfermería**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

Guaranda, 20 de marzo del 2024

Mgt. Silvana López

**Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano**

Lcda. Vanessa Mite

**Coordinadora de Titulación de la Carrera de Enfermería**

Presente:

De nuestra consideración. -

Yo, **Chimbolema Rea Oscar Marcelo** con C.I: **0250203908** y **Rea Chimborazo Alex Michael** con C.I: **0250126893**, estudiantes de la carrera de Enfermería, nos dirigimos a usted para solicitarle muy comedidamente, se nos autorice una prórroga para dar continuidad al desarrollo de nuestro proyecto de investigación denominado: **"Nivel de satisfacción de empleadores en relación a los egresados de la carrera de Enfermería Coordinación zonal 2 y 3 Periodo Octubre 2023 – Febrero 2024"**, por motivos de retraso en el trabajo de titulación, pese a lo establecido no se logró concluir en la fecha prevista de entrega." **Nivel de satisfacción de empleadores en relación a los egresados de la carrera de Enfermería Coordinación zonal 2 y 3 Periodo Marzo 2024- Julio 2024."**

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

Seguros de contar con su aceptación le agradecemos con anticipación.

Atentamente,

**Chimbolema Rea Oscar Marcelo**

**C.I:** 0250203908

**Estudiante De Titulación**

**Rea Chimborazo Alex Michael**

**C.I:** 0250126893

**Estudiante De Titulación**

Recibido, 20-03-2024 8h35 am

Escaneado con CamScanner

**Anexo 3:** Autorización para para el desarrollo del trabajo de titulación en la coordinación zonal 3, dirigida a las diversas instituciones de salud pública.

REPÚBLICA DEL ECUADOR

**Ministerio de Salud Pública**

Coordinación Zonal 3 - Salud

**Memorando Nro. MSP-CZONAL3-2024-3447-M**

**Riobamba, 18 de marzo de 2024**

**PARA:** Sra. Dra. Silvana Ximena Lopez Paredes
**Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud y del ser Humano**

Sr. Dr. Angel Cristóbal Yánez Velasteguí
**Gerente del Hospital Provincial General Docente Riobamba**

Sr. Mgs. Elio Gonzalo Galarza Viera
**Gerente del Hospital General Puyo (e)**

Sr. Espc. Fernando Paul Cruz Quishpe
**Gerente del Hospital General Docente Ambato**

Sr. Mgs. Jorge Oswaldo Proaño Olivo
**Gerente del Hospital General Latacunga**

Sr. Espc. Jose Dolores Parraga Basurto
**Director del Hospital Pediátrico Alfonso Villagómez Román (e)**

Sr. Espc. José Luis Lucero Tapia
**Director del Hospital Alausí**

Activar Wi
Ve a Configur

Sra. Dra. María Gabriela Logroño Cazco
**Directora Hospital Geriátrico Doctor Bolívar Argüello P.**

Sra. Mgs. Rubela Lorena Velasco Naranjo
**Directora Distrital de Salud 18D04**

Srta. Med. Sandra Jimena Gonzalez Chamorro
**Directora Distrital 05D04 Pujilí - Saquisilí - Salud**

Sra. Espc. Veronica del Carmen Maila Toledo
**Directora 16D01 - Pastaza - Mera - Santa Clara - Salud**

**ASUNTO:** DESARROLLO DE TRABAJO DE TITULACIÓN UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. UEB-FCSS-2024-0026-O, registrado en esta dependencia con Nro. MSP-CZONAL3-2024-0382-E, en el que se manifiesta:

*"(...), mediante Oficio Nro. MSP-CZONAL 3- 2023-3709-0 se recibe directrices para el desarrollo del trabajo de titulación denominado: Nivel de satisfacción de empleadores y egresados de la carrera de enfermería Coordinación Zonal 2 y 3. Periodo octubre 2023-febrero 2024, en tal sentido hago llegar la documentación habilitante: perfil de proyecto, encuesta validada".*

Por lo tanto se AUTORIZA a los señores Oscar Marcelo Chimbolema Rea y Añex Michael Rea Chimborazo, estudiantes de la Universidad Estatal de Bolivar, Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano, Carrera de Enfermería, la aplicación del instrumento de recolección de datos del proyecto "Nivel de satisfacción de empleadores en relación a los egresados de la carrera de enfermería Coordinación Zonal 2 y 3 período octubre 2023- febrero 2024".

En uso del principio de autonomía se solicita comedidamente proporcionar las facilidades administrativas y operativas para el desarrollo del proyecto anteriormente descrito.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Activar V
Ve a Config

**Anexo 4:** Validación del instrumento por juicios de expertos

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Carrera de Enfermería

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS**

**Tema:** Nivel de satisfacción de empleadores en relación a los egresados de la carrera de enfermería coordinación zonal 2 y 3 periodo octubre 2023- febrero 2024.

**Responsables:** Chimbolema Rea Oscar Marcelo y Rea Chimborazo Alex Michael

**Coordinadora:** Lcda. Morayma Remache

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

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

**OBJETIVO GENERAL**

Determinar el nivel de satisfacción de empleadores en relación a los egresados de la carrera de enfermería coordinación zonal 2 y 3 periodo octubre 2023 - febrero 2024.

| Criterio | Puntuación | | | | Propuesta de mejora |
|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Coherencia | | | | X | |
| Pertinencia | | | X | | |
| Objetividad | | | | X | |
| Validez | | | | X | |
| **Total puntuación** | 15 | | | | |

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

| NOMBRE DEL VALIDADOR | PROFESIÓN Y CARGO | INSTITUCIÓN DONDE LABORA | FIRMA Y SELLO |
|---|---|---|---|
| Gladys Mite | Docente | U.EB | |

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

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

Carrera de Enfermería

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS

**Tema:** Nivel de satisfacción de empleadores en relación a los egresados de la carrera de enfermería coordinación zonal 2 y 3 periodo octubre 2023- febrero 2024.

**Responsables:** Chimbolema Rea Oscar Marcelo y Rea Chimborazo Alex Michael

**Coordinadora:** Lcda. Morayma Remache

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

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

**OBJETIVO GENERAL**

Determinar el nivel de satisfacción de empleadores en relación a los egresados de la carrera de enfermería coordinación zonal 2 y 3 periodo octubre 2023 - febrero 2024.

| Criterio | Puntuación | | | | Propuesta de mejora |
|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Coherencia | | | | X | |
| Pertinencia | | | | X | |
| Objetividad | | | X | | |
| Validez | | | | X | |
| **Total puntuación** | 15 | | | | |

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

| NOMBRE DEL VALIDADOR | PROFESIÓN Y CARGO | INSTITUCIÓN DONDE LABORA | FIRMA Y SELLO |
|---|---|---|---|
| Mery Rea G. | Docente UEB | U. E. B | |

**Anexo 5:** Consentimiento informado

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

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**(ENCUESTA)**

| **DATOS DEL PARTICIPANTE** | |
|---|---|
| **NOMBRES:** | Myriam Agueda |
| **APELLIDOS:** | Sopala Yanacallo |
| **CI:** | 1500496384-1 |
| **CÓDIGO ASIGNADO POR LOS INVESTIGADORES:** | SL02 |
| **DATOS DE LOS INVESTIGADORES** | |
| **NOMBRES Y APELLIDOS** | Chimbolema Rea Oscar Marcelo<br>Rea Chimborazo Alex Michael |
| **CENTRO DE ESTUDIOS** | Universidad Estatal de Bolívar |
| **TITULO A OBTENER** | Licenciados en Enfermería |
| **CONTACTOS:** | 0992283555<br>0963142208 |

- Usted ha sido invitada/o a participar en nuestro trabajo de investigación con el tema: "NIVEL DE SATISFACCIÓN DE EMPLEADORES EN RELACIÓN A LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA COORDINACIÓN ZONAL 2 Y 3 PERIODO MARZO 2024 - JULIO 2024", a cargo de los estudiantes: Chimbolema Rea Oscar Marcelo y Rea Chimborazo Alex Michael, estudio realizado para la obtención del título de Licenciados en Ciencias de la Enfermería, bajo la supervisión de la tutora de Titulación Lic. Morayma Remache docente de la Universidad Estatal de Bolívar.
- El objetivo principal de este trabajo es recolectar información para determinar el nivel de satisfacción de empleadores en relación a los egresados de la carrera de enfermería coordinación zonal 2 y 3 periodo marzo 2024 - julio 2024".
- Si acepta participar en este proyecto de investigación requerirá responder a todas las preguntas del cuestionario de la manera más honesta posible.
- Esta actividad se efectuará de manera individual con un tiempo estipulado para su aplicación de 15 minutos aproximadamente.
- Su participación es totalmente voluntaria y podrá abandonar la investigación sin necesidad de dar ningún tipo de explicación o excusa y sin que ello signifique algún perjuicio o consecuencia para usted.
- La totalidad de la información obtenida será confidencial, utilizada únicamente para el análisis del trabajo de investigación.
- Los datos recolectados serán analizados en el marco de la presente investigación, su presentación y difusión científica será efectuada de manera que los participantes no

podrán ser individualizados. Sus datos estarán protegidos y resguardados en el Repositorio Digital de la Universidad Estatal de Bolívar.

- Si tiene inquietudes o dudas respecto a ésta investigación, puede ponerse en contacto con los estudiantes del proyecto ejecutado, Chimbolema Rea Oscar Marcelo Segura al número: 0992283555 o con Rea Chimborazo Alex Michael al número 0963142208.

**DECLARO**

- Que, por medio del presente escrito he sido informado, siendo testigo/a de la lectura exacta de lo antes indicado, y estar en pleno conocimiento de la investigación y sus fines: "NIVEL DE SATISFACCIÓN DE EMPLEADORES EN RELACIÓN A LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA COORDINACIÓN ZONAL2 Y 3 PERIODO MARZO 2024 - JULIO 2024".
- Que, he comprendido la información recibida y la decisión que tome es libre y voluntaria, pudiendo en cualquier momento revocar este consentimiento sin explicar las causas.
- Que, en caso de no sentirme conforme con la participación, puedo abandonar la investigación sin que eso pueda representar algún perjuicio para mí de ningún tipo.
- Que, siento interés en participar del estudio, declarando que he recibido un original firmado de este documento que reitera este hecho.
- Que, acepto participar en el estudio.

**FIRMA:**



**Anexo 6:** Encuestas aplicadas a los empleadores de la coordinación zonal 2.



**Descripción.** (Hospital General José María Velasco Ibarra (Tena)

**Fecha:** 15 de marzo del 2024

**Elaborado por:** Chimbolema Oscar y Rea Alex



**Descripción.** (Centro de Salud La Paz Loreto)

**Fecha:** 20 de marzo del 2024

**Elaborado por:** Chimbolema Oscar y Rea Alex



**Descripción.** (Hospital Básico Baeza)

**Fecha:** 25 de marzo del 2024

**Elaborado por:** Chimbolema Oscar y Rea Alex



**Descripción.** (Centro de Salud Archidona)

**Fecha:** 30 de marzo del 2024

**Elaborado por:** Chimbolema Oscar y Rea Alex

**Anexo 7:** Encuestas aplicadas a los empleadores de la coordinación zonal 3.



**Descripción.** (Hospital General Puyo)

**Fecha:** 05 de abril del 2024

**Elaborado por:** Chimbolema Oscar y Rea Alex



**Descripción.** (Centro de Salud Morete Puyo)

**Fecha:** 12 de abril del 2024

**Elaborado por:** Chimbolema Oscar y Rea Alex



**Descripción.** (Hospital General Latacunga)
**Fecha:** 18 de abril del 2024

**Elaborado por:** Chimbolema Oscar y Rea Alex



**Descripción.** (H General Docente Riobamba)

**Fecha:** 25 de abril del 2024

**Elaborado por:** Chimbolema Oscar y Rea Alex

**Anexo 8:** Evidencia de las encuestas realizadas a los empleadores.

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

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

## ENCUESTA

**TEMA:** NIVEL DE SATISFACCIÓN DE EMPLEADORES EN RELACIÓN A LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA COORDINACIÓN ZONAL 2 Y 3 PERIODO MARZO 2024 – JULIO 2024.

**AUTORES:** Chimbolema Rea Oscar Marcelo y Rea Chimborazo Alex Michael

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de satisfacción de empleadores en relación a los egresados de la carrera de enfermería coordinación zonal 2 y 3 periodo marzo 2024 - julio 2024.". **INSTRUCCIÓN**

La presente encuesta tiene la finalidad de determinar el nivel de satisfacción de empleadores en relación a los egresados de la carrera de enfermería coordinación zonal 2 y 3 periodo marzo 2024 - julio 2024.".

En la primera sección coloque sus datos informativos e información adicional si el caso lo amerita.

En la segunda sección se encuentran las preguntas divididas en cuatro dimensiones; acciones, educación, apoyo psicoemocional - espiritual y duelo, en la cual deberá elegir una opción de acuerdo a su criterio y conocimiento. Le agradecemos que responda todas las preguntas con toda la sinceridad del caso, ya que la información será destinada para fines estrictamente académicos, por lo tanto, su identidad será tratada de manera anónima y confidencial por lo que se le asignara un código.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria. Usted puede interrumpir la misma en cualquier momento, sin que ello genere ningún perjuicio. Además, si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente, a fin de clarificarla oportunamente.

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y EL SER HUMANO

CARRERA DE ENFERMERÍA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

## ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADORES DE LAS DIVERSAS INSTITUCIONES DE SALUD PÚBLICA COORDINACIÓN ZONAL 2 Y 3

**SECCIÓN I:**

| DATOS INFORMATIVOS | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Nombre de la Institución:** | | Hospital General José María Velasco Ibarra | | | | | |
| **Código asignado por el investigador:** | | | | **Edad:** | 47 años | | |
| **Género:** | **Femenino:** | X | **Masculino:** | | **Otro:** | 47 | |
| **Distrito:** | 15D01 | **Zona:** | 3 | | | | |

**SECCIÓN II**

**Instrucciones:** Observar cada pregunta y marque con una "X" según corresponda.

| N. | **Dimensión:** situación actual de los egresados de enfermería | |
|---|---|---|
| 1 | **¿Cuál es el tipo de contrato que poseen los egresados de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar que laboran en las distintas instituciones de Salud Pública (zona 2 y 3)?** | |
| Contrato ocasional | | ✓ |
| Nombramiento provisional | | |
| Nombramiento definitivo | | |
| Prestación de servicios profesionales | | |
| 2 | **¿Cuánto tiempo labora en la institución el profesional de enfermería egresado de la Universidad Estatal de Bolívar?** | |
| Menos de 1 año | | |
| 1 año | | |
| 2 años | | |
| más de dos años | | ✓ |
| 3 | **¿Qué función desempeña en su institución el profesional de enfermería egresado de la Universidad Estatal de Bolívar?** | |
| Asistencial | | ✓ |
| Docencia | | |
| Investigación | | |
| Administración | | |
| Otro | | |
| 4 | **¿Cuál es nivel académico que posee el profesional de enfermería egresado de la Universidad Estatal de Bolívar contratado en su institución?** | |
| Licenciatura | | ✓ |
| Maestría / Especialidad | | |
| Doctorado | | |

**SECCIÓN II**

**Instrucciones:** Observe cada pregunta y marque con una "X" según su apreciación.

| Nunca | Pocas veces | A veces | Casi siempre | Siempre |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N. | **Indicadores** Las siguientes preguntas están dirigidas a los empleadores de las diversas instituciones de Salud Pública pertenecientes a la zona 2 y 3, en relación a los egresados de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar. | **Valoración** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Dimensión:** Requerimientos, calidad y comunicación. | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **5** | ¿Considera usted que el profesional de enfermería cumple con los requerimientos que exige la institución en el campo ocupacional? | | | | | ✓ |
| **6** | ¿Realiza un trabajo eficiente considerando las normas y protocolos del ministerio de Salud Pública? | | | | | ✓ |
| **7** | ¿Considera usted que el profesional de enfermería posee la capacidad para documentar y comunicar de forma efectiva y completa la información al usuario, familia y comunidad? | | | | | ✓ |
| **Dimensión:** Resolución de problemas, ética y autoaprendizaje. | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **8** | ¿Posee la capacidad de identificar los problemas y afrontarlos a través de la planificación de estrategias? | | | | | ✓ |
| **9** | ¿Posee la capacidad de integrarse y adaptarse al trabajo en equipo interprofecional para lograr una atención de alta calidad que beneficie a pacientes, familias y comunidades? | | | | | ✓ |
| **10** | ¿Posee la capacidad de asumir principios éticos, respetando la convivencia social? | | | | | ✓ |
| **11** | ¿Demuestra interés en buscar permanentemente nuevos conocimientos e investigaciones para mejorar sus funciones laborales? | | | | | ✓ |
| **Dimensión:** Responsabilidad, formación y herramientas tecnológicas. | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **12** | ¿Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar en beneficio de la institución? | | | | | ✓ |
| **13** | ¿Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y tareas encomendadas por sus superiores, fomentando un ambiente laboral positivo? | | | | | ✓ |
| **14** | ¿Lidera y trabaja en equipo garantizando la calidad de los cuidados a los pacientes y familia? | | | | | ✓ |
| **15** | ¿Colabora con la institución en la ejecución y utilización de tecnologías para perfeccionar procesos de trabajo dentro de su área? | | | | | ✓ |

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y EL SER HUMANO

CARRERA DE ENFERMERÍA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

| **Dimensión:** Puntualidad, atención, planificación y toma de decisiones. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **16** | ¿Demuestra puntualidad en su horario laboral? | | | | | |
| **17** | ¿Es competente en la atención integral que ofrece al usuario del servicio o unidad funcional? | | | | | ✓ |
| **18** | ¿Demuestra capacidad en la planificación y organización de actividades que va a llevar a cabo durante el turno? | | | | | ✓ |
| **19** | ¿Posee la capacidad de tomar decisiones oportunas en situaciones de conflicto? | | | | | ✓ |

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**Anexo 9:** Nomina de empleadores encuestados de la coordinación zonal 2 y 3 de salud.

| C.P | APELLIDOS Y NOMBRES | N° CEDULA | Nombre de la Institución | Líder de Área |
|---|---|---|---|---|
| SL01 | Perez Andy Margarita Ileana | 1500848484 | Hospital Básico Baeza | Emergencia |
| SL02 | Sopolo Yanocollo Myrian Agueda | 1500496391 | Hospital General Jose Maria Velasco Ibarra | Medicina Interna |
| SL03 | Lopez Villamarin Elen Liliana | 1500835555 | Centro de Salud Archidona | Directora del Centro de Salud |
| SL04 | Toapanta Coyago Maritza Alexandra | 1713834792 | Centro de Salud Archidona | Líder de Enfermería |
| SL05 | Suarez Montesdeoca Gladys Paulina | 1001538634 | Centro de Salud la Paz Loreto | Directora del Centro de Salud |
| SL06 | Carrasco Amaguaya Norma Isabel | 0603473745 | Hospital Básico Baeza | Centro Quirurgico |
| SL07 | Chicaiza Amaguay Carla Nataly | 1500887532 | Hospital Básico Baeza | Consulta Externa |
| SL08 | Llangari Cando Nelly Marisol | 1500819261 | Centro de Salud Paushiyaco | Directora del Centro de Salud |
| SL09 | Correa Cifuentes Carmen Cecilia | 1714341516 | Hospital General Jose Maria Velasco Ibarra | Central de Esterilización |
| SL10 | Cordova Arredondo Valeria Natassia | 1500710635 | Hospital General Jose Maria Velasco Ibarra | Unidad de Cuidados Intensivos |
| SL11 | Carrillo Moya Angela Maria | 1804534376 | Hospital General Puyo | Emergencia |
| SL12 | Morales Mayorga Silvia Graciela | 1802817864 | Hospital General Puyo | Medicina Interna |
| SL13 | Sanchez Melo Victoria Cristina | 1804322574 | Hospital General Puyo | Centro Obstétrico |
| SL14 | Criollo Ruiz Nancy Magaly | 0201832128 | Centro de Salud Morete Puyo | Directora del Centro de Salud |
| SL15 | Chicaiza Toapanta Nancy Fabiola | 1802846160 | Centro de Salud Morete Puyo | Líder de Enfermería |
| SL16 | Silva Villaroel Fatima Daniela | 0502928443 | Hospital General Latacunga | Medicina Interna |
| SL17 | Heredia Nugra Soraya Margoth | 0502953474 | Hospital General Latacunga | Emergencia |
| SL18 | Bonilla Espinel Jean Carlos | 0503216541 | Hospital General Latacunga | Docencia e Investigación |
| SL19 | Heredia Landeta Narcisa del Carmen | 0502933653 | Hospital General Latacunga | Talento Humano |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| SL20 | Mullo Guapi Maria Rosario | 0602708737 | Hospital Básico Dr. Publio Escobar Colta | Consulta externa |
| SL21 | Berrones Patricia del Pilar | 0603292152 | Hospital Provincial Docente Riobamba | Emergencia |
| SL22 | Urgilez Mendez Anita Yurubi | 0105597058 | Hospital Provincial Docente Riobamba | Central de Esterilización |

**Anexo 2.2:** Nomina de graduados que laboran en la coordinación zonal 2 de salud.

| NRO. | APELLIDOS Y NOMBRES | C.I. | DENOMINACION DE PUESTO | GRUPO OCUPACIONAL | RMU | CORREO ELECTRONICO | TELEFONO | NOMBRE DE LA UNIVERSIDAD DONDE REALIZO LOS ESTUDIOS SUPERIORES |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ALBIÑO PAZMIÑO MARCIA ESPERANZA | 0201732518 | ENFERMERO/A 3 | SERVIDOR PUBLICO 5 | 1212,00 | marcialbinio1@hotmail.com | 0996855945 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 2 | CARVAJAL BERMEO EVELYN YESSENIA | 0250301223 | ENFERMERO/A RURAL | SERVIDOR PUBLICO 2 | 901,00 | evycarvajal5@gmail.com | 032553307 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 3 | CHACON JIMENEZ ADRIANA VALERIA | 1751337880 | ENFERMERO/A RURAL | SERVIDOR PUBLICO 2 | 901,00 | drianitachjv@gmail.com | 0969236609 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 4 | CULQUI TIXI BRYAN ROBERTO | 0250058799 | ENFERMERO/A RURAL | SERVIDOR PUBLICO 2 | 901,00 | brct99@gmail.com | 099114285 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 5 | LARA QUIROLA ANDY STEEVEN | 1725354524 | ENFERMERO/A 3 | SERVIDOR PUBLICO 5 | 1212,00 | laraquirola2016@gmail.com | '0995398117 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 6 | LLUMIGUANO CHELA CLARA HORTENSIA | 0201890639 | ENFERMERO/A 3 | SERVIDOR PUBLICO 5 | 1212,00 | claritallumiguano@yahoo.es | 0991476366 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 7 | MOREJON MOREJON ALEXANDRA MISHELL | 0250013166 | ENFERMERO/A RURAL | SERVIDOR PUBLICO 2 | 901,00 | mishel.morejon12@gmail.com | 032635147 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 8 | POVEDA LARA MARIUXI ESTEFANIA | 0250061827 | ENFERMERO/A RURAL | SERVIDOR PUBLICO 2 | 901,00 | estefaniapovedalara@gmail.com | 032207076 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 9 | SANCHEZ LEMA VALERIA NATALI | 0202057162 | ENFERMERO/A RURAL | SERVIDOR PUBLICO 2 | 901,00 | valerissan99@gmail.com | 0967977961 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 10 | TITUAÑA ALCACIEGA LOURDES NOEMI | 1802957801 | ENFERMERO/A 3 | SERVIDOR PUBLICO 5 | 1212,00 | lourdesnoe1976@hotmail.com | 0986849733 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 11 | TOAQUIZA QUINATOA JESSICA ESTEFANIA | 1725683732 | ENFERMERO/A 3 | SERVIDOR PUBLICO 5 | 1212,00 | stefanialexis1705@gmail.com | 0983400781 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 12 | YANEZ GARCIA KAROL PAULETTE | 0250082781 | ENFERMERO/A RURAL | SERVIDOR PUBLICO 2 | 901,00 | lettyg087@gmail.com | 032983008 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |

| NRO. | APELLIDOS Y NOMBRES | C.I. | DENOMINACION DE PUESTO | GRUPO OCUPACIONAL | RMU | CORREO ELECTRONICO | TELEFONO | NOMBRE DE LA UNIVERSIDAD DONDE REALIZO LOS ESTUDIOS SUPERIORES |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ÑAUÑAY CAIZA MARIA DE LOURDES | 060242381 6 | ENFERMERO/A 3 | SERVIDOR PÚBLICO 5 | 1.212,00 | lulu-1972-tuamor@hotmail.com | 099488083 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 2 | GUAMAN CURI MONICA ALEXANDRA | 020249591 7 | ENFERMERO/A 3 | SERVIDOR PÚBLICO 5 | 1.212,00 | curialexandra@gmail.com | 096873759 4 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 3 | GUADALUPE NARANJO GISELA JOMAYRA | 120654617 6 | ENFERMERO/A 3 | SERVIDOR PÚBLICO 5 | 1.212,00 | giselaguadalupe70@yahoo.com | 099476990 4 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 4 | PADILLA PAGUAY MONICA ALEXANDRA | 020186159 8 | ENFERMERO/A 3 | SERVIDOR PÚBLICO 5 | 1.212,00 | fernanda862005@hotmail.com | 099132452 3 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 5 | GOYES CAIZA MIRIAN MARILUD | 150050292 5 | ENFERMERO/A 3 | SERVIDOR PÚBLICO 5 | 1.212,00 | marygoyes@hotmail.com | 099926604 6 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 6 | TENELEMA ARELLANO CARMEN BEATRIZ | 020233344 9 | ENFERMERO/A 3 | SERVIDOR PÚBLICO 5 | 1.212,00 | karmitatenelema@gmail.com | 098016021 1 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 7 | USHCA YAZUMA MONICA JANETH | 020238866 6 | ENFERMERO/A 3 | SERVIDOR PÚBLICO 5 | 1.212,00 | mjushca@gmail.com | 093944220 2 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 8 | CAMACHO PEÑA ELVIA ELIZETH | 020212038 2 | ENFERMERO/A 3 | SERVIDOR PÚBLICO 5 | 1.212,00 | lis_x5@hotmail.com | 097914703 1 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 9 | PUCHA GUAILLA VERONICA ELIZABETH | 020210278 6 | ENFERMERO/A 3 | SERVIDOR PÚBLICO 5 | 1.212,00 | veronicapucha@yahoo.es | 096943720 2 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 10 | QUINZO UVIDIA NELLY SUSANA | 140044501 | ENFERMERO/A 3 | SERVIDOR PÚBLICO 5 | 1.212,00 | nellysu09@hotmail.com | 099273386 9 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 11 | MARTINEZ GUAMAN ANA PAULINA | 060329250 9 | ENFERMERO/A 3 | SERVIDOR PÚBLICO 5 | 1.212,00 | anamartinez_1980@yahoo.es | 098388505 5 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 12 | ROCHINA LLUMITAXI MAURO GEOVANNY | 020234325 7 | ENFERMERO/A 3 | SERVIDOR PÚBLICO 5 | 1.212,00 | geovannycpc@hotmail.com | 0989326112 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 13 | MOPOSITA ARELLANO HENRY REMIGIO | 025001969 2 | ENFERMERO/A 3 | SERVIDOR PÚBLICO 5 | 1.212,00 | hmoposita9@gmail.com | 0993447483 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |
| 14 | VALLEJO TUALOMBO FACCHA SISA | 020236312 3 | ENFERMERO/A 3 | SERVIDOR PÚBLICO 5 | 1.212,00 | facchavallejo@gmail.com | 0987121056 | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR |

**Anexo 10:** Nomina de graduados que laboran en la coordinación zonal 3 de salud.

| **NOMBRES Y APELLIDOS** | **N° CEDULA** |
|---|---|
| MARITZA KARINA PILAMUNGA HURTADO | 0202144838 |
| EDWIN JOSUE PILAMUNGA HURTADO | 0250301538 |
| VERONICA ISABEL TUALOMBO ZARUMA | 0201617073 |
| VALESKA MALENY TOAPANTA RUEDA | 0250005766 |
| NANCY MAGALY CRIOLLO RUIZ | 0201832128 |
| EDGAR ROLANDO MILAN AREVALO | 02200475016 |
| KATY YAJAYRA QUINATOA HINOJOSA | 0202488540 |
| JHOANA ESTEFANÍA LLANOS QUINTANILLA | 0202414009 |
| DAYSI ALEXANDRA MALIZA ASITUMBAY | 0202391207 |
| ROSA YANET CHILQUINA CABAY | 0201517943 |
| JHOANA ELIZABETH VACA CHURO | 1003902127 |
| ROCIÓ DEL PILAR NARANJO NARANJO | 1712750155 |
| ANA ISABEL AVILES LUMIGUANO | 0202489200 |
| DIEGO SEBASTIAN BENAVIDES TAMAMI | 0250187655 |
| KAREN PAMELA LOPEZ AUQUILLA | 0202323317 |
| MARY JESSENIA SILVA CARRERA | 0202257788 |
| ANA ISABEL AVILES LLUMIGUANO | 0202489100 |
| DEICY GABRIELA GARCIA VERDEZOTO | 0202318077 |
| JEYSSON JOEL GAROFALO VELOZ | 0202191656 |
| ESTHEFANIA ABIGAIL GUANO FOGACHO | 0202157798 |
| BYRON ADRIAN GUTIERREZ CHICO | 0250008695 |
| KERLI VANEZA HUILCA HUILCA | 0202039756 |
| KAREN PAMELA LOPEZ AUQUILLA | 0202323317 |
| INGRID STEFANIA ORDOÑEZ HEREDIA | 0202125290 |
| GERSON RAMIRO OROZCO ROBAYO | 0202384277 |
| JUDITH CONSUELO PATIN PATIN | 0250013174 |
| ERIKA ALEXANDRA POVEDA VILLENA | 0202505533 |
| MARIA ELENA TRUJILLO TOCTAQUIZA | 0202197794 |
| SHARON IBETH YANZA PIÑALOZA | 0202474565 |
| NEYSER ADRIAN YUMBO MOPOSITA | 0250323649 |
| SEBASTIAN MARCELO ZURITA VASQUEZ | 0202010229 |

**Anexo 11:** Nomina de graduados evaluados de la coordinación zonal 2 y 3.

| C.P | APELLIDOS Y NOMBRES | N° CEDULA | Nombre de la Institución |
|---|---|---|---|
| SL01 | Chacon Jiménez Adriana Valeria | 1751337880 | Hospital Básico Baeza |
| SL02 | Padilla Paguay Mónica Alexandra | 0201861598 | Hospital General José María Velasco Ibarra |
| SL03 | Llumitaxi Ramírez Daysi Lorena | 0202279907 | C. S Archidona |
| SL04 | Lara Quirola Andy Steven | 1725354524 | C. S Archidona |
| SL05 | Yanez García Karol Pauleth | 0250082781 | C C. SPaz Loreto |
| SL06 | Pucha Guailla Verónica Elizabeth | 0202102786 | Hospital Básico Baeza |
| SL07 | Toaquiza Quinatoa Jessica Estefanía | 1725683732 | Hospital Básico Baeza |
| SL08 | Poveda Lara Mariuxi Estefanía | 0250061827 | C. S Paushiyaco |
| SL09 | Martinez Guaman Ana Paulina | 0603292709 | Hospital General José María Velasco Ibarra |
| SL10 | Goyes Caiza Miriam Marilud | 1500502925 | Hospital General José María Velasco Ibarra |
| SL11 | Pilamunga Hurtado Edwin Josué | 0250302538 | Hospital General Puyo |
| SL12 | Pilamunga Hurtado Maritza Karina | 0202144838 | Hospital General Puyo |
| SL13 | Toalombo Zaruma Verónica Isabel | 0201617073 | Hospital General Puyo |
| SL14 | Culqui Tixi Bryan Roberto | 0250058799 | C. S Morete Puyo |
| SL15 | Tuapanta Rueda Valeska Maleny | 0250005766 | C. S Morete Puyo |
| SL16 | Quinatoa Hinojosa Katy Yajaira | 0202488540 | Hospital General Latacunga |
| SL17 | Milán Arévalo Edgar Rolando | 0220475016 | Hospital General Latacunga |
| SL18 | Llanos Quintanilla Jhoana Estefanía | 0202414009 | Hospital General Latacunga |
| SL19 | Maliza Asitumbay Deisy Alexandra | 0202391207 | Hospital General Latacunga |
| SL20 | Avilés Llumiguano Ana Isabel | 0202489200 | Hospital Básico Dr. Publio Escobar Colta |
| SL21 | Benavides Tamami Diego Sebastián | 0250187655 | Hospital Provincial Docente Riobamba |
| SL22 | García Verdezoto Deisy Gabriela | 0202318077 | Hospital Provincial Docente Riobamba |

**Anexo 12:** Resolución de aprobación de prórroga

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

**Oficio sin número del 14 de febrero** del 2024 dirigido a la Licenciada Vanessa Mite Coordinadora del Proceso de Titulación y Mgt. Silvana López Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano, solicitan el Lic. David Agualongo Director del Proyecto de titulación y los señores: Poma Yacchirema Richard Paul con CI. 0201937646 y Guamán Tixi Bryan Hernan con CI. 0250031440, prórroga por retraso y cambio de lugar debido a no contar con la autorización de la zona 3, en el trabajo de titulación denominado:
Intervención de enfermería para el adulto mayor en situación de abandono, aplicando el modelo de Jean Watson . Parroquia Flores- Riobamba . Periodo Octubre 2023- febrero 2024
Solicitan el cambio por el tema:
Proceso de Atención de Enfermería para pacientes geriátricos con la disminución de la capacidad funcional. Centro Gerontológico Amawta Wasi Samay. Periodo Marzo 2024- Julio 2024
La Comisión de Titulación trata la solicitud y acepta la prórroga, cambio de tema por accesibilidad solicita el análisis y aprobación de ser el caso con el siguiente tema:
Proceso de Atención de Enfermería para pacientes geriátricos con la disminución de la capacidad funcional. Centro Gerontológico Amawta Wasi Samay. Periodo Marzo 2024- Julio 2024
Intervención de enfermería para el adulto mayor en situación de abandono, aplicando el modelo de Jean Watson . Parroquia Flores- Riobamba . Periodo Octubre 2023- febrero 2024

**Oficio sin número del 15 de febrero** del 2024 dirigido a la Licenciada Vanessa Mite Coordinadora del Proceso de Titulación y Mgt. Silvana López Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano solicitan la Lic. Patricia Guerra Directora del Proyecto de titulación y los estudiantes: Guaranga Broncano Adriana Belén con CI. 0202627154 y Yautibug Guagcha Byron Edison con CI.0604630723, prórroga por falta de accesibilidad para realizar el proyecto titulado:
Aplicación del Modelo de Nola Pender en la prevención de cáncer de cérvix Centro de Salud Penipe. Periodo octubre 2023.febrero 2024.
Se solicita el cambio por
Aplicación del Modelo de Nola Pender en la prevención de cáncer de cérvix Centro de Salud Cuatro Esquinas. Periodo Marzo 2024- Julio 2024
La Comisión de Titulación trata la solicitud y acepta la prórroga con cambio de lugar por falta de accesibilidad y solicita se analice y se apruebe en las instancias correspondientes el siguiente tema:
Aplicación del Modelo de Nola Pender en la prevención de cáncer de cérvix Centro de Salud Cuatro Esquinas. Periodo Marzo 2024- Julio 2024

**Oficio sin número del 15 de febrero** del 2024 dirigido a la Licenciada Vanessa Mite Coordinadora del Proceso de Titulación y Mgt. Silvana López Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano solicitan la Lic. Jaqueline Beltrán Directora del Proyecto de titulación y los estudiantes: Albán Montero Marlón Jhoel con CI: 0202474409 y Panata Rochina Jonathan Paul con CI: 0202484051 prórroga por falta de accesibilidad para realizar el proyecto titulado:
Promoción de la cartera de servicios a la población indígena asociado a una comunicación intercultural efectiva de enfermería. Centro de Salud N0 1. Riobamba. Periodo Octubre - Febrero 2024.
Solicita el cambio de tema por:
Promoción de la cartera de servicios a la población indígena asociado a una comunicación intercultural efectiva de enfermería. Centro de Salud Tipo A San Simón. Periodo Marzo 2024- Julio 2024
La Comisión de Titulación trata la solicitud y acepta la prórroga con cambio de lugar por falta de accesibilidad y solicita se analice y se apruebe en las instancias correspondientes el siguiente tema:
Promoción de la cartera de servicios a la población indígena asociado a una comunicación intercultural efectiva de enfermería. Centro de Salud Tipo A San Simón. Periodo marzo 2024- Julio 2024.

**Oficio sin número del 21 de febrero** del 2024 dirigido a la Licenciada Vanessa Mite Coordinadora del Proceso de Titulación y Mgt. Silvana López Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano solicitan la Lic. Stefanny Días las estudiantes: Guanipatin Caluña Carla Maribel con CI: 0202353223 y Muguicha Hinojoza Lisbeth Fernanda Paul con CI: 0202698213, prórroga por falta de tiempo y la falta de colaboración de parte de los encuestados del tema titulado:
Eventos adversos asociados a la aplicación de los diez correctos durante la práctica de los internos rotativos de enfermería. Universidad Estatal de Bolívar. Periodo marzo- julio 2024
Con la solicitud de prórroga al tema:

Eventos adversos asociados a la aplicación de los diez correctos durante la práctica de los internos rotativos de enfermería. Universidad Estatal de Bolívar. Periodo Marzo 2024- Julio 2024.
La Comisión de Titulación trata la solicitud y acepta la prórroga y solicita se analice y se apruebe en las instancias correspondientes el siguiente tema:
Eventos adversos asociados a la aplicación de los diez correctos durante la práctica de los internos rotativos de enfermería. Universidad Estatal de Bolívar. Periodo Marzo 2024- Julio 2024.

**Oficio sin número del 11 de marzo** del 2024 dirigido a la Licenciada Vanessa Mite Coordinadora del Proceso de Titulación y Mgt. Silvana López Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano solicitan los estudiantes: Barragán González José Carlos con CI: 0202501003 y Pérez Morales Mateo Alexander con CI: 1726474826 prórroga por motivo de retraso en el trabajo de titulación del tema :
Nivel de Satisfacción laboral de empleadores en relación a los egresados de la carrera de Enfermería Coordinación zonal 5. Periodo Octubre 2023- Febrero 2024.
La Comisión de Titulación trata la solicitud y acepta la prórroga con el siguiente tema y periodo, solicita se analice y se apruebe en las instancias correspondientes el siguiente tema:
Nivel de Satisfacción laboral de empleadores en relación a los egresados de la carrera de Enfermería Coordinación zonal 5. Periodo Marzo 2024- Julio 2024.
.cambio de peridos abril agosto 2024 todos los temas

**Oficio sin número del 20 de marzo** del 2024 dirigido a la Licenciada Vanessa Mite Coordinadora del Proceso de Titulación y Mgt. Silvana López Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano solicitan los estudiantes: Chimbolema Rea Oscar Marcelo con CI: 0250203908 Y Rea Chimboazo Alex Michael con CI: 0250126893 prórroga por falta de accesibilidad para realizar el proyecto denominado:
Nivel de Satisfacción de empleadores en relación a los egresados de la carrera de Enfermería Coordinación zonal 2 y 3. Periodo Octubre 2023- Febrero 2024.
La Comisión de Titulación trata la solicitud y acepta la prórroga, solicita se analice y se apruebe en las instancias correspondientes el siguiente tema:

Nivel de Satisfacción de empleadores en relación a los egresados de la carrera de Enfermería Coordinación zonal 2 y 3. Periodo Marzo 2024- Julio 2024
**El mismo periodo se apiureban los cambios**

**CONSEJO DIRECTIVO RESUELVE: SOBRE LA BASE DEL CONTENIDO DEL ACTA DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN DE LA CARRERA ENFERMERÍA DESARROLLADA EL 20 DE MARZO DEL 2024, Y SOBRE EL ANÁLISIS REALIZADO POR LA COMISIÓN DE TITULACIÓN DE LA CARRERA ENFERMERÍA, RESUELVE**

**Punto 4.- RESUELVE EXTENDER EL PLAZO DE UN CICLO ACADÉMICO COMO PRÓRROGA, ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO REFORMADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO, ANALIZADO, DISCUTIDO Y APROBADO POR CONSEJO UNIVERSITARIO EN SESIÓN EXTRAORDINARIA 013-2022, DE FECHA 1 DE JULIO DEL 2022, AMPARADO EN EL ART. 9.- PROTOCOLOS DE LAS MODALIDADES DE TITULACIÓN. - 9.2 PROYECTO DE INVESTIGACIÓN. 9.2.18 QUE DETERMINA: *"EL ESTUDIANTE QUE NO HAYA CULMINADO Y APROBADO EL TRABAJO DE TITULACIÓN EN EL TIEMPO ORDINARIO DE DURACIÓN DE LA CARRERA, LO PODRÁ DESARROLLAR EN UN PLAZO ADICIONAL QUE NO EXCEDERÁ EL EQUIVALENTE A DOS PERÍODOS ACADÉMICOS ORDINARIOS, PREVIA SOLICITUD A LA AUTORIDAD DE LA FACULTAD, SIN REQUERIR PAGO DE ARANCELES"*, COMO SE INDICA:**

| No. | Apellidos y nombres | Tema Aprobado | Tema restructurado APROBADO | Punto tratado en la Comisión de la Unidad de Titulación |
|---|---|---|---|---|
| | Gutierrez Muñoz Ana Maribel Saltos Becerra Marian Elizabeth | Factores de riesgo asociados a enfermedades crónico-degenerativas no transmisibles en adultos mayores del Centro de salud Caluma Licto. Periodo. Octubre 2023 –febrero 2024 | **Factores de riesgo asociados a enfermedades Crónico-Degenerativas no transmisibles en adultos mayores del Centro de salud Caluma tipo C. Periodo Marzo – julio 2024.** | acepta la prórroga y cambio de lugar |

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

**Notifíquese. –**

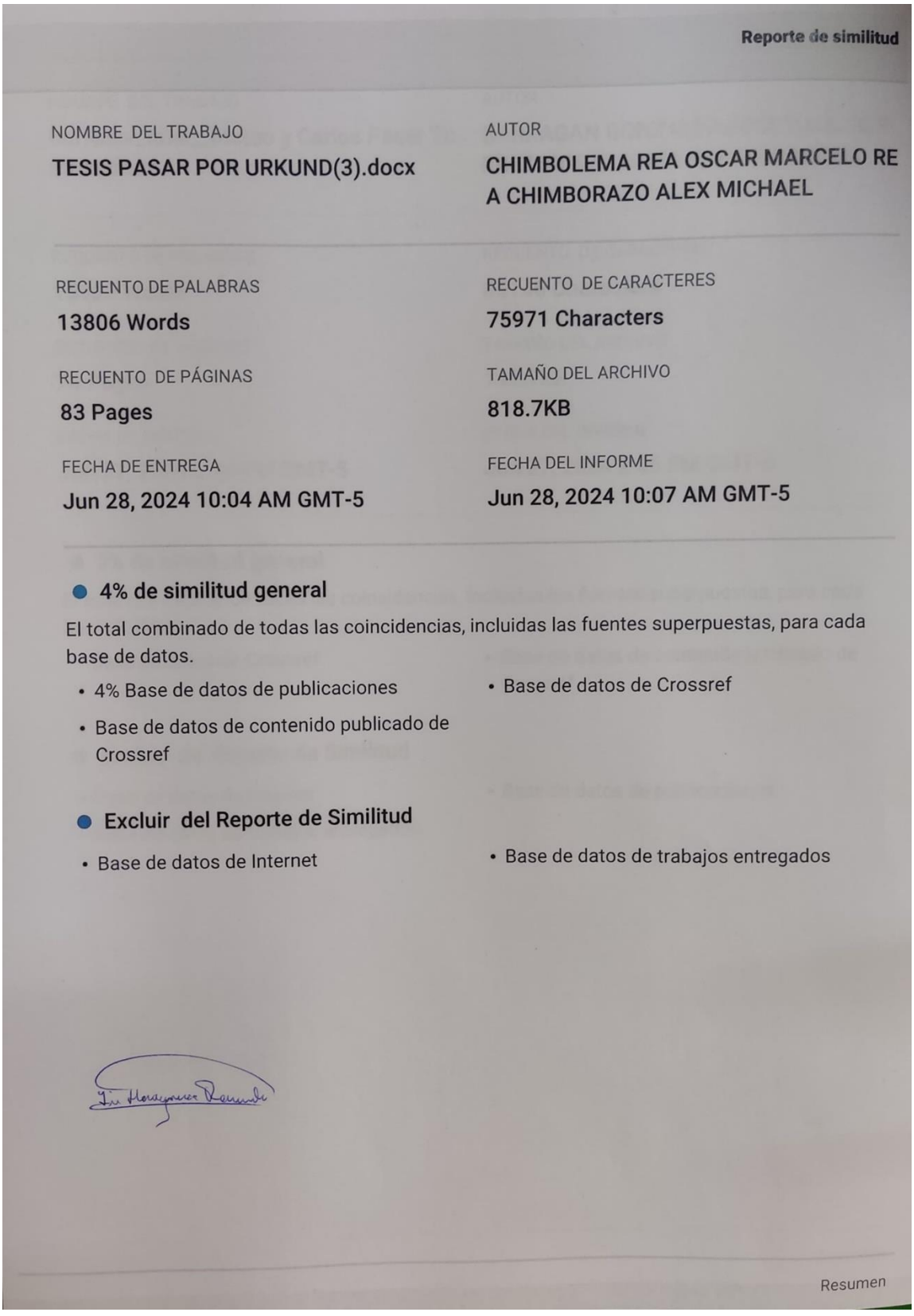
LIC. SILVANA LÓPEZ PAREDES Mgtr.
**DECANA**

**Lo certifico. –**

LIC. TANIA HURTADO GARCÍA
**SECRETARIA DE CONSEJO DIRECTIVO**

SL/TH

**Anexo 13:** Certificado de Turnitin



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
TESIS PASAR POR URKUND(3).docx

AUTOR
CHIMBOLEMA REA OSCAR MARCELO RE A CHIMBORAZO ALEX MICHAEL

RECUENTO DE PALABRAS
13806 Words

RECUENTO DE CARACTERES
75971 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS
83 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
818.7KB

FECHA DE ENTREGA
Jun 28, 2024 10:04 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME
Jun 28, 2024 10:07 AM GMT-5

● 4% de similitud general

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

- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

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

Resumen

**Anexo 14:** Descripción y perfil de puesto de enfermería

Ministerio de Salud Pública
Dirección Nacional de Talento Humano

# DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO

**1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO**

| | |
|---|---|
| Código: | |
| Denominación del Puesto: | Enfermero/a 3 |
| Nivel: | Profesional |
| Unidad Administrativa: | Gestión de Cuidados de Enfermería |
| Rol: | Ejecución de Procesos |
| Grupo Ocupacional: | Servidor Público 5 |
| Grado: | 11 |
| Ámbito: | Circuital |

**3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS**

INTERFAZ:

Emergencia, Consulta Externa, Hospitalización, Gestión de Admisiones, Gestión de Especialidades Clínica y/o Quirúrgica, Gestión de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico, Gestión de Atención al Usuario, Familiares, Pacientes

**4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA**

Nivel de Instrucción: Tercer Nivel

Área de Conocimiento: Enfermería

**2. MISIÓN**

Ejecutar el proceso de cuidados de enfermería de acuerdo a normas, procedimientos y protocolos de atención de enfermería, para resolución de los problemas de salud de los pacientes.

**5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA**

Tiempo de Experiencia: 2 años

Especificidad de la experiencia: Enfermería

**6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO**

Temática de Capacitación: Cuidado de Enfermería en los diferentes ciclos de vida

**7. ACTIVIDADES ESENCIALES**

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

**8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES**

| |
|---|
| Medicación, Farmacología, Administración en salud, Investigación, Nutrición, Psicología, Bioética, Sociantropología, Manejo de historia clínica, Bioseguridad |
| Farmacología, Protocolos, Guías Clínicas, Proceso Enfermero, Bioseguridad |
| Perfil Epidemiológico, Modelo de Atención Integral, Programas del MSP, Bioseguridad |
| Enfermería médico quirúrgico, Bioseguridad |
| Enfermería Básica, Gestión del Cuidado |
| Normativa legal vigente |

**9. COMPETENCIAS TÉCNICAS**

| Denominación de la Competencia | Nivel | Comportamiento Observable |
|---|---|---|
| Identificación de Problemas | Bajo | Comparte información sencilla para identificar problemas. |
| Habilidad Analítica (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común) | Bajo | Presenta datos estadísticos y/o financieros. |
| Generación de Ideas | Bajo | Identifica procedimientos alternativos para apoyar en la entrega de productos o servicios a los clientes usuarios. |
| Pensamiento Conceptual | Bajo | Utiliza conceptos básicos, sentido común y la experiencias vividas en la solución de problemas inherentes al desarrollo de las actividades del puesto. |
| Instrucción | Bajo | Instruye a un compañero sobre la forma de operar un programa de computación. |
| Pensamiento Analítico | Bajo | Realiza una lista de asuntos a tratar asignando un orden o prioridad determinados. Establece prioridades en las actividades que realiza. |

**10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES**

| Denominación de la Competencia | Nivel | Comportamiento Observable |
|---|---|---|
| Trabajo en Equipo | Bajo | Coopera, participa activamente en el equipo, apoya a las decisiones. Realiza la parte del trabajo que le corresponde. Como miembro de un equipo, mantiene informados a los demás. Comparte información. |
| Orientación de Servicio | Bajo | Actúa a partir de los requerimientos de los clientes, ofreciendo propuestas estandarizadas a sus demandas. |
| Contrucciones de Relaciones | Bajo | Entabla relaciones a nivel laboral. Inicia y mantiene relaciones sociales con compañeros, clientes y proveedores. |
| Conocimiento del Entorno Organizacional | Bajo | Utiliza las normas, la cadena de mando y los procedimiento establecidos para cumplir con sus responsabilidades. Responde a los requerimientos explícitos. |

Formulario MRL-SCP-01

DIRECCIÓN NACIONAL DE TALENTO HUMANO

**Anexo 15:** Tríptico Informativo



**Salud Materno-Infantil:**

- ✓ *Control prenatal*
- ✓ *Atención del parto*
- ✓ *Cuidados del recién nacido*
- ✓ *Seguimiento postnatal*

**Pacientes Oncológicos:**

- ✓ *Evaluación integral*
- ✓ *Manejo del dolor y síntomas*
- ✓ *Apoyo emocional*
- ✓ *Educación y orientación*



**PROTOCOLOS RELEVANTES DE ENFERMERIA (MSP)**

**Servicio de emergencia:**

- ✓ Evaluación inicial rápida
- ✓ *Triage*
- ✓ *Intervenciones inmediatas*
- ✓ *Documentación*

**Enfermedades Crónicas:**

- ✓ *Evaluación integral*
- ✓ *Educación al paciente y familia*
- ✓ *Monitoreo y seguimiento*
- ✓ *Plan de cuidados personalizado*

**Unidad de Cuidados Intensivos:**

- ✓ *Monitoreo constante*
- ✓ *Intervenciones intensivas*
- ✓ *Prevención de infecciones*
- ✓ *Documentación y comunicación*



**UEB**
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

**Innovación y Socialización para el cumplimiento de protocolos, resolución de problemas y trabajo en equipo**

*"Potenciando la Atención de Salud a través de la Educación Continua"*

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**



- ❖ CHIMBOLEMA OSCAR
- ❖ REA ALEX

**TUTORA:** LIC. MORAYMA REMACHE



**PRINCIPALES VENTAJAS DEL TRABAJO EN EQUIPO**

- ✓ Óptimo rendimiento
- ✓ Calidad excelente
- ✓ Problemas mejor resueltos
- ✓ Decisiones eficaces
- ✓ Flexibilidad
- ✓ Comunicacion efectiva
- ✓ Desarrollo personal de sus integrantes y de la organización.



*"El cuidado del paciente se hace cada vez más complejo y requiere la colaboración eficaz entre los profesionales"*

**TRABAJO EN EQUIPO**

Responde a una manera organizada y coordinada de trabajar entre varios profesionales de salud.



**RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES EN ENFERMERÍA**

**Técnicas y Estrategias para la Resolución de Problemas (PAE):**

- ✓ *Valoración*
- ✓ *Diagnostico*
- ✓ *Planificación*
- ✓ *Ejecución*
- ✓ *Evaluación*

**Análisis FODA (SWOT):**

- ✓ *Fortalezas*
- ✓ *Oportunidades*
- ✓ *Debilidades*
- ✓ *Amenazas*

**Diagrama de Ishikawa (Causa y Efecto):** *Visualización de las causas potenciales de un problema y su relación con el efecto.*

**Lluvia de ideas:** *Generación de ideas y posibles soluciones a un problema.*

**Análisis de Decisiones:** *Evaluación de las posibles alternativas basándose en criterios específicos.*