



Uleam
UNIVERSIDAD LAICA
ELOY ALFARO DE MANABÍ



**EDITORIAL
MAR ABIERTO**

Carmen Guaranguay Chaves

Estudio de
egresados de

ENFERMERÍA

Perspectiva del contexto profesional del licenciado
en enfermería de la ULEAM del 2010 al 2016

Colección
S.B.

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ
Ciudadela universitaria vía circunvalación (Manta)
www.uleam.edu.ec

Autoridad Académica:

Miguel Camino Solórzano, Rector
Iliana Fernández, Vicerrectora Académica
Doris Cevallos Zambrano, Vicerrectora Administrativa

Estudio de egresados de enfermería. Perspectiva del contexto profesional del licenciado en enfermería de la ULEAM, del 2010 al 2016.

© Carmen Guaranguay Chaves

Revisión pares académicos:

Nombre: Roberth Olmedo Zambrano Santos
Institución: Universidad Estatal del Sur de Manabí
Tiempo completo, parcial o agregado: completo
Teléfono: 0989708309
Email: rzambranosantos@yahoo.es

Revisión pares académicos

Nombre: Aydee Narcisa Angulo Rosero
Institución: Universidad de Cuenca
Tiempo completo, parcial o agregado: completo
Teléfono: 0999793204
Email: aydee.angulocuenca.edu.ec

Consejo Editorial: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Director Editorial: Hernán Murillo Bustillos

Diseño de cubierta: Joselo Márquez

Diseño y diagramación: Joselo Márquez

Estilo, corrección y edición: Alexis Cuzme (DEPU)

ISBN: 978-9942-959-95-9

Edición: Primera. Septiembre 2017

Departamento de Edición y Publicación Universitaria (DEPU)

Editorial Mar Abierto

2 623 026 Ext. 255

www.marabierto.uleam.edu.ec

www.depu.uleam.blogspot.com

www.editorialmarabierto.blogspot.com

Manta - Manabí - Ecuador

Resumen

Los estudios del seguimiento del itinerario académico y profesional de los graduados universitarios constituyen un insumo fundamental para la planificación estratégica, permitiendo la obtención e indicadores de la pertinencia de las carreras y planes de estudio, pero también para el diseño y desarrollo curricular en universidades.

En el presente trabajo se expone una propuesta conceptual y metodológica, así como la descripción de su proceso de implementación en una institución universitaria, a través de la muestra de un caso cuyo desarrollo dio resultados satisfactorios.

Así la presente obra abarca temas como el seguimiento de graduados 2010, 2011 y 2012 de la Facultad de Enfermería de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; también estudio de empleabilidad 2015; análisis ocupacional de los graduados 2014; informe de graduados 2015; e, informe de satisfacción de los graduados 2016.

Palabras clave: enfermería, empleabilidad, graduados, seguimiento, profesionales.

Índice

Presentación	5
Capítulo 1	8
Seguimiento de graduados 2010, 2011 y 2012	
Capítulo 2	136
Estudio de empleabilidad 2015	
Capítulo 3	186
Análisis ocupacional de los graduados 2014	
Capítulo 4	216
Perfil de egreso de graduados 2015	
Capítulo 5	246
Informe de satisfacción de los graduados 2016	
Glosario de términos	288
Datos de la autora	290

Presentación

La Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí (ULEAM), con la Facultad de Enfermería, en su interés por gestionar la calidad de educación superior, inicia con estrategias de seguimiento a todos sus graduados, para de esta forma identificar la situación real de su campo laboral y en qué medida el proceso de formación profesional contribuyó en su desempeño profesional.

La investigación que se presenta a continuación concierne al informe final del estudio de graduados, de la carrera de enfermería de la Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) cohortes 2010, 2011 y 2012.

El estudio de seguimiento a graduados proporciona este tipo de insumos relativos a perfil de egreso, itinerario académico y primer empleo, empleabilidad, satisfacción con los estudios universitarios, estudio a empleadores. Se constituyó en base a una plataforma metodológica de investigación, para la toma de decisiones sobre la oferta universitaria, la situación de los titulados universitarios en el mercado de trabajo y las estrategias para encontrar trabajo.

El presente estudio nace del Departamento de Planeamiento Académico en el año 2013, a través de la unidad de seguimiento a graduados, con el asesoramiento del PhD. Ramón Tirado, Prometeo asignado por la SENESCYT, efectuando un tratado de los graduados de los años 2010-2011-2012, que permitiera conocer la empleabilidad, satisfacción y aportación al tejido socio productivo.

Finalmente queda institucionalizado el seguimiento a graduados para obtener una información actualizada y permanente entre los graduados, la universidad y las instituciones empleadoras, que permiten facilitar la orientación en la proyección de la carrera.

Todo el proceso de educación en la Facultad de Enfermería de la ULEAM, orienta sus esfuerzos en función de formar profesionales competentes en enfermería, preparados para el cuidado integral y la gestión de servicios de salud, comprometidos con su país; impulsando la investigación científica, la innovación tecnológica y la promoción de vida saludable, en correspondencia con las

necesidades de la sociedad, al difundir y desarrollar los saberes, con una concepción ética, humanista e inclusiva en los estudiantes y graduados.

Esta es una carrera perteneciente al área de las ciencias de la salud fundamentada en disciplinas tanto biológicas como psicológicas y sociales, cuyo aporte es brindar un servicio de enfermería de óptima calidad, en la búsqueda permanente de la elevación del nivel de salud y el bienestar integral de la población.

El estudio de graduados de la Facultad de Enfermería es de interés institucional, forma parte de las líneas de acción desarrolladas por la ULEAM, para su ejecución se contó con el aval de docentes y estudiantes.

Estrategias

Crear un banco de datos de los egresados y graduados que permita capturar la información y actualización permanente mediante la recopilación de datos vía on-line.

Metas

Establecer un banco de datos actualizados de los egresados y graduados, que permita el acercamiento entre los empleadores y Facultad de Enfermería, en los diferentes ámbitos como formación-empleo, investigación, patrocinio y las asociaciones entre estas relaciones.

Síntesis del estudio

El propósito de esta investigación es realizar con el seguimiento a los egresados y graduados de la cohorte 2010, 2011, 2012, por medio de encuestas que evidencian la percepción del proceso de inserción laboral, desempeño ocupacional y desarrollo profesional ulterior en su vida laboral, como fuente para la toma de decisiones en el perfeccionamiento de la oferta formativa.

Metodología

- ✓ Se inició con una prueba piloto que tuvo una duración de 10 meses en donde se elaboraron instrumentos para la recolección de datos, como cuestionarios a graduados y empleadores articulando la Facultad de Enfermería, los graduados y las instituciones empleadoras.

- ✓ Base de datos sobre graduados de la carrera de enfermería por parte de la secretaria de la facultad y secretaria general de la ULEAM.
- ✓ Aplicación de encuestas (in-situ, vía telefónica, videoconferencia, email, chat).
- ✓ Tabulación, análisis de datos y elaboración de informes se hizo con el programa estadístico SPSS.
- ✓ Se trabajó especialmente en el perfil de egreso, itinerario académico y primer empleo, empleabilidad y satisfacción a todos los graduados en enfermería que se encontraban laborando en instituciones públicas privadas de la provincia de Manabí y Ecuador.

Lic. Estelia García de López, Mg
DECANA DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA- ULEAM

Capítulo 1

Seguimiento de graduados 2010, 2011 y 2012

SECCIÓN I
MARCO CONCEPTUAL Y REFERENCIAL

1.1. Los estudios de inserción laboral de los titulados universitarios (lo proporción a la unidad de seguimiento)

1.1.1. Introducción

1.1.2. El seguimiento a graduados en las universidades

1.1.3. Antecedentes en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

1.2. La situación del sector social

1.2.1. El panorama nacional de la carrera de enfermería

1.2.2. La problemática del desarrollo del sector (Social/ determinar campo del conocimiento) en la Zona 4.

1.3. Escenarios de formación de los graduados en la carrera de enfermería en los años 2013-2014

1.3.1. La carrera de enfermería de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

1.3.1.1. Creación y estructura orgánica

1.3.1.2. Objetivos de la carrera

1.3.1.3. Población estudiantil

1.3.1.4. Cuerpo de profesores

1.3.1.5. Infraestructura física

1.1. Los estudios de inserción laboral de universitarios

1.1.1. Introducción

Los estudios del seguimiento del itinerario académico y profesional de los graduados universitarios constituyen un insumo fundamental para la planificación estratégica, permitiendo la obtención e indicadores de la pertinencia de las carreras y planes de estudio, pero también para el diseño y desarrollo curricular en universidades.

Este tipo de estudios se realizan a través de instituciones de evaluación de la calidad, a través de consorcios de redes universitarias, o bien en las mismas universidades que realizan este tipo de estudios implementados a través de órganos o departamentos universitarios, normalmente dedicados a la gestión de la calidad. Es un hecho, que este tipo de insumos son criterios esenciales en modelos de gestión de la calidad como el European Foundation Quality Model (EFQM). En este modelo entre sus principales criterios se encuentran los resultados o logros profesionales; resultados en el personal, resultados en los procesos y resultados en la comunidad.

Los estudios de seguimiento de graduados proporcionan este tipo de insumos relativos a resultados; empleabilidad de los graduados, satisfacción, aportación al tejido socio-productivo, entre otros. Asimismo, este tipo de estudios proporcionan información sobre los procesos y recursos desde el punto de vista del estudiante, lo que permite obtener retroalimentación sobre la calidad de los mismos.

Finalmente, toda esta información permite, articulada de modo apropiado facilitar orientación académica de los estudiantes sobre las carreras y sus salidas profesionales, antes y después de la finalización de los estudios.

No obstante, aun siendo conscientes de estos valores, no se puede generalizar el uso de estos estudios como fuente de indicadores de pertinencia. Incluso, en caso de que existan, su nivel de implicación en la política universitaria es muy diverso, encontrando casos en los que estos indicadores se toman verdaderamente en cuenta, mientras que lo más frecuentes es que los resultados de tales estudios no finalicen siendo aplicados.

En la universidad ecuatoriana, el organismo gestor de la calidad universitaria, el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), establece entre los indicadores de calidad a efectos de calificar a las universidades y sus carreras, la existencia de un sistema de seguimiento de los graduados universitarios, que permita la obtención de información sobre la empleabilidad, la proyección social de las carreras y del perfil de egreso. Toda esta información es tomada como la base de cualquier plan de estudios.

Por tanto, en Ecuador, la Administración encargada de la Educación Superior, pretende que la información resultante de estos estudios de seguimiento sea uno de los pilares de la oferta académica pública. Todo ello exige que el seguimiento de los graduados forme parte de la cultura universitaria, siendo reconocida como una labor formalmente reconocida en los estatutos de las universidades y en los reglamentos internos de facultades o departamentos.

En todo caso, se trata de una medida de gestión universitaria, aunque conocida, nueva en su implementación e institucionalización en el sistema de Educación Superior de Ecuador. En la actualidad la mayoría de las universidades cuentan con estudios de seguimiento, si bien, existe amplia variedad en la organización institucional de los mismos, siendo frecuente que las facultades o incluso las carreras realicen sus estudios sin vinculación con el resto de facultades, carreras o departamentos. A esto, que sin duda es un obstáculo para la unidad e identidad institucional hay que sumar el escaso compromiso de la institución con estos programas y, en muchos casos, la falta de apoyo informático.

En el presente trabajo se expone una propuesta conceptual y metodológica, así como la descripción de su proceso de implementación en una institución universitaria, a través de la muestra de un caso cuyo desarrollo dio resultados satisfactorios, tanto en cuanto a la implicación de las unidades académicas a través de las personas responsables del seguimiento, como en cuanto a la usabilidad del sistema informático manifiesto a través la frecuencia de uso por la comunidad universitaria.

El trabajo se estructura en tres partes. En primer lugar, se realiza una revisión del concepto de inserción profesional y de su utilización como indicador de

planificación y desarrollo curricular. Asimismo, se analiza la aplicación de estos estudios en Estados Unidos, Europa y América Latina, para finalizar revisando el contexto de Ecuador y de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, desde donde se describe el caso. En segundo lugar, se realiza una presentación conceptual y metodológica del modelo de seguimiento; dimensiones o indicadores de estudio, método, y organización del sistema. Y, en tercer lugar, se describe el proceso de implementación del sistema, desde el proyecto piloto que ha servido para socializar el sistema e implicar a las facultades en su desarrollo, hasta el soporte informático, denominado «Observatorio Laboral para la Educación», del nuevo modelo de seguimiento a graduados. El trabajo finaliza con una serie de conclusiones a través de las que se destacan las principales aportaciones de la experiencia, así como los obstáculos y facilitadores que se han encontrado a lo largo del proceso.

1.1.2. El seguimiento a graduados en la planificación en las universidades

Es tradicional el uso del nivel de éxito profesional o la inserción laboral de los graduados como factor indicador de la pertinencia y calidad de la oferta de estudios universitarios. Si bien, hoy sabemos que esto no es más que un dato muy importante, además de otros alimentados desde otras perspectivas que pueden ayudar a comprender la inserción profesional o el empleo de los graduados universitarios, y que en definitiva ponen en cuestión que el éxito profesional sea un indicador de calidad universitaria.

En este sentido, desde la teoría del capital humano, consistente con los presupuestos ingenuos de estos estudios, las características personales tales como el talento, la educación y la experiencia determinan los resultados de una persona y, con ello, el valor productivo de dicha persona en el mercado laboral (Becker, 1964). Por tanto, los diferentes logros profesionales se entienden como un indicador de la diferente calidad en la oferta universitaria. No obstante, hay otras teorías que pueden explicar las diferencias observadas. Por ejemplo, la teoría de la cola del trabajo, también conocida como el modelo de competencia por los puestos de trabajo. Thurow (1975) afirma que la productividad está determinada fundamentalmente por las características del puesto de trabajo. Por lo que un

salario alto o una productividad elevada dependen más del puesto de trabajo que de las características personales, tales como la carrera cursada. Desde esta perspectiva, es el tejido productivo y ocupacional el referente principal para el diseño de la oferta.

Asimismo, otra teoría que desacredita la influencia de la formación en los éxitos o logros profesionales es la credencialista (Collins, 1979) según la cual, las diferencias de sueldos no son tanto un reflejo de la productividad, sino un reflejo del “trabajo político”, a través del cual los miembros de la élite económica protegen puestos atractivos del mercado laboral de la competencia externa. Desde esta perspectiva, se pueden encontrar universidades privadas, de renombre internacional, así como grados académicos que son privilegio de pocos. Lo que lleva a tener en cuenta aspectos de esta naturaleza cuando se analiza la integración laboral como indicador de pertinencia o de insumo para el desarrollo curricular.

Normalmente, los estudios de seguimiento a graduados se suelen realizar a instancia de los órganos de gobiernos nacionales o regionales para la organización y toma de decisiones sobre la oferta universitaria, sirviendo de evidencias para la rendición de cuentas, beneficios socioeconómicos, de las universidades públicas ante sus estados y comunidades (Dellow y Romano, 2002; NASULGC, 1999, Cabrera, Weerts y Zulick, 2004). No obstante, estos estudios también, pueden responder a demandas y necesidades institucionales, como instrumento para el control de la calidad en el seno de la misma universidad.

Definitivamente, la procedencia del estímulo y las intenciones finales de estos estudios es lo que marcará la naturaleza del modelo de investigación. En este sentido, cuando la misión de los estudios es la rendición de cuentas al estado, los objetivos se centran, especialmente, en el logro de los graduados, es decir, en su éxito en la transición al empleo, en su satisfacción con la formación recibida y su implicación en actividades cívicas y benéficas (Bok y Bowen, 1998). No obstante, estos resultados también se pueden utilizar en las reformas curriculares o en los cambios en los servicios y recursos universitarios. (Murray, 1994; Borden y Rajewski, 2000; Bailey et al., 1997)

Sin embargo, el principal inconveniente de estos modelos de estudio es la creciente evidencia de que el éxito de los graduados no depende del simple hecho de haber

realizado la carrera en una determinada universidad, sino de lo que el universitario realizó durante su periodo académico en esa universidad (Kuh y Hu, 2001; Pike, Kuh y Gonyea, 2003; Pascarella, 2002, Roberson, Carnes y Vice, 2002) entre otros aspectos socioculturales ya comentados desde las teorías explicativas de la relación entre educación y empleo. En este sentido, en este tipo de estudios se trata el carácter y naturaleza de las experiencias del estudiante, su implicación en actividades académicas, las competencias adquiridas en la universidad, y en qué medida se aplican en el mundo laboral.

Por tanto, dependiendo del modelo de investigación, y de la naturaleza de sus indicadores, los resultados de estos estudios pueden ser insumos para la organización, redefinición o supresión de carreras universitarias, o bien, para el diseño o reconstrucción de sus planes de estudio, para la innovación docente y el desarrollo docente, la orientación académica de los estudiantes, la organización de las infraestructuras y recursos, entre otros aspectos. (Cabrera, Weerts y Zulick, 2004)

Se trata de un instrumento especialmente útil en momentos de reconstrucción o reforma universitaria. En países donde la red de centros universitarios, universidades matrices y extensiones, se ha expandido arbitrariamente, sin obedecer a criterios demográficos, sociales o económicos, o de desarrollo humano estos instrumentos resultan especialmente interesantes para la toma de decisiones. Si bien, dada la posible trascendencia de estas decisiones, el rigor metodológico debe presidir en todo el proceso de investigación.

Lamentablemente, la verdadera bondad y todo el potencial de estos estudios no se aprovecha, dado que normalmente vienen siendo realizados a instancia de organismos superiores, o en el mejor caso por los órganos centrales de la institución, pero sin contar con la participación de los beneficiarios de estas acciones que son la comunidad universitaria, quienes realmente pueden aprovechar todo este conocimiento para generar procesos de mejora.

1.1.3. Antecedentes en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM), está ubicada en la ciudad de Manta, en la provincia de Manabí. El número de egresados de las cohorte 2008-2011, fue de 10.533 en total. El incremento porcentual de egresados del año 2008 en relación al 2011, es del 21,7%; originado por la diversificación de carreras y la expansión de la oferta educativa en otros cantones de Manabí. En un contexto en progresiva expansión, resulta necesaria la actualización permanente del sistema institucional de seguimiento de sus egresados, para conocer el impacto que tienen en el tejido socio-productivo de la provincia de Manabí los recursos humanos capacitados en la ULEAM, y, en consecuencia, comprender la pertinencia de la oferta formativa universitaria de esta institución. En este sentido, el seguimiento continuo de la integración social de los graduados universitarios es una fuente de indicadores que sirven como referencias para la planificación académica institucional.

Sin embargo, las acciones de seguimiento a graduados realizadas en esta institución han sido puntuales, concretadas en estudios generales realizados por departamentos centrales, o bien, por unidades académicas de forma independiente.

Uno de estos estudios lo realizó el Departamento de Planeamiento, publicándolo en 2007, sobre una muestra de 3021 sujetos graduado entre los años 1985 y 2006. Este estudio presenta varias debilidades: a) se trata de una cohorte demasiado amplio, sin tratamiento transversal de los datos, lo que no permite diferenciar el efecto temporal ni generacional. b) Se realiza un análisis general de los datos, sin que sea posible conocer la influencia de la titulación en los resultados, por lo que los datos no aportan indicadores específicos a los planes de estudio. c) Se realiza un estudio a través de encuesta de los empleadores sobre una muestra de 8 personas, por lo que el estudio en este extremo carece de validez. En consecuencia, el estudio, a pesar de utilizar una muestra potente carece de utilidad.

Otro de los estudios se realizó desde el Departamento Central de Investigación, siendo publicado en 2010, tomando como universo a los estudiantes titulados desde 1997 hasta 2007. Este estudio trata de analizar la situación de los titulados universitarios en el mercado de trabajo, así como sus estrategias para encontrar

empleo. Asimismo, se trata de analizar planes de estudio y otros aspectos docentes y organizativos desde la perspectiva de los egresados, graduados, docentes, empleadores y autoridades académicas. El principal problema que presenta este estudio, a efectos de su aplicabilidad sobre el diseño y desarrollo de los planes de estudio, es la representatividad de la muestra. A pesar de utilizar una muestra de 974 egresados y titulados, carece de representatividad a nivel de unidad académica. Si bien, esto se podría haber resuelto si se hubiese incorporado la variable titulación. Por otra parte, no se realiza un tratamiento transversal de los datos, por lo que no se controla el factor temporal.

En 2013, el Departamento Central de Investigación diseña el programa titulado “Seguimiento de egresados de la ULEAM. Administración del portal e indicadores”. Este programa plantea un estudio a través de dos instrumentos: a) un cuestionario a graduados que incluye 147 ítems; y b) un cuestionario a empleadores que contiene 33 ítems. Este proyecto posee un modelo conceptual muy acorde con los modelos utilizados en universidades con tradición en el desarrollo de estudios de titulados universitarios. Sus dimensiones recogen los diversos aspectos o variables del itinerario de inserción profesional seguido por los estudiantes, y, asimismo, las dimensiones consultadas a los empleadores ofrecen una perspectiva muy útil como indicadores para el rediseño de planes de estudio. También, plantea periodos temporales entre dos y cinco años tras la finalización de los estudios, lo que resulta una consideración importante no considerada en estudios anteriores. No obstante, presenta serias debilidades que deben considerarse para que finalmente sus resultados resulten aplicables: a) el muestreo considera como universo al grupo total de egresados ponderados por titulaciones, por lo que los resultados serán generalizables al total de la población, pero no de cada titulación, para lo cual habrá que tomar tantos universos como titulaciones; b) el cuestionario de graduados es demasiado extenso, lo que pueden influir en la fiabilidad de las respuestas y, en consecuencia, de los resultados, en este sentido, se recomienda evitar aquella información prescindible para los propósitos finales de la investigación a cambio de que el cuestionario resulte sencillo y fiable; c) el cuestionario a empleadores atiende a competencias transversales, lo que no permitirá ofrecer indicadores diferenciales para cada titulación, por lo que se recomienda realizar estudios de campo previos con el propósito de identificar

competencias específicas a cada carrera, ya sea a través de técnica Delphi, o bien, grupos de discusión canónicos.

En definitiva, se han realizado esfuerzos pero desde iniciativas particulares y sin implicación de la comunidad universitaria. En otras palabras, ha faltado el esfuerzo conjunto de las unidades académicas que constituyen esta universidad y que son las arterias y principales beneficiarias de los insumos producidos por estos estudios. Por otra parte, han existido carencias metodológicas que han impedido amortizar los esfuerzos invertidos en estos estudios puntuales.

El modelo de seguimiento que se presenta parte del conocimiento de estos precedentes y del conocimiento recogido en experiencias nacionales y transnacionales en otros países, para ofrecer una solución estable y sistemática, accesible y de fácil uso, que aporte resultados comparables entre campos profesionales y carreras, y que aporte unidad al conjunto de unidades académicas.

1.2. La situación del sector de la salud

1.2.1. El panorama nacional de la carrera de Enfermería

Enfermería es una ciencia (1950-1996) que se dedica al cuidado de la salud del ser humano y forma parte del grupo de las ciencias de la salud. Dispone de un conjunto de teorías, modelos, conceptos, categorías, principios y leyes que se aplican mediante el método científico **Proceso de atención de enfermería**, enfocado hacia la salud y el bienestar del ser humano, regido por un código ético.

Es una profesión eminentemente social, con grado académico de licenciado, abarca los aspectos psicológicos, espirituales, sociales y físicos de las personas, que interactúan con el entorno, en estado sano y enfermo desde la concepción hasta el final de la vida, aplicando de forma inequívoca las competencias y funciones propias de la profesión, con conocimientos y habilidades, para valorar, diagnosticar, planificar, intervenir y evaluar el cuidado integral del ser humano a través de la educación, administración de servicios y la investigación.

Se esfuerza por adaptarse a las necesidades de las personas en diversos marcos, como el hogar, el trabajo, los centros de asistencia ambulatoria y establecimientos

de salud, de los sectores público, privado y ONGs, en la promoción, prevención de enfermedades, asistencia y recuperación de la salud a través de la interacción personal con los individuos, la familia y la comunidad, respetando su cultura, ideología, etnia, orientación sexual, y estatus socioeconómico.

➤ **Caracterización de la carrera a nivel internacional, nacional e institucional de forma breve. Expresar las etapas que marcan el inicio y desarrollo de la misma, con sus características.**

La formación universitaria de enfermería surge en el mundo, primero en los países desarrollados en la década de los 60 y a partir de los años 70 en América Latina, aunque existen regiones del planeta donde la situación es diferente. La profesión ha evidenciado personalización en el cuidado integral del ser humano desde la concepción hasta el final de la vida, valiéndose de la educación, administración e investigación, procesos que lo aplica en instituciones públicas privadas y ONGs, en los diferentes niveles de atención a la salud, que se desarrolló en diferentes épocas. (ALADEFE, 2002).

La personalidad laboral de la profesión de enfermería ha sido reconocida desde el año 1977 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su sexagésima tercera reunión donde se aprobó la “Recomendación sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería (R157)”, la que se encuentra vigente en la actualidad.

También OPS/OMS, reconoce que “el personal de enfermería constituye el mayor potencial de recursos humanos para la provisión de atención primaria de salud”, el programa académico fue reformulado atendiendo sus recomendaciones de ampliar el rol de la enfermera (o) y definir sus funciones e incrementar el número, para la cobertura de nuevos puestos, aplicando el nuevo concepto en Atención Primaria de Salud.

En el Ecuador, la profesión de enfermería inicio en 1942 con la apertura de la primera escuela en la Universidad Central, bajo las normas y reglamentos de la Liga Nacional de Educación de Enfermería de los Estados Unidos de Norte América; formación que se amplió con grado académico de licenciatura,

fundamentada en una base teórica científica (2002), lo que ha sustentado el desempeño clínico, quirúrgico, administrativo y de investigación epidemiológica.

Desde esta época a la actualidad, la profesión ha evolucionado, se ha adaptado a las cambiantes situaciones de salud de la sociedad y particularmente de los sistemas de salud, es por ello que las competencias de las enfermeras y enfermeros responden en gran medida al avance científico tecnológico y a las demandas sociales actuales.

Los cambios y las situaciones mencionadas plantean la necesidad esencial de disponer de información actualizada en las áreas básicas de enfermería a fin de que su juicio crítico le permita evaluar sus intervenciones en los ámbitos comunitarios y hospitalarios en la gestión de los cuidados, en el logro del bienestar, en la educación para el autocuidado, en la investigación para desarrollo de la profesión en enfermería.

En el ámbito local al seguir la línea del tiempo transcurrido desde la implementación del plan curricular de la carrera de enfermería (1979) que se imparte en la Facultad de Enfermería de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, hasta la presente fecha, surge la preocupación por instaurar el proceso de revisión curricular, ante el cambio de la norma jurídica del país y las marcadas tendencias en la formación del profesional que se inserta en el mercado laboral y a los requerimientos que el sector empleador expresa para garantizar un servicio de salud de óptima calidad.

Ante esta situación, el Consejo de Facultad de la carrera de Enfermería, propuso efectuar un análisis de la situación de la educación y la práctica de la enfermería, fundamentados en la realidad del estado de salud de la población y el desarrollo social del país, considerando además las políticas emanadas por el Ministerio de salud (MSP, 2013), los lineamientos de organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS,2003), la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2013).

De la actividad descrita y otras consecutivas, surgieron interesantes planteamientos expresados por representantes del sector empleador y del gremio sobre el desempeño de los graduados en el campo laboral, quienes han percibido una tendencia del graduado, a ejecutar además las funciones de gerencia del

servicio de salud, a la par con las funciones específicas de brindar cuidado integral a las personas, como la esencia de la profesión.

- **Mega tendencias o tendencias del campo amplio, detallado y específico de CINE-UNESCO, 2013 más relevantes a nivel nacional e internacional.**

Mega tendencias campo amplio

- Contribuir al desarrollo sostenible de la paz y cohesión social.
- Mejorar las condiciones de salud y vida.
- Contribuir a erradicar la pobreza.
- Utilización de tecnología de la información y la comunicación cada vez más avanzada.
- Nuevos mercados laborales.
- Desarrollo de una buena gobernanza con transparencia.

Mega tendencias campo detallado

- Promover la comprensión y el respeto a los derechos humanos.
- Mejorar la posibilidad de adquirir conocimientos, habilidades y competencias para el desarrollo sostenible de la salud, la ciudadanía y el mundo laboral.
- Lograr una educación de calidad. Y un aprendizaje durante toda la vida.
- Comunicación con conocimientos científicos, tecnológicos, de acuerdo al contexto cultural de la sociedad demandante de cuidado a la salud.
- Formar profesionales competentes, responsables y comprometidos con la salud, el bienestar social y cuidado del ambiente.
- Fomentar una educación equilibrada e integral, que tenga en cuenta la cultura, el contexto y las necesidades locales, regionales y nacionales.

Mega tendencias campo específico

- Acceso equitativo a una educación pertinente y diversificada (partería).
- Metodologías científicas que permitan obtener evidencias necesarias para conducir el proceso de atención acorde a la diversidad de contextos sociales y culturales.

- La participación en el desarrollo de políticas públicas de salud y elaboración de planes nacionales, regionales y locales.
- Crear una nueva cultura de aprendizaje.
- Creciente necesidad de competencias pertinentes.
- Educación para el ejercicio con autonomía, sin descuidar el liderazgo, el trabajo en equipo, y la actitud crítica, ética, en el ejercicio profesional.

➤ **Exigencias o requerimientos de organizaciones regionales, nacionales o internacionales relacionadas con la carrera-profesión.**

Para atender las exigencias que demandan las organizaciones regionales, nacionales o internacionales, es imperativo que la carrera de Enfermería forme profesionales competentes, puntuales, transparentes en el desarrollo de sus funciones, que buscan mejorar el cumplimiento con responsabilidad, pertinencia y valores humanos; con la participación en la construcción de políticas públicas que contribuyan a la generación de nuevos conocimientos, innovación tecnológica y metodologías. Asimismo, es necesario coordinar actividades que fortalezcan la educación transparente, la transformación productiva y la competitividad; mejorando la calidad de vida de la población, aplicando los saberes ancestrales, sin perder la identidad de la profesión.

➤ **Articulación de la carrera al Plan Nacional del Buen Vivir (PNB, 2013-2017).**

La carrera de enfermería de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, también se orienta por la política de salud y se articula con los siguientes objetivos nacionales para el Buen Vivir:

1) Consolidar el estado democrático de la construcción del poder popular

Objetivos:

Formar Profesionales competentes para el cuidado integral del ser humano, de acuerdo a la problemática de salud de la población, para trabajar en los niveles de atención primaria, secundaria y terciaria. Vinculando lo humanístico, lo ético, con lo científico-tecnológico, caracterizado por la corresponsabilidad y el

ejercicio del pensamiento crítico analítico y reflexivo, que contribuya al desarrollo sostenible, a la ciudadanía y al mundo laboral, identificando y resolviendo desde su ámbito de competencias problemas de salud de la población.

Políticas

Fortalecer las capacidades de los niveles de gobierno a través de planes y programas de capacitación, formación, y asistencia técnica para el efectivo ejercicio de sus competencias.

Estrategias Generación de políticas públicas que permitan una distribución más igualitaria. La planificación es el medio para alcanzar el buen vivir.

Caracterización en función del perfil de egreso y título que otorga

Desempeño con éxito en todos los niveles de atención de salud tanto en el sector público como privado con una visión del mundo globalizado.

2) Auspiciar la igualdad, cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad.

Objetivos

Ofrecer servicios especializados en el campo de la enfermería orientados a procurar el ejercicio del derecho a la salud de los grupos menos favorecidos, a través de la vinculación con la sociedad.

Políticas

Garantizar la prestación de servicios públicos con calidad y calidez.

Estrategias

Desarrollar las capacidades de la administración pública para la prestación de servicios públicos de calidad con calidez incorporando un enfoque intercultural, intergeneracional, discapacidades, de movilidad humana y de género.

Caracterización en función del perfil de egreso y título que otorga

En el quehacer del profesional se pone en vigencia la normativa legal, los principios constitucionales que promulga la constitución de la república, el plan para el buen vivir en los que están inmersos los derechos de ciudadanía del usuario y del profesional.

3) Mejorar la calidad de vida de la población

Objetivo

Desarrollar y participar en acciones de promoción de la salud, prevención de la enfermedad, asistencia en el tratamiento y rehabilitación, considerando las características sociales, económicas y ambientales de individuos y colectividades, en contextos regulares y cambiantes de la salud, que permita mejorar las condiciones de vida de la población con calidad y calidez.

Políticas

Afianzar la institucionalidad del estado democrático para el buen vivir.

Estrategias

Consolidar la institucionalidad para la construcción de la sociedad del conocimiento y la transformación de la matriz productiva.

Mejorar la coordinación interinstitucional y fortalecer la institucionalidad para garantizar igualdad equidad e inclusión, y erradicar la pobreza en el país.

Caracterización en función del perfil de egreso y título que otorga

Los conocimientos científicos, tecnológicos y éticos adquiridos en la formación sustentan las habilidades, aptitudes y valores propios de la especialidad, para brindar cuidado integral, oportuno, eficiente y seguro al ser humano sano, enfermo, aislado y agrupado.

4) “Impulsar la transformación de la matriz productiva”

Objetivo

Impulsar y desarrollar la investigación, generando conocimientos en las diferentes áreas de enfermería que aporten a la ciencia universal y a la solución de los problemas de salud, para el desarrollo de políticas, planes, programas y proyectos que garanticen la calidad en la atención.

Políticas

- Fortalecer los mecanismos de control social la transparencia de la administración pública y la prevención y lucha contra la corrupción.
- Fortalecer a las empresas públicas como agentes en la transformación productiva.

Estrategias

- Impulsar la formación de una cultura de transparencia para el empoderamiento de la ciudadanía en los procesos de control social.
- Articular la gestión de las empresas públicas a la planificación nacional y al enfoque programático de su sector.

Caracterización en función del perfil de egreso y título que otorga

En el marco de la administración asume responsabilidades de liderazgos en los servicios de salud, participa en la planeación, organización, gestión de los servicios de salud y evaluación.

5) “Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica”

Objetivo

Desarrollar las intervenciones en base al proceso enfermero, en los diferentes niveles de complejidad en el sector público, privado y ONGs, considerando los avances tecnológicos, garantizando la seguridad en la

atención oportuna, eficaz, efectiva y de continuidad en el marco bioético de la salud hacia la calidad.

Política

Afianzar la institucionalidad del estado democrático para el buen vivir.

Estrategias

Crear marcos normativos, metodologías y herramientas que mejoren la calidad la eficiencia y la eficacia de las regulaciones emitidas por las distintas entidades del Estado.

Caracterización en función del perfil de egreso y título que otorga

En el campo de la investigación, asume responsabilidades en la gestión y ejecución de proyectos de investigación científica, epidemiológica y operativa, para mejorar la calidad de la prestación de servicios, el desarrollo profesional, en beneficio de la población.

6) Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.

Objetivos

Fortalecer vínculos entre comunidades educativas y laborales que contribuyan a los procesos de formación del profesional de enfermería, que favorezcan la construcción de saberes de la profesión.

Políticas

Afianzar una gestión pública inclusiva oportuna, eficiente, eficaz y de excelencia.

Estrategias:

Promover una cultura de servicio público que dé cumplimiento el principio de igualdad y no discriminación, que enfatice el diálogo el respeto, el compromiso la honestidad y la responsabilidad pública.

Caracterización en función del perfil de egreso y título que otorga

Evidenciar la participación propositiva de la universidad con la sociedad, como parte de su razón de ser y valoración de la vida universitaria, para aportar al proceso de desarrollo social con compromiso recíproco y sostenibilidad institucional, como respuesta a los problemas del entorno.

7) Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía**Objetivo**

Contribuir con el mejoramiento de la calidad de la educación en enfermería a nivel regional y nacional, participando en redes profesionales de investigación y análisis de temas vinculados a la educación y salud.

Políticas

Afianzar una gestión pública inclusiva, oportuna, eficiente, eficaz y de excelencia.

Estrategias

Promover la formación y capacitación de funcionarios públicos como parte de su carrera profesional.

Caracterización en función del perfil de egreso y título que otorga

Fomentar una educación equilibrada, integral y desarrolladora, que tenga en cuenta la cultura, el contexto y las necesidades de educación en materia de salud, del nivel local, zonal y nacional.

La problemática del desarrollo del sector (de la Salud/ determinar campo del conocimiento) en la Zona 4.

➤ **Relación de la carrera con los contextos, ejes y tensiones o problemas de la Zona No 4 (Fuente SENPLADES).**

Al analizar los aportes que registra SENPLADES, la carrera de enfermería se relaciona, con los siguientes contextos, ejes y tensiones o problemas de la Zona No 4, que se detallan a continuación.

1. Relación de la carrera con los contextos, ejes y tensiones o problemas de la Zona No 4 (Fuente SENPLADES)		
CONTEXTO	EJES	PROBLEMAS O TENSIONES
Fortalecimiento de la institucionalidad democrática y participación ciudadana.	Seguridad ciudadana y participación ciudadana y poder popular.	Reducción de accidentes de tránsito. Participación de minorías étnicas en el seguimiento de las políticas pública. Redes e instrumentos de evaluación de la política pública.
Habitad sustentable	Educación Salud	Universalización de la educación y diálogos de saberes. Aplicación de las coberturas de las TICs. En el sector. Educación con enfoque de derecho, genero, intergeneracional, intercultural, étnico e inclusión. -Modelo de atención integral de salud (MAIS). En territorio para ampliar calidad y cobertura der los servicios. -Fortalecimiento del modelo de atención preventiva. -Fortalecimientos de programas de alimentación, cuidados infantiles. -Aplicación de la estrategia nacional de

	Políticas sociales y distributivas	<p>planificación familiar y prevención del embarazo adolescente en el territorio.</p> <p>-Reducción de deficiencias nutricionales.</p> <p>- Desarrollo del conocimiento, capacidad y actitudes de prácticas saludables.</p> <p>-Reducción de Enfermedades infecto-contagiosas.</p> <p>Sistema de cuidados a grupos de atención prioritaria.</p> <p>-Prevención del embarazo en adolescentes especialmente de grupos de pobreza y minorías étnicas.</p> <p>Control y prevención de la contaminación ambiental por el uso inadecuado de agroquímicos, fertilizantes y mala disposición de desechos.</p>
Economía social	Matriz productiva	Impulsar la investigación científica y tecnológica en el sector productivo.
	Trabajo	Acceso al trabajo para jóvenes.

1.3 Escenarios de formación de los graduados en la carrera de enfermería en los años 2010-2011-2012

1.3.1. La carrera de enfermería de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

La política de salud implementada en nuestro país, a finales de los años 70, motiva el incremento de personal profesional para ampliar la cobertura de atención a la salud en la población, y al no existir suficiente potencial humano particularmente en el área de enfermería para dar mayor oportunidad a los menos favorecidos, como se propone el Ministerio de Salud Pública, esta necesidad motivó al Dr. Roddy Mata Moreira, mentalizar la creación de la Escuela de Enfermería, ideas que mediante proyecto y gestión las cristalizó el Dr. Medardo Mora Solórzano como Decano de Extensión de la universidad Laica “Vicente Rocafuerte” de Guayaquil, con sede en Manta.

- En 1979, la Escuela de Enfermería de la Universidad Laica “Vicente Rocafuerte” extensión Manta, inició su actividad, como la primera escuela de la Facultad de Ciencias Médicas, bajo la dirección del Dr. Roddy Mata Moreira hasta 1981, fecha en que la Asociación Ecuatoriana de Escuelas y Facultades de Enfermería- ASEDEFE, nombró una Comisión para asesorar el trabajo académico, siendo designadas la licenciada Rosario Betancourt Mena y la Lic. Blanca Delgado. Posteriormente fue incorporada la Escuela de Enfermería como miembro activo de dicho organismo asesor de la educación de Enfermería en el Ecuador en diciembre de 1988, bajo la dirección de la licenciada Rosario Betancourt de Anchundia, quien la administró por dos periodos consecutivos.
- La Escuela inició su actividad académica en la Unión Nacional de Periodista, se trasladó al Colegio Manta y luego a los predios de la universidad.
- En 1983 se incorporan las dos primeras cohorte con el título de enfermera, nivel académico que se mantuvo hasta 1986 en que se efectuó el primer curso complementario de licenciatura. A este curso accedían solo enfermeras, para recibir el título de licenciadas en Enfermería, además de

aprobar las asignaturas del programa complementario, debían realizar un Internado de tres meses en las Unidades de Asistencia y Atención Primaria de salud, así como también presentar y sustentar su tesis de grado.

- Es importante recordar que desde el 13 de noviembre de 1985, según ley # 10 publicada en Registro Oficial # 313, este centro universitario dejó de ser Extensión de la Universidad Vicente Rocafuerte, para transformarse en la actual Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí.
- El 15 de diciembre de 1988, se llevó a cabo la primera elección de Decanos y Directores de Escuelas, y elegida la licenciada Gladys García Saltos como Directora de la Escuela, quién la administró en dos periodos seguidos.
- En 1989, la Escuela se traslada al edificio de la Facultad de Ciencias Médicas de la que fue parte constitutiva, de ese entonces.
- La primera reforma curricular, fortaleció el Plan de Estudio y orientó la formación de licenciados en ciencias de la Enfermería con cuatro años de estudio.
- A finales de noviembre de 1995, mediante elecciones democráticas se eligió como Directora de Escuela de Enfermería a la magíster Yubagni Rezabala de Monroy, quien en el segundo periodo de administración cristalizó su idea transformar la Escuela de Enfermería a Facultad, y mediante proyecto apoyado por docentes, estudiantes y empleados se presentó al H. Consejo Universitario y con el decidido apoyo del Sr. Rector Dr. Medardo Mora Solórzano, del señor vicerrector académico Ing. Vicente González Toala, y demás autoridades de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, se cristalizó el anhelo y el 26 de Diciembre del 2002 se elevó a la categoría de Facultad de Enfermería, lo que se sustenta en la resolución del H. Consejo Universitario adjunto a la presente.
- El proyecto de facultarización, a su vez contenía la construcción arquitectónica del edificio de la Facultad; instalaciones donde actualmente se imparten clases. Lo que brinda facilidades para las labores académicas y administrativas, disponiendo de un moderno auditorium, que lleva el nombre de la señora Mg. Yubagni Rezabala Villao, en reconocimiento a su trayectoria académica en la educación de Enfermería; además las instalaciones cuentan con espacios para taller de enfermería, laboratorio de

bioquímica y Unidad de Cuidado diario de Enfermería (en fase de equipamiento).

- También se renovó la suscripción del Convenio OPS/OMS y se suscribió uno nuevo que declara a la Facultad como Centro Difusor de las Publicaciones de OPS/OMS, (Oficina Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud), que contribuye a fortalecer la biblioteca, incrementándose libros y revistas especializadas, que son fuentes actualizadas de consulta.
- En 1996, se realizó la segunda reforma al Plan de Estudio, organizándolo en 8 semestres y fue evaluado en el 2004, año en el que se rediseñó un nuevo Plan Curricular, en base a las necesidades de la población; esto es, revalorizando a la salud pública de tipo preventivo. Lo que incrementó asignaturas como Semiología I y II, Socio antropología, Bioética, Bioestadística, Computación, Educación Física, Marco Jurídico del Ejercicio Profesional, Bioquímica y un nivel más de Farmacología y Salud Pública.
- En el 2006, la Facultad de Enfermería, por intermedio de su Decana, participa activamente en el proyecto de mejoramiento de la calidad de la Educación Superior, liderada por el Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP), cumpliendo con el honroso encargo de trabajar en el proyecto intercontinental ALFA TUNING – AMÉRICA LATINA, (proyecto en construcción) como Coordinadora del área de Enfermería en representación de nuestra universidad y demás universidades del País.
- Este cambio curricular nos ubica a trabajar al interior de nuestra universidad y particularmente en la Facultad de Enfermería, en una Educación por Competencias, que ubica en otra esfera de actuación tanto al docente como al estudiante. Al primero como guía del proceso centrado en el estudiante y al segundo como propiciador de su propio aprendizaje; el presente cambio se inicia en el periodo 2007-2008.
- A la presente fecha continúa la magíster Estelia García Delgado, en calidad de Decana, cumpliendo la misión de formar profesionales humanistas con competencia científico para garantizar la calidad del cuidado integral de enfermería al usuario, familia, y comunidad.
- El camino recorrido de ninguna manera ha sido fácil. Ha tenido resistencia y dificultades, pero la fuerza moral de la Institución nos ha permitido

superarnos, porque tenemos fe y esperanza en un mejor futuro para la humanidad.

1.3.1.1 Creación y estructura orgánica

Interpretación del organigrama

Organización:

La “Facultad de Enfermería” es una unidad académica de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, encargada de la organización de las enseñanzas y de los procesos académicos administrativos y de gestión conducentes a la obtención del título de carácter oficial que en su ámbito de competencias le han sido o le sean asignados.

La Facultad está ubicada en edificio propio dentro del campus universitario y dispone de buenas redes de comunicación e internet.

Base legal:

Se creó por resolución del H. Consejo universitario el 22 de Diciembre del 2002, tiene su génesis en la Escuela de Enfermería fundada en 1979 como unidad dependiente de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Extensión Manta, situación que cambió el 13 de Noviembre de 1985 con la creación de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la que es parte constitutiva como facultad.

EL organigrama evidencia la estructura académica administrativa de la facultad constituida por:

- Junta de Facultad.
- Consejo de Facultad.
- Comisión Académica del Consejo de Facultad.
- Decano.

- Área académica: Coordinadora académica, docentes y estudiantes.
- Comisiones permanentes.
- Laboratorio.
- Centro de atención de Enfermería (por consolidarse).
- Área Administrativa: Gestión Administrativa.
- Secretaria.
- Auxiliares de secretaria.
- Auxiliares de servicios varios.

Datos generales de la carrera

Nombre completo de la carrera: Licenciatura de Enfermería

Tipo de proyecto: Carrera

Título que otorga: Licenciada/ o en Enfermería

Área del conocimiento de la carrera: 7 Salud y Bienestar

Sub -área del conocimiento de la carrera: 72. Enfermería

Código de inscripción de la carrera en el SENASCYT: 00984

Nivel de formación: grado

Modalidad de estudios: Presencial

Número de estudiantes en la carrera de enfermería

Número máximo de paralelos: 18

Número máximo de estudiantes de primer año: 108

Duración de la carrera: 9 Semestres

Número de créditos de la carrera por parte del órgano colegiado académico Superior: 292

Fecha de aprobación: Creada Por Ley N° 10 Reg. 313 noviembre 13 De 1985

Numero de resolución: Por Ley N° 10 Reg. 313

Tipo de sede en la que se impartirá la carrera: Matriz Manta

Nombre de los Campus: ULEAM: CHONE- BAHÍA DE CARÁQUEZ- EL CARMEN

Observación: La carrera se creó en 1979 como Enfermería General, con tres años de formación; luego en 1989, se creó la Licenciatura en Enfermería, mediante resolución del Consejo Universitario, posteriormente en 2002 se eleva a categoría de facultad hasta la actualidad.

Visión y misión de la Facultad de Enfermería

Misión

Lidera la formación de licenciadas y licenciados en enfermería con programas innovadores que vinculan lo académico e investigativo con la educación continua de profesionales en el país, con conocimientos científico, tecnológico, ético-cívico y cultural; competentes para el cuidado humanizado y la gestión de servicios, que contribuyen a promover modos de vida saludables, previniendo estados patológicos, manteniendo y contribuyendo a restaurar la salud, desde el contexto medioambiental familiar y comunitario, basándose en los principios filosóficos de la Universidad. Con ello aporta decididamente al mejoramiento de las condiciones de salud y vida de la población, de acuerdo con la Constitución, Leyes, políticas de Educación Superior y de Salud, para satisfacer las demandas sociales y dar cumplimiento a los compromisos nacionales e internacionales.

Visión

Unidad Académica de Educación Superior moderna, que genera y difunde el conocimiento, forma profesionales para el cuidado integral de salud, reconocidos por su capacidad de gestión y cuidados humanizados respetando la Interculturalidad.

Reseña histórica

En la década de los sesenta, Ecuador desarrolló una política de salud basada en el Plan de Desarrollo, orientada a extender la cobertura y acceso a los servicios de salud para controlar las enfermedades prevalentes, disminuir la mortalidad por causas evitables y lograr un mejor nivel de salud y vida para la población ecuatoriana. Lo que demandó incrementar el número de médicos y enfermeras.

Para ese entonces, el país no disponía de un número suficiente de enfermeras, que contribuyan a generar el impacto importante en la extensión de cobertura; esta necesidad motivó la generación de un proyecto y su gestión, cristalizó la creación de la Escuela de Enfermería, en mayo de 1979 como la primera unidad académica de la Facultad de Ciencias Médicas, de la Universidad Laica “Vicente Rocafuerte” de Guayaquil, extensión Manta.

Establecida la escuela, inició su actividad académica ese mismo año, y en 1981 la Asociación Ecuatoriana de Escuelas y Facultades de Enfermería-ASEDEFE, nombró una comisión asesora del trabajo académico, asumiendo una de las asesoras la dirección por dos periodos consecutivos y reorganizando la Escuela.

En 1985 la Escuela pasó a formar parte de la estructura de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, realizándose la primera elección democrática de Decano y Directores de Escuelas en la Facultad de Ciencias Médicas, el 15 de diciembre de 1988. Elección que dio como resultado la designación de una nueva Directora, quién administró la Escuela por dos períodos de cuatro años.

A finales de noviembre de 1995, mediante elecciones democráticas se eligió a otra nueva directora, quien al concluir su período fue elegida para otro nuevo período. Durante esta administración se elaboró el proyecto para elevar la Escuela a la categoría de Facultad de Enfermería, presentándolo ante el H. Consejo Universitario con el apoyo de docentes, estudiantes y del personal administrativo. El proyecto luego de ser analizado y debatido se aprobó el 26 de diciembre del 2002.

La tarea no fue fácil, pero el trabajo fecundo y la perseverancia en la gestión de los directivos de la Facultad, la hacen merecedora de este espacio. Posteriormente la

comunidad educativa siguiendo la ruta democrática eligió a la primera Decana de la Facultad de Enfermería, por un período de cinco años.

La Facultad mantiene convenios suscritos con:

La Organización Mundial de la Salud y Oficina Panamericana de la Salud OMS/OPS para la provisión de libros de texto e instrumental a través del programa Paltex; y como Centro Estratégico de las Publicaciones de la OPS. Suscrito en Manta el 1 de Julio del 2002 (vigente).

Distrito de Salud N° 2 del Ministerio de Salud Pública, que apoya la vinculación de los estudiantes y docentes con la colectividad. Suscrito en Manta el 14 de noviembre del 2012 (vigente).

Instituto Tecnológico Superior Luis Arboleda Martínez que permite la práctica pre-profesional de los estudiantes. Suscrito en Manta, octubre del 2010 (vigente).

Kingsborough Community Collegue (KCC) of the City University of New York, que propicia un espacio de intercambio académico cultural. Suscrito en Manta en el año 2011 (vigente).

FUNTEMAN, que alianza al estudiante de la facultad de enfermería con el cuidado integral del adulto mayor. Suscrito en Manta, Diciembre de 2008 (vigente).

Y como miembro de ASEDEFE es partícipe del convenio firmado con el Ministerio de Salud Pública, que hace posible el desarrollo de prácticas pre-profesionales y pasantías a Internos de Enfermería. Suscrito en el Distrito Metropolitano de Quito a los 13 días del mes de Julio del 2009 (vigente).

Presencia institucional

Forma parte de la Asociación Ecuatoriana de Escuelas y Facultades de Enfermería ASEDEFE, y de la Asociación Latinoamericana de Escuelas y Facultades de Enfermería de la Unión de Universidades de América Latina ALADEFE-UDUAL.

Desde la Dirección de Escuela participó activamente en el liderazgo de la educación de Enfermería en el país, en calidad de Presidenta de ASEDEFE (1996 – 1998); también aportó a la Secretaria del Directorio Nacional de la Federación Ecuatoriana de Enfermeras y Enfermeros (2001-2004), tiempo en que la Licenciada y Licenciado en Enfermería en el Ecuador logra como profesional un mejor reconocimiento social.

Anualmente con apoyo de autoridades de la universidad los docentes realizan un seminario de actualización en Pedagogía y Didáctica; participa y organiza dos casas abiertas y ferias de salud, con participación de estudiantes y docentes. La Facultad de Enfermería lleva su representación a través de la Decana a los diferentes actos científicos tecnológicos y culturales como ponente tanto a nivel nacional como internacional.

A través de sus docentes y estudiantes trabajó con UNICEF- ULEAM-MUNICIPIO en el proyecto de investigación “Prácticas mejoradas de Salud y Nutrición en menores de cinco años, escolares, adolescentes, mujeres embarazadas, en período de lactancia y el proyecto La Mejor Compra”.

Desde octubre del 2005 la ULEAM trabaja en el Proyecto Alfa- Tuning- América Latina, como Coordinadora Nacional del área de Enfermería, siendo representada por nuestra Facultad. El Proyecto Alfa-Tuning-América Latina: carreras basadas en competencias, surge en la Unión Europea; mientras que, en América Latina surge, durante la IV reunión de seguimiento del espacio común de enseñanza superior de la Unión Europea, América Latina y el Caribe, en un contexto de intensa reflexión sobre educación superior tanto a nivel regional como internacional. En el Ecuador el Proyecto Tuning – América Latina lo lideró el Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas y posteriormente por la SENESCYT.

En el trabajo académico

Se mejoró la descripción y estructura del currículo de Licenciatura en Ciencias de la Enfermería, en la actualidad contempla la revisión y actualización del proyecto educativo, con apoyo del Rectorado y las Vicerrectorías: Académica y

Administrativa. La Facultad de Enfermería trabaja con programas en los campus universitarios en las ciudades: Bahía de Caráquez, El Carmen y Chone.

Infraestructura física

Desde el 2004 Enfermería cuenta con edificio propio de arquitectura moderna, posee siete aulas, un auditorio para 122 personas, laboratorios de: enfermería, bioquímica e informática, oficinas para el trabajo docente y labores administrativas, baterías sanitarias.

Todo el progreso en la educación de enfermería de nuestra universidad, se ha logrado gracias al apoyo decidido de sus autoridades rector y vicerrectores, a quienes expresamos nuestro reconocimiento y gratitud así como también a colegas docentes que brindaron su apoyo, a estudiantes, personal administrativo y a todas aquellas personas que con la conducta del sembrero participan trayendo sus semillas para ir sembrando con optimismo el progreso académico.

Definición de la carrera

La formación de Enfermería ha dependido de la época en que se encuentre, de la situación que vive la sociedad; se ha reformado y reestructurado el nivel académico de enfermería, con el fin de formar un profesional con mayores y más amplios conocimientos en diversas áreas, basándose en una práctica social humana, científica y fundamentalmente ética, permitiendo el desarrollo de la Enfermería. Hoy en día las(os) estudiantes de enfermería a nivel licenciatura cuentan con un nivel reflexivo y crítico que progresivamente se va desarrollando, de acuerdo a las competencias en la práctica hospitalaria, comunitaria y de vinculación con la colectividad, para lograr la pertinencia y autonomía de la profesión.

Definición de la profesión de enfermería

Es una profesión perteneciente al área de las Ciencias de la Salud, fundamentada en disciplinas tanto biológicas como psicológicas y sociales, cuyo aporte es brindar un servicio de enfermería de óptima calidad, en la búsqueda permanente de la elevación del nivel de salud y bienestar integral de la población.

Fundamentación de la carrera

Los cambios trascendentales ocurridos en la esfera mundial durante la presente década, que han implicado la reorganización de la economía de los diversos países, así como la incorporación de la automatización de los procesos y la introducción acelerada de las tecnologías de la información y la comunicación en todos los ámbitos de gestión empresarial, derivados de la globalización de la economía, han impactado de manera heterogénea los ámbitos cultural, político y económico de cada uno de los países.

Situación que está creando una nueva reorganización y reestructuración de la producción y del trabajo, así como la revolución industrial creó novedosas modalidades de trabajo en el siglo VIII, la revolución de la calidad ha originado nuevas formas de trabajo y de producción del saber científico, de su circulación, comunicación y usos con características globales que a juicio de las autoras tienen importantes consecuencias para el destino de los países y de la educación universitaria.

Se argumenta que las sociedades globalizadas serán en forma creciente sociedades basadas en la información y la tecnología. La educación juega un papel importante en el desarrollo de las ventajas comparativas de una nación.

Los sistemas de educación superior, dice la declaración mundial (París, octubre 1998) deberían aumentar su capacidad para vivir en medio de la incertidumbre, para transformarse y provocar el cambio.

Dentro de este contexto mundial, cabe hacer mención la contribución de las universidades al proceso de Bolonia (2006), iniciativa de la Comisión Europea y su contribución importante a una cultura de la calidad a través del proyecto Tuning, que sin dudas ha venido a realzar el desarrollo de la educación superior, resaltando la extraordinaria importancia de poder incorporar el proceso de

innovación de su moderna acepción, para realizar cambios sustanciales integrados y prospectivos en las universidades latinoamericanas, a fin de lograr que estas adquieran una decisiva trascendencia para la transformación y modernización de sus respectivas sociedades.

En el Artículo 26 de la Ley Orgánica de Educación Superior 2008, establece que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal garantía de la igualdad inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

El artículo 350 de la Constitución de la República del Ecuador señala que el sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y la cultura; la construcción de soluciones para el problema del país con relación de los objetivos del régimen de desarrollo así mismo el artículo 29 garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

Benavente (2009) afirma “La sociedad del conocimiento ha forzado una redefinición curricular en los países de avanzada y la Universidad del Mar lidera su desarrollo en Chile con un modelo de aprendizaje efectivo, aplicando una pedagogía innovadora, cuya metodología escapa al tradicional aprendizaje de memorización de contenidos”.

En esta pedagogía innovadora, Álvarez (2009) manifiesta que el aprendizaje se establece como una meta educativa, donde se espera que el estudiante acceda en forma progresiva y secuencial a la etapa superior de su desarrollo intelectual, para tener la competencia profesional deseada con conocimientos y pericia como resultado del aprendizaje, porque la competencia alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona, que son necesarias desarrollar a través de la formación.

Parra (2009), parafraseando a Derry asevera que las estrategias cognitivas son un conjunto de procedimientos o procesos mentales empleados por el individuo, en

una situación particular del aprendizaje, que también incluye a la formación enfermera/o.

De lo que se puede colegir, que los aportes teóricos coinciden en identificar a las estrategias cognitivas, como procesos mentales para la adquisición del conocimiento y desarrollar capacidades que conforman la inteligencia humana, en función de las metas, y para que este desarrollo sea sostenible, la innovación debe regirse por valores éticos. Situación en la que está inmersa la educación.

En cuanto a la formación profesional universitaria de la enfermera/o, en América Latina, el desarrollo histórico ha sido fiel al reflejo de la diversidad cultural, ha sabido enfrentar, reorientar y adecuarse a los cambios sociopolíticos y económicos ocurridos en los diferentes países. Ha sufrido innovaciones debido a estos cambios los cuales se han realizado con una mirada vanguardista que le ha permitido permanecer vigente, respetada y con un liderazgo reconocido.

Epistemología

1.1. Fundamentos epistemológicos relacionados con la formación de competencias en la carrera de Enfermería.

La Educación Superior se enfrenta a una serie de desafíos en un mundo que se transforma y da cabida a la multiplicación de conocimientos científicos, así como a la incorporación de las diversas tecnologías, fundamentalmente las basadas en la informática, en todos los ámbitos de la vida humana.

Esta situación le impone a la profesión de enfermería revisar su misión y redefinir muchas de sus tareas sustantivas, en especial aquellas que se relacionan con las necesidades de la sociedad en materia de aprendizaje y superación continua.

Se requiere llevar a cabo esfuerzos para aplicar el enfoque de competencias en la formación del licenciado en enfermería, lo que tributará una alta preparación académica del profesional, para responder a las exigencias sociales que demanda el contexto manabita, y en correspondencia, formar egresados con modos de pensar y actuar, que los preparen para solucionar problemas de la profesión y que contribuyan a resolver las referidas exigencias.

Fundamento filosófico

Desde la perspectiva filosófica, se identifica como fundamento teórico la esencia de la comprensión materialista de la historia que plantea que el conocimiento es el reflejo, en la conciencia del hombre, de las características objetivas de las actividades; es decir, determinan los modos de pensar y de actuar, que provienen de dicha relación.

Al conocimiento se incorpora la teoría de los valores; con sus significaciones socialmente positivas que de un modo u otro contribuyen al avance de la sociedad, mientras que las valoraciones son los juicios que emite el sujeto acerca de determinado valor y que indican si lo incorpora o no a su modo de actuación, como profesional y como ciudadano comprometido con su ciudad, provincia y el país.

También se retoma la concepción filosófica humanista, que emerge del modelo educativo de la universidad, desde la visión de formación integral del ser humano; que ubica al estudiante en el centro del proceso, como sujeto activo, creativo e independiente, que participa en el proceso de su formación y desarrollo de potencialidades, para resolver los problemas presentes en su actividad cotidiana.

Desde este enfoque, el aprendizaje es un acontecimiento personalizado, afectivo, que rescata el perfeccionamiento constante, atendiendo lo emotivo, afectivo y lo motivacional, como potenciador del aprendizaje, dentro de un clima favorable, con identidad propia y respeto. Lo que exige atender de manera progresiva durante todo el proceso, la diversidad de necesidades formativas, vinculando el proceso con la vida real y el dominio de la profesión.

Se concibe como dominio de la profesión al resultado de la apropiación del conocimiento fruto de la formación, que consecuentemente desarrolle todas las potencialidades funcionales, tanto espirituales como físicas, mediante la utilización reiterada de la lógica de la actividad científica, laboral y profesional.

Estas potencialidades funcionales para ejecutar una acción, para enfrentar los problemas que se presentan en el puesto de trabajo, el licenciado en enfermería, los resuelve apoyado tanto en el conocimiento de la rama de su saber para comprender las razones y relaciones fundamentales de los seres humanos, el

proceso salud-enfermedad, el medio ambiente y las competencias profesionales, que los prepara.

Fundamento sociológico

Se asume un cambio con la preparación del estudiante en el proceso formativo, que se traduce en sistematización y ejecución de un cambio social promovido por cada una de las acciones que se ejecutan en el proceso formativo de la carrera de enfermería.

Resulta cada vez más importante la vinculación estrecha de la ciencia y la tecnología con el contexto social, que influyen tanto en la apropiación del conocimiento, como en sus aplicaciones. Esta exigencia se favorece al orientar una formación de competencias desde una visión desarrolladora del aprendizaje, donde, las competencias profesionales, generen entre otros un puente de comunicación y desarrollo integral de los estudiantes.

Los niveles de ayuda al estudiante en función de sus necesidades, surgen de un diagnóstico sistemático inicial y final, acerca de las potencialidades de cada estudiante, para poder alcanzar la certeza científica en la solución de los problemas, su crecimiento y desarrollo personal, con trascendencia a los procesos y competencias que caracterizan su desempeño como profesional.

Cada actividad docente presencial y autónoma de los estudiantes debe convertirse en un espacio de inclusión y socialización de los saberes proclive al aprendizaje y a la interacción personal, que integren las competencias profesionales declaradas en el perfil de egreso.

Fundamentos pedagógico y didáctico

La actividad pedagógica y didáctica tiene variadas esferas de actuación en las cuales el licenciado en enfermería debe demostrar su competencia profesional que se relacione con el fomento y mantenimiento de la salud, así como de la prevención de la enfermedad, incluyendo la planificación, la educación y la prestación del

cuidado a los individuos y grupos (familia/comunidad) en cualquier estado de salud y en el ambiente en que se encuentren.

Este cuidado abarca los aspectos físicos, mentales, sociales y espirituales de la vida, que puedan afectar a la salud, la enfermedad, a la discapacidad y a la muerte. El licenciado en enfermería es un profesional que ejerce de forma autónoma la enfermería y es responsable del cuidado que administra, es el eje del equipo de los cuidados de enfermería. Tiene la responsabilidad de evaluar sus necesidades para la formación continuada en la gestión, en la docencia, en la práctica clínica y en la investigación.

La esencia del proceso de enfermería docente-educativo es social y deviene de la tesis marxista de que la esencia humana no es algo abstracto inherente a un individuo aislado, sino en realidad es el conjunto de las relaciones sociales” Álvarez (1989, pág. 12) para fundamentar que la relación de las actividades entre el docente y los estudiantes, es inmediata y fenomenológica.

Este criterio avala que tanto en la enseñanza como en el aprendizaje se manifiesta lo social como esencia y lo individual como fenómeno.

El modelo pedagógico se basa en la necesidad de una formación básica profunda, que le permita al futuro egresado resolver los principales problemas que se presentan en las diferentes esferas de su actuación profesional y también toma en consideración las dos ideas rectoras que constituyen hilos conductores del proceso de formación; la unidad entre la educación y la instrucción y la vinculación del estudio con el trabajo y en ellas se concretan las tres dimensiones esenciales (instructiva, educativa y desarrolladora) de este proceso, que en su integración expresan la nueva cualidad a formar; preparar al profesional para su desempeño exitoso en la sociedad.

Fundamentación social

Desde nuestra mirada, la enfermería es una disciplina profesional que se inserta en un conjunto de fuerzas vivas de la sociedad en defensa de la vida y del planeta y tiene como propósito superior promover el bienestar del ser humano a través de la gestión del cuidado desde la dimensión holística, ética e interpersonal.

Requiere escoger acertadamente acciones pensadas que respondan a necesidades particulares de las personas y los grupos humanos. Gestionar el cuidado implica la construcción permanente de un lenguaje propio y su posicionamiento en las organizaciones sociales y de salud. Implica, además, un acto comunicativo que requiere de conocimientos científicos, tecnológicos y del contexto cultural donde viven, se recrean y enferman los sujetos cuidados (Asociación Latinoamericana de Escuelas de Enfermería y Facultades de Enfermería - ALADEFE, 2003).

La escasez de enfermeras en varios países latinoamericanos ocurre por razones migratorias y de orden económico entre otras.

Existen marcos regulatorios del ejercicio profesional en legislaciones específicas. Aunque se observa un avance importante en las normas legales que regulan la profesión.

El Consejo Internacional de enfermería, CIE. En virtud de su función de líder mundial de la enfermería y por el hecho de representar la voz de la enfermería en el plano internacional, considera que ha llegado el momento de establecer unas competencias internacionales para enfermería, en el ambiente actual de globalización y movilidad tenemos que cooperar para conseguir unos cuidados de enfermería seguros y profesionales, además de orientar futuros acuerdos de reconocimiento mutuo y programas de autorización en múltiples países.

Fundamentación legal

El currículo para la formación profesional de enfermería que se proyecta, se fundamenta en varias leyes y normativas, que tiene como referencia los derechos universales a los cuales se ha aludido y que a través de estos se opera el intercambio interinstitucional, esas leyes y normativas son las siguientes:

- Constitución Política de la República de Ecuador.
- Ley Orgánica de Educación Superior.
- Ley de Universidades y Escuela Politécnicas.
- Estatuto de la Universidad laica “Eloy Alfaro” de Manabí.
- Reglamento de la Facultad de Enfermería.
- Reglamento de aplicación de la Ley del Ejercicio Profesional de Enfermeras(os).

- Políticas De Salud Vigentes.

Constitución Política de la República de Ecuador

La Constitución Política de la República de Ecuador promulgada, representa las líneas generales del proyecto de nación que se ha planteado construir desde los años 60.

De acuerdo a los artículos 343 al 351 capítulo I, título VII, las instituciones del sistema nacional de educación Superior ecuatoriano tiene como misión la búsqueda de la verdad, el desarrollo de las culturas universales y ancestrales de la ciencia y la tecnología, mediante la docencia, la investigación y la vinculación con la colectividad (Asamblea Constituyente, 2008).

Las instituciones del sistema nacional de educación superior ecuatoriana, esencialmente pluralistas están abiertas a todas las corrientes y formas del pensamiento universal, expuesta de manera científica, dirigen su actividad a la formación integral del ser humano para contribuir al desarrollo del país a la afirmación de la democracia, la paz, los derechos humanos, la integración latinoamericana y la defensa y protección del medio ambiente.

Le corresponde producir propuestas y planteamientos para buscar la solución de los problemas del país, propiciar el diálogo entre las culturas nacionales y de estos con la cultura universal, la difusión y el fortalecimiento de sus valores en la sociedad ecuatoriana, la formación profesional, técnico científico y la contribución para lograr una sociedad más justa, equitativa y solidaria, en colaboración con los organismos del Estado y la sociedad.

El artículo 3 de la constitución expresa que la misión de la educación superior es preparar profesionales líderes, con pensamiento crítico y conciencia social, de manera que contribuya eficazmente al mejoramiento de la producción intelectual y de bienes y servicios, de acuerdo con las necesidades presentes y futuras de la sociedad, para lograr una oportuna inserción en el mercado ocupacional.

El Ministerio de Salud en 1998 propone las siguientes políticas: Desarrollar una estrategia de promoción de la salud y programas de información, educación, comunicación y movilización social en salud para fomentar hábitos saludables,

desestimular conductas nocivas, promover el auto cuidado y la corresponsabilidad en el cuidado familiar y comunitario.

Promover, preservar y desarrollar las condiciones saludables del medio ambiente físico, laboral y social, a través de la promulgación de normativas para la explotación racional de los recursos naturales poniendo en especial atención para la provisión de agua segura y otras acciones de infraestructura sanitaria básica en áreas urbanas y rurales que carecen de estos servicios.

Implementar acciones para combatir la desnutrición infantil, incluyendo la promoción de la lactancia materna y desarrollar una estrategia de seguridad alimentaria para toda la población garantizando el acceso a los grupos sociales.

Fortalecer los procesos de desconcentración y descentralización de la gestión pública en salud, así como la lucha en contra la corrupción y el clientelismo político.

Promover la participación social en salud y el control ciudadano a nivel local, que permita ejercer los derechos de información, reclamación y atención digna.

Desarrollar acciones de prevención, control y vigilancia de las enfermedades y riesgos biológicos, laborales y psicosociales que afectan a grupos específicos de la población.

Ejecutar el plan nacional de salud vigente en materia de población, inclusive en lo relacionado con la salud sexual, reproductiva y planificación familiar.

Mejorar la provisión de medicamentos, insumos y equipamiento médico y demás tecnología en salud.

Institucionalizar el modelo de atención familiar y comunitaria.

Atención de las enfermedades catastróficas, enfermedades crónicas degenerativas, discapacidades.

Respetar las prácticas de salud tradicionales y propiciar su complementariedad con el sistema oficial, así como regular otras prácticas en el campo de la salud.

Definir las prioridades y promover las actividades de investigación y desarrollo tecnológico en función de los problemas de salud más relevantes de la población, como criterios éticos y de acuerdo a las realidades locales.

Impulsar el desarrollo integral de los recursos humanos del Ministerio de Salud Pública, considerando las necesidades de formación, capacitación, estabilidad

laboral, remuneraciones e incentivos, así como la selección y manejo descentralizado del personal, en base a normativas legales pertinentes.

Demanda social en el Ecuador

La formación de recursos de enfermería incorpora conductas curriculares basadas en la actividad coherente con las necesidades sociales, culturales y políticas de salud y del desarrollo científico, tecnológico. Una promoción que brinda la posibilidad de desarrollar una práctica liberal e integrada, interdisciplinaria, multisectorial con la capacidad suficiente para comprender la realidad de salud y promover los cambios, tomando en consideración los ejes cardinales de la reforma sin olvidar nuestro compromiso social e identidad de la salud colectiva de los ecuatorianos como derechos basado en la equidad.

Las Escuelas y Facultades de Enfermería contribuyen al desarrollo y prestación de servicios de salud formando recursos profesionales y no profesionales, desde 1994 hasta el 2004 se han formado 2.500 enfermeras. Según datos registrados en ASEDEFFE de las cuales se encuentran en la desocupación un alto porcentaje pese a no cubrir las necesidades de nuestra población se reducen las partidas presupuestarias en los procesos de modernización, elevado aún más el número de enfermeras en la desocupación, migración a las grandes ciudades y a otros países.

En el sector salud la problemática es muy compleja.

El número de profesionales de enfermería en el 2000 era de 3.4 x 10.000 habitantes, la auxiliar de enfermería de 11.9 x 10.000 H, para el 2004 se incrementó este porcentaje, pero sigue la desigualdad con el personal de enfermería, aquí se eleva a 5.5. X 10.000 habitantes y el auxiliar de Enfermería a 10.5 x 10.000 habitantes.

Es por esto que debemos mejorar para tener opción de reclamar más partidas presupuestarias para profesionales de Enfermería mediante un cálculo acorde a normas nacionales e internacionales.

Oferta y demanda de enfermería

En la actualidad el personal de enfermería representa entre el 50 y 60% del recurso humano de salud en el mundo y entre los países de la región de las Américas se observa un rango muy amplio de enfermera por 10 mil habitantes desde 1.07 en Haití hasta 97.1 en Estado Unidos, 13 Canadá y algunos países del Caribe como: Cuba y Guayana francesa tiene una situación más favorable dado que cuenta con un mayor número de enfermera profesionales por 10 mil habitantes. Por los aspectos antes señalados en diferentes reuniones internacionales celebrada en la última década por la O.M.S, la O.P.S. y el C.I.E, ha reconocido la importancia de enfermería en los servicios de salud y se han instado a los gobiernos a desarrollar estrategias que fortalezcan estos servicios para contribuir a satisfacer las necesidades de salud de los individuos y de la comunidad.

La escasez de enfermeras/os que actualmente se experimenta en la mayoría de los países exigió que los delegados del Consejo de representante nacionales de CIE celebraran un debate urgente. La preocupación por la práctica cada vez más contrario a la ética que se aplican cuando se inician campañas.

La mala gestión de los recursos en el pasado, por la falta de ella, muchas veces nos vemos ante una situación de demanda creciente y oferta decreciente.

Entre los factores que contribuyen al aumento de la demanda son los siguientes:

- La menor duración de las estancias hospitalarias, aumenta la intensidad de los cuidados.
- El peso de los cuidados hospitalarios a los ambulatorios, a domicilio y en la comunidad crea para la enfermera un mercado de trabajo en rápido crecimiento fuera de las instituciones hospitalarias.
- Con el envejecimiento de las poblaciones aumenta la importancia de los servicios de atención de salud de largo plazo.
- Mayor número de especialidades.
- El crecimiento del sector privado hace que aumente el mercado de trabajo a nivel nacional.

- La globalización aumenta la oferta de trabajo a nivel regional e internacional por considerarlas profesionales dignas de confianza y las elige como primer punto de acceso a los servicios de salud.

La oferta de trabajo disminuye por la siguiente razón:

Decisiones de administradores de reducir las partidas presupuestarias de incremento de personal profesional de enfermería (trabajo de investigación de oferta y demanda 2011-2012).

Problema y necesidades de la profesión

Las medidas introducidas por las reformas de los sistemas de salud buscan eficiencia, calidad, universalidad y equidad en los servicios ofrecidos, pero la racionalización de los servicios no significa un cambio automático de los modelos de atención a la salud de individuos y colectivos, porque eso requiere transformación en sus fundamentos medulares.

"Enfermería representa 50 a 60% de la fuerza laboral del sistema de salud, concentra el mayor porcentaje de costos fijos en los presupuestos de salud y participa activamente en la entrega de cuidados directos e indirectos a personas, familias y a la comunidad". (Lange et al: 2000, pág. 3)

En el Ecuador los problemas que más afectan la salud son las altas tasas de mortalidad materna causadas por problemas prevenibles, la pobreza creciente que aumenta la posibilidad de riesgo de que pierdan la vida durante el embarazo, parto o puerperio, sumando a esto los bajos controles y la poca asistencia al parto por personal capacitado.

Por otro lado, la anemia en el embarazo, el analfabetismo, el bajo nivel social de la mujer, la violencia intra-familiar, la falta de garantías para ejercer el derecho a la salud sexual y reproductiva, el acceso limitado a programas de información, comunicación y educación y las dificultades geográficas, sociales y culturales, para acceder a servicios específicos de calidad son factores que contribuyen a mantener los altos niveles de morbi-mortalidad materna infantil.

Algunos de los procesos tienen que ver con: la aceleración del tiempo histórico, la globalización, la revolución cultural, y tecnología, la informática, el imperio de la racionalidad económica y cambios de paradigmas de pensamiento y acción. La revolución cultural: determinada y expresada por fenómenos tales como las migraciones masivas, la ruptura de fronteras, la urbanización descontrolada, los cambios en la estructura familiar y en los roles de género; los procesos de transculturación y globalización de la imagen, los símbolos, las necesidades y modelos sociales.

El progresivo aumento del desarrollo no sustentable asociado principalmente a la alteración del medio ambiente. La corrupción como una nueva vía de la política, la pobreza cuantitativa y cualitativa, el aumento de las desigualdades y la supresión de fuentes de trabajo. Estos cambios mencionados tienen una fuerte influencia sobre la salud.

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí-ULEAM viene realizando varios procesos o mecanismos para nivelar conocimientos de la educación, y en la actualidad orienta sus esfuerzos para dotar las herramientas necesarias que propicien cambios académicos innovadores en estudiantes y profesores, en beneficio de la sociedad demandante.

La Facultad de Enfermería tiene su génesis en la anterior Escuela de Enfermería creada en 1979 como parte constitutiva de la Universidad Vicente Rocafuerte, Extensión Manta, y fue elevada a la categoría de Facultad por resolución del H. Consejo Universitario en diciembre de 2002.

De esta manera la carrera enmarca su quehacer en conformidad con los principios fundamentales declarados por la universidad y que sustentan la formación de las/os futuras/os Licenciadas/os en Ciencias de la enfermería en términos de un profesional capaz de:

- Ser una enfermera/o que fundamenta su quehacer en saberes de la gestión del cuidado comprensivo de la salud humana propios de su profesión, en coherencia con una práctica ética que lo sustente.
- Adaptarse al cambio y a la diversidad de contextos profesionales, otorgando sentido a su quehacer desde una actitud participativa, reflexiva, creadora y profesional.

- Manejar habilidades comunicativas y sociales que permitan un buen desempeño en un mundo complejo y dinámico.
- Desarrollar aprendizajes continuos considerando que enfermería y las ciencias de la salud están en constante evolución.
- Administrar con liderazgo responsable el cuidado comprensivo y ético que requieren las personas.
- Ser un miembro activo del equipo de salud.
- Identificar y resolver problemas sanitarios.
- Ser educador en salud y enfermería.

Promover la salud, prevenir enfermedades y participar en la rehabilitación efectiva del ser humano.

Objeto de enfermería:

Es la gestión del cuidado integral del ser humano sano y enfermo en sus diferentes etapas, sustentado en conocimientos científicos, técnicos, éticos y de respeto a la vida, y diversidad cultural; así como también son competencias de la profesión la administración, investigación y docencia.

Campo ocupacional

A. Áreas de desempeño:

El Licenciado y Licenciada en Ciencias de Enfermería, se podrá desempeñar con éxito en los siguientes ámbitos:

- **Sector público:** en instituciones de primero, segundo y tercer nivel de atención pertenecientes al Ministerio de Salud Pública, en donde puede desempeñarse como líder y gerente de los servicios de salud: patronatos y municipios, hospitales y unidades de salud militar y de la policía, Junta de Beneficencia, hospitales de SOLCA, hospitales del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, así también en los dispensarios, seguro campesino entre otros.

- **Sector privado:** empresas, hospitales, clínicas, dispensarios, bancos, consultorios de enfermería, unidades educativas públicas y privadas en los diferentes niveles de educación básica, secundaria, superior, fábricas, asesorías y consultorías en salud, proyectos de salud y sociales, centros de rehabilitación social y física, guarderías infantiles, centros de cuidado del adulto mayor y Organizaciones No Gubernamentales – ONGS.
- **Práctica independiente:** en consultorios y centros de cuidado de enfermería, trabajo domiciliario, microempresas de atención de salud, terapias alternativas, docencia y otras para el ejercicio libre de su profesión.

B. Esfera de actuación del profesional de enfermería

El licenciado y licenciada en ciencias de la enfermería desarrolla su desempeño profesional en:

- Gestión del cuidado directo e integral de la salud en personas sanas y enfermas en las distintas etapas de la vida.
- Educación sanitaria: en promoción de la salud, prevención de enfermedades físicas y psicosomáticas.
- Educación incidental.
- Participa con otros profesionales de la salud en la rehabilitación y recuperación de la salud física y mental.
- Educación formal en la docencia universitaria.
- Supervisora de los procesos de enfermería.
- Líder de los servicios de salud.
- Sub directora de enfermería
- Directora de escuela de enfermería y /o decana.
- Directora técnica de un servicio de salud.
- Asesora de los servicios de salud, enfermería y ONG.
- Vigilancia epidemiológica.
- Auditoría médica y de enfermería.

Propósito y objetivos de la carrera de enfermería

Propósito

Contribuir al desarrollo regional y nacional, formando profesionales de enfermería con amplia base científica, técnica y humanista, que respeten la cultura, género, medio ambiente, las prácticas y saberes populares capaces de realizar acciones en el ámbito de la promoción de la salud, prevención y cuidados integrales en la curación y rehabilitación; la participación en la generación de conocimiento y en la gestión de enfermería en salud; desarrollar acciones de vinculación con la sociedad y con sus graduados/ as.

Objetivos del profesional

- Formar profesionales con conocimientos habilidades y destrezas propias de la carrera de enfermería para identificar y resolver desde su ámbito de competencias problemas de salud de la población, en los niveles de atención primaria, secundaria y terciaria.
- Desarrollar un proceso de aprendizaje que permita la gestión del cuidado de la salud humana.
- Fortalecer la gestión del cuidado de enfermería demostrando la existencia de conocimientos propios para alcanzar un desarrollo conceptual que fortalezca la profesión de enfermería en el ámbito social.
- Incentivar el sentido de pertinencia con la facultad, transmitiendo a la comunidad universitaria el producto de sus innovaciones.
- Desarrollar en el estudiante la gestión del cuidado como un proceso transcultural que permita mejorar las condiciones de vida de la población.
- Vincular lo humanístico y lo ético con lo científico-tecnológico, caracterizado por la corresponsabilidad, el ejercicio del pensamiento crítico, analítico y reflexivo garantizando la seguridad en la atención oportuna de calidad y calidez.
- Desarrollar las intervenciones aplicando el proceso enfermero, en los diferentes niveles de complejidad, considerando los avances tecnológicos.
- Planificar, ejecutar y evaluar programas, proyectos, actividades y otros relacionados con la atención de enfermería considerando las políticas de salud en las diferentes áreas de gestión.

- Ofrecer servicios especializados en el campo de la enfermería orientados a procurar el ejercicio del derecho a la salud de los grupos menos favorecidos, a través de la vinculación con la sociedad.
- Desarrollar la investigación, generando conocimientos en las diferentes áreas de enfermería que aporten a la ciencia universal y a la solución de los problemas de salud, para el desarrollo de políticas, planes, programas.
- Fortalecer vínculos entre comunidades educativas y laborales que contribuyan a los procesos de formación del profesional de Enfermería, que favorezcan la construcción de saberes de la profesión.
- Contribuir con el mejoramiento de la calidad de la educación en Enfermería a nivel regional y nacional, participando en redes profesionales de investigación y análisis de temas vinculados a la educación y salud.

Perfil de egresado

Él/la profesional egresado/a de la carrera de enfermería está capacitado para desempeñarse con éxito en los niveles de atención primaria, secundaria y terciaria en el ámbito nacional, regional e internacional, tanto en el sector público como en el privado y en el libre ejercicio de la profesión.

Los conocimientos científicos, tecnológicos adquiridos en su formación, sustentan las habilidades y actitudes propias de la especialidad para brindar cuidado integral, oportuno, eficiente y seguro. Con lo que satisface las necesidades básicas del ser humano sano, enfermo, aislado y agrupado. Este profesional es capaz de actuar como miembro del equipo multidisciplinario, con equidad, solidaridad, respeto a la diversidad, a la interculturalidad y conservación del medio ambiente, en la prevención, recuperación y rehabilitación de la salud.

En el marco de la administración, investigación y educación asume responsabilidades de liderazgo en los servicios de Enfermería, participa en la organización y gestión de los servicios de salud, así como en la docencia formal e informal basados en la investigación científica, epidemiológica, operativa y de desarrollo profesional.

Expresa con claridad y oportunidad las ideas conocimientos y sentimientos propios, a través de la palabra, adaptándose a las características de la situación.

Resuelve problemas de salud para conservación de la vida y evalúa estrategias de atención al usuario sano o enfermo, a las familias y comunidades, con conocimientos teórico práctico de enfermería, sustentados en las ciencias biomédicas, psicosociales y administrativas, aplicando las normas vigentes de atención sanitaria con responsabilidad, valores éticos y humanos.

En el quehacer del profesional se pone en vigencia la normativa legal, los principios constitucionales que promulga la Constitución de la República, en el que están inmersos los derechos de ciudadanía del usuario y del profesional para el buen vivir.

Sistema de conocimientos, habilidades y valores

La carrera enmarca su quehacer en conformidad con los principios fundamentales declarados por la universidad y que sustentan la formación de las/os futuras/os licenciadas/os en enfermería en términos de un profesional capaz de:

- Ser una enfermera/o que fundamenta su quehacer en saberes de la gestión del cuidado comprensivo de la salud humana propios de su profesión, en coherencia con una práctica ética que lo sustente.
- Adaptarse al cambio y a la diversidad de contextos profesionales, otorgando sentido a su quehacer desde una actitud participativa, reflexiva, creadora y profesional.
- Manejar habilidades comunicativas y sociales que permitan un buen desempeño en un mundo complejo y dinámico.
- Desarrollar aprendizajes continuos considerando que enfermería y las ciencias de la salud están en constante evolución.
- Administrar con liderazgo responsable el cuidado comprensivo y ético que requieren las personas.
- Ser un miembro activo del equipo de salud.
- Identificar y resolver problemas sanitarios.
- Ser educador en salud y enfermería.
- Promover la salud, prevenir enfermedades y participar en la rehabilitación efectiva del ser humano.

De esta manera la carrera está orientada a desarrollar competencias que permitan a la enfermera/o un desempeño eficiente y con calidad formativa. Todo ello, enmarcado en un ambiente universitario que integra un modelo pedagógico con un enfoque socio-cognitivo, utilizando una didáctica centrada en el aprendizaje. Estos elementos, situados en una relación teórica práctica que transversaliza todo el currículo de formación, permiten la integración de saberes y la contextualización profesional.

La gestión académica de este proceso se sitúa en el vínculo directo que establece la institución formadora del profesional de enfermería con la realidad sanitaria, en convenios establecidos entre instituciones de salud, el sector industrial y la universidad.

Formar profesionales competentes, con orientación adecuada para la búsqueda de soluciones a los problemas locales provinciales y nacionales. Fomentando una cultura de paz y difundir la ciencia con:

- Responsabilidad
- Solidaridad
- Ético Moral
- Vocación de servicio
- Empatía
- Respeto
- Lealtad

Perfil de competencias

Estructura de las competencias: ciclos de formación por competencias que justifican la formación en el pre-grado expresadas en el Plan de Estudios.

a) Ciclo de Iniciación Profesional: referido al desarrollo de competencias (conocimientos, capacidades, valores y actitudes) generales del quehacer profesional y de los contextos prácticos de la carrera. Se desarrolla en los dos primeros semestres del Plan de Estudios.

Este ciclo comprende un primer momento de objetivación de las preconcepciones, representaciones, creencias y conocimientos previos que los estudiantes tienen productos de sus experiencias y marcos de referencia sociocultural.

También permite aproximarse a los fundamentos de las ciencias que permiten comprender la complejidad del conocimiento propio de la formación y del mundo profesional respectivo.

Por ello, este ciclo de formación constituye un escenario formativo de desarrollo de competencias que actúan como requisitos de los procesos posteriores y de mayor amplitud y complejidad. En este escenario formativo deben concentrarse las actividades curriculares que comprometan el desarrollo de competencias esenciales para los ciclos de formación siguiente.

b) Ciclo de Formación Intermedia: referido a competencias específicas del quehacer profesional. Se trata de un ciclo que tiene como propósito la apropiación crítica y efectiva de herramientas y saberes profesionales.

En tal ciclo predominan actividades curriculares ligadas a la integración de competencias profesionales, como también de prácticas escalonadas que se aproximan con mayor propiedad a los diversos contextos del trabajo profesional de la enfermera y enfermero. Por ello, en este escenario formativo deben concentrarse las actividades curriculares propias a los referentes profesionales y disciplinares próximos entre sí.

c) Ciclo de Formación Avanzada: referido al desarrollo de conocimientos, capacidades y competencias especializadas del quehacer profesional. Se desarrolla en los últimos semestres del Plan de Estudios y concluye con la práctica profesional.

En este ciclo el estudiante debe estar habilitado para la obtención del Grado Académico de Licenciado y/o del Título Profesional.

Además, tal Ciclo consolida competencias de investigación y posibilita la articulación de competencias profesionales y de la especialidad futura en un marco de Formación Continua que la Carrera se propone para sus futuros egresados.

Posee una organización curricular Mixta (Lineal y Modular), compuesta por actividades curriculares disciplinarias y actividades de integración curricular al interior de cada área de formación, lo que se garantiza mediante Módulos de Integración.

Se establece un currículum de formación que integra tres tipos de planes articulados entre sí:

Plan General de Universidad: es de carácter obligatorio en todos los currículos de formación de cada una de las carreras de nivel profesional. Comprende el desarrollo de competencias relativas al Ámbito Personal, (habilidades comunicativas, pensamiento crítico y desarrollo socio-personal), Ámbito Instrumental (Tics, Inglés), Ámbito Profesional (Ética Profesional, desarrollo profesional).

Competencias básicas de la carrera de enfermería

- Se comunica de manera efectiva a través del lenguaje oral y escrito, y es capaz de interactuar en su entorno laboral.
- Elabora, ejecuta, monitorea y evalúa propuestas de salud, basadas en la investigación
- Asume principios éticos universales y respeta las normas de convivencia social de los contextos culturales.
- Utiliza adecuadamente diversos recursos tecnológicos conforme a requerimientos de su desarrollo profesional.
- Integra y favorece el trabajo en equipo, asumiendo un liderazgo democrático y participativo.

Competencias específicas de la carrera de enfermería

- Planifica, ejecuta y evalúa acciones de promoción y prevención, con enfoque de Atención primaria de Salud.

- Cuidado del individuo, familia y comunidad, utilizando el proceso enfermero en las diferentes etapas del ciclo de vida y respetando la interculturalidad.
- Proporciona cuidado en los procesos del paciente crítico, de acuerdo al avance tecnológico y nivel de complejidad.
- Administración de los servicios de Salud, aplicando el marco legal vigente.
- Elabora, ejecuta, monitorea y evalúa propuestas de salud, basadas en la investigación.

Competencia transversal

- Integra y favorece el trabajo en equipo, asumiendo un liderazgo democrático y participativo.
- Acción personalizada capacidad de aprender para innovar en los diferentes contextos sociales y laborales cumpliendo funciones y actividades.
- Asume principios éticos universales y respeta las normas de convivencia social de los contextos culturales.
- Identifica y resuelve problemas, evaluando la pertinencia de sus decisiones.

Malla curricular

Universidad Latica "Eloy Altaro" de M. J										Facultad ENFERMERIA										
MALLA CURRICULAR DE LA CARRERA BASADA EN CREDI										Carrera ENFERMERIA 2010-2014										
I Nivel	1.1	Créditos	4	1.2	Créditos	2	1.3	Créditos	4	1.4	Créditos	3	1.5	Créditos	3	1.6	Créditos	2	Suma	PRACTICAS, PASANTIAS, Créditos
	Anatomía Humana	Taller de Desarrollo	Biología Celular y Genética	Metodología De La Investigación	Bioestadística	Cultura Física	18													
P.R.	ninguno			P.R.	ninguno		P.R.	ninguno		P.R.	ninguno		P.R.	ninguno		P.R.	ninguno			
II Nivel	2.1	Créditos	4	2.2	Créditos	3	2.3	Créditos	7	2.4	Créditos	3	2.5	Créditos	3	2.6	Créditos	4	Suma	Créditos Modulo de Integración Prevación de
	Fisiología Humana	Comunicación Social	Enfermería Básica I	Biología	Micropatología Y Parasitología	Informática	24													
P.R.	1.1			P.R.	Ninguno		P.R.	1.1		P.R.	Ninguno		P.R.	1.3		P.R.	Ninguno			
III Nivel	3.1	Créditos	3	3.2	Créditos	5	3.3	Créditos	8	3.4	Créditos	3	3.5	Créditos	4	3.6	Créditos	2	Suma	Créditos Modulo de Integración
	Semiología I	Salud Pública	Enfermería Básica II	Psicología Evolutiva	Farmacología I	Inglés Básico I	25													
P.R.	1.1			P.R.	2.3		P.R.	2.3		P.R.	1.2		P.R.	2.4		P.R.	Ninguno			
IV Nivel	4.1	Créditos	3	4.2	Créditos	5	4.3	Créditos	8	4.4	Créditos	2	4.5	Créditos	4	4.6	Créditos	2	Suma	Créditos Modulo de Integración
	Semiología II	Salud Pública	Enfermería Clínica	Inglés II	Farmacología II	Taller Del Pensamiento	30													
P.R.	3.1			P.R.	3.2		P.R.	3.3		P.R.	3.6		P.R.	3.5		P.R.	3.4			
V Nivel	5.1	Créditos	2	5.2	Créditos	6	5.3	Créditos	8	5.4	Créditos	2	5.5	Créditos	4	5.6	Créditos	2	Suma	Créditos Modulo de Integración de
	Marco Legal de la Profesión	Didáctica Aplicada a la	Enfermería Pediatría y del	Antropología Social	Enfermería Obstétrica	Uso de la TICs	32													
P.R.	Ninguna			P.R.	2.2		P.R.	4.3		P.R.	3.4		P.R.	4.3		P.R.	2.6			
VI Nivel	6.1	Créditos	5	6.2	Créditos	3	6.3	Créditos	8	6.4	Créditos	1							Suma	Créditos Modulo de Integración de
	Administración y liderazgo	Bioética	Enfermería Quirúrgica	Taller de Artes/ Música	29															
P.R.	4.2			P.R.	Ninguno		P.R.	5.3		P.R.	Ninguno									
VII Nivel	7.1	Créditos	26	7.2	Créditos	4													Suma	Créditos Internado Comunitario/
	Consolidación de	Seminario de Proyecto de Tesis	30																	
P.R.	6			P.R.	1-6 Semestre															
VIII Nivel	8.1	Créditos	26	8.2	Créditos	4													Suma	Créditos Internado Comunitario/
	Consolidación de	Elaboración de Tesis	30																	
P.R.	7			P.R.	1-7 Semestre															
IX Nivel	9.1	Créditos	6	9.2	Créditos	6	9.3	Créditos	4										Suma	Créditos Vinculación con la colectividad
	Economía En Salud	Políticas de Salud	Taller de ITS/VIH	234																
P.R.	8			P.R.	1-8 Semestre															
Cursos		Créditos	1		Créditos	1		Créditos	1		Créditos	20							Suma	TOTAL CREDITOS DE CARRERA
	Inglés Tecnico I	Inglés Tecnico II	Inglés Tecnico III	Trabajo de Titulación	23															
																				292

Ciencias Básicas Asignaturas Formación Profesional Asignaturas Formación Profesional Seminarios Curriculares Trabajo de Titulación Y Optativa

Lcd. Yubagay Rezabala, Mg DECANO

CERTIFICACION

La Decana y Secretaria de Facultad, certificamos que el Consejo de Facultad en sesión de Enero/2010, de conformidad al Art. # 46 numeral 3 del estatuto de la Universidad, aprobó cambios parciales en la malla curricular de la carrera de Licenciatura en Enfermería basada en diseño curricular por competencia y crédito.

Manta, Enero de 2010


 Lic. Yubaghi Rezabala Villao
DECANA FACULTAD ENFERMERÍA




 Lic. Alexandra Hernández Barba
SECRETARIA DE FACULTAD





 Lic. Leonardo Moreira Delgado
VICERRECTOR ACADÉMICO



VICERRECTORADO ACADÉMICO
 AREA DE PLANIFICACION CURRICULAR


 Lic. Xavier Alvaro Silva
COORDINADOR DE PLANIFICACION CURRICULAR


 Lic. Carlos San Andrés Cedeno
SECRETARIO GENERAL DE LA ULEAM



FACULTAD DE ENFERMERÍA- CARRERA DE ENFERMERÍA CORREGIDA			
EJES	MATERIAS	CREDITOS	%
	20	174	74.36
Básicas	15	48	20.51
Humanísticas	5	11	4.70
Optativas	1	1	0.43
TOTAL	41	234	99.98
Prácticas Preprofesionales		31	
Vinculación con colectividad		4	
Seminarios de Inglés		3	
Trabajo de Titulación		20	
Seminarios Curriculares		0	

Funciones actividades y tareas del profesional de la facultad

Reglamentos

De la junta de facultad o extensión

Art. 40.- Integración de la Junta.- Cada Facultad o Extensión tendrá una junta, que estará presidida por el Decano o por quién haga sus veces legalmente y estará integrada por los miembros siguientes:

Los profesores principales, agregados y auxiliares con nombramiento, que tengan por lo menos un año de ejercicio docente ininterrumpido en la Facultad o Extensión.

Los representantes estudiantiles elegidos en número igual al 50 % de los docentes principales, agregados y auxiliares, que integran la Junta de Facultad o Extensión; y los representantes de los empleados o trabajadores que prestan sus servicios en la Facultad o extensión por lo menos un año, en número igual al 10 % de los docentes que integran la Junta de Facultad o Extensión

Los representantes estudiantiles al Consejo Universitario y los Presidentes de Asociación de Escuela, serán convocados como miembro con voz.

Los representantes de los estudiantes y empleados o trabajadores, serán elegidos mediante votación universal directa y secreta, de acuerdo con el respectivo Reglamento, aprobado por el Consejo Universitario.

No integrarán la Junta de Facultad o Extensión los profesores honorarios, asociados, contratados u ocasionales.

Del consejo de facultad o extensión

Art. 44. Integración del Consejo.- El Consejo de Facultad o extensión estará presidido por el Decano y se integrará con los siguientes miembros:

Dos vocales que serán profesores principales, excepto en las Extensiones de reciente creación, que podrán ser profesores titulares.

Un vocal representante de los estudiantes, elegido de entre los delegados a la Junta de Facultad o Extensión.

Un vocal representante de los empleados y trabajadores, elegido de entre los que sean miembros de la Junta de Facultad o Extensión; y,

Los Directores de Escuela solo con derecho a voz, en las Facultades que tengan Escuelas Integradas, los Coordinadores de Especialidades en las Facultades o Escuelas Independientes solo con derecho a voz, siempre que así lo estipule el Reglamento Interno de la respectiva unidad académica.

Los vocales docentes, estudiantiles y de empleados o trabajadores, durarán dos años en sus funciones y podrán ser reelegidos por una sola vez. Cada vocal principal tendrá su respectivo suplente.

Serán, además, miembros del Consejo de Facultad o Extensión, solo con voz, el Fiscal que será un profesor abogado de la Facultad o Extensión y los presidentes de las Asociaciones de Escuela. En las Facultades o Extensiones donde no existan profesores abogados, se podrá pedir el asesoramiento del Procurador Fiscal de la Universidad.

Del decanato

Art. 48. Del Decano.- El Decano es la máxima autoridad ejecutiva de la Facultad o Extensión, en lo académico y administrativo y como tal es su representante. Durará cinco años en sus funciones y podrá ser reelegido por una sola vez no podrá desempeñar otra dignidad o función dentro de la universidad.

En caso de ausencia temporal o definitiva del decano será reemplazado por el primer vocal docente principal del Consejo de Facultad o Extensión.

Comisión académica

Art. 47.- De la Comisión Académica.- La Comisión Académica estará presidida por el Decano de la Facultad o Extensión o su delegado e integrada además por tres profesores y dos representantes estudiantiles a la Junta de Facultad o Extensión que estén matriculados en los dos últimos cursos. En las Unidades Académicas que tienen Escuelas Integradas, la Comisión Académica estará conformada por un profesor y un representante estudiantil de cada especialidad, que deberá estar matriculado en los dos últimos cursos. Los miembros docentes de la Comisión

Académica serán elegidos por el Consejo de Facultad o extensión, durarán dos años en sus funciones y podrán ser reelegidos. Los representantes estudiantiles serán elegidos democráticamente y si algunos de ellos dejaren de ser estudiante durante el desempeño de sus funciones será reemplazado por el respectivo alterno.

Comisiones permanentes

- Comisión Académica.
- Comisión científica.
- Comisión de auto evaluación interna.
- Comisión de Seguimiento de graduados.
- Comisión de vinculación con la Sociedad.
- Tutorías Académicas.

Servicios generales

Su planta profesoral está constituida por 29 docentes, 12 contratados, 18 titulares; de ellos 2 (11.11 %) son con dedicación a medio tiempo; 15 (83.33%) son de tiempo completo y 1 (5.55 %) son de tiempo parcial. De esta planta de profesores el 82.76% cuenta con formación de Post Grado a nivel de Maestría y el 55.17% son especialistas. El profesorado de tiempo completo se centra especialmente en el proceso Enseñanza-aprendizaje. En él se establecen otros niveles de responsabilidad que contribuyen en la gestión del proceso a través de:

- Coordinación Académica.
- Coordinación de internado rotativo en Enfermería y supervisión del cumplimiento de prácticas pre profesionales, vinculación con la colectividad.
- Seguimiento a graduados.
- Vinculación con la sociedad.
- Tutorías Académicas.
- Responsables de asignaturas.

- Además la Facultad cuenta con siete personas de administración y servicios generales, que apoyan la gestión en el proceso administrativo y de logística imprescindibles para el desarrollo de otros procesos y actividades estructura de gestión administrativa en la facultad.

Gestión académica

El primer Plan de estudio, aprobado en 1979 estructuraba la carrera en tres años, con título de Enfermera. Con la primera reforma en 1988 se otorga el título de licenciada en ciencias de la Enfermería con cuatro años de estudios.

En 2003 se incorpora otra reforma al plan de estudios que incremento nuevas materias, y desde el 2006 se trabaja con el modelo de educación por competencias, con modalidad semestral y actualmente la carrera se reestructura en 295 créditos, manteniendo el título de Licenciada/o en ciencias de la Enfermería.

La primera promoción de enfermeras se graduó en 1983, desde esa época a la presente fecha, se ha formado a 709 Licenciadas y Licenciados en Ciencias de la Enfermería, en veintidós cohorte, profesionales que mayoritariamente prestan servicios en los centros sanitarios de la provincia de Manabí, y el país, y otros se encuentran ejerciendo la profesión en el extranjero.

Servicios de la facultad:

La Facultad estructura su oferta de actividad a través de tres líneas de servicios:

- Servicios educativos
- Servicios de asesoría
- Proyectos de Investigación Científica

Vinculación con la sociedad

Atendiendo a las características de la formación teórico-práctica que oferta, la Facultad ha tejido varios acuerdos de colaboración con centros de educación

sanitarios y sociales para hacer posible su actividad formativa en unidades de atención socio sanitaria.

Investigación:

El registro de la producción científica de profesores es incipiente y no dispone de financiación para proyectos de investigación. En lo que respecta a la Planeación estratégica, hasta noviembre del 2006 la Facultad de Enfermería no elaboró su Plan Estratégico. En este caso se sumó al Plan Estratégico General de la Universidad.

Vinculación con la sociedad:

Los programas de asignaturas están orientados desde el primer nivel de estudio a trabajar en participación conjunta con la sociedad a través de las materias profesionales, como son Introducción a la Enfermería; Enfermería Básica; Salud Pública que impulsa el desarrollo comunitario; Enfermería Gineco-Obstétrica que propicia el trabajo con la mujer, y el niño desde el ámbito de la peri-neonatología hasta el ambiente familiar; Enfermería Pediátrica y del adolescente; Enfermería clínica que orienta a trabajar con el adulto joven y adulto mayor y Enfermería Quirúrgica que propicia aprendizajes respecto al cuidado de la salud y recuperación el ser humano que recibe tratamiento quirúrgico. Estas materias son instancias integradoras de la teoría con la práctica pre-profesional; competencias que son consolidadas y puestas al servicio de la sociedad por el estudiante en forma autónoma, en el año de Internado Rotativo de enfermería. Mismo que es reconocido por el Ministerio de salud Pública.

1.3.1.2. Objetivos de la carrera

Objetivos generales:

Formar profesionales competentes para el cuidado integral del ser humano, de acuerdo a la problemática de salud de la población, para trabajar en los niveles de

atención primaria, secundaria y terciaria. Vinculando lo humanístico, lo ético, con lo científico-tecnológico, caracterizado por la corresponsabilidad y el ejercicio del pensamiento crítico analítico y reflexivo, que contribuya al desarrollo sostenible, a la ciudadanía y al mundo laboral, identificando y resolviendo desde su ámbito de competencias problemas de salud de la población.

Objetivos específicos

- Desarrollar y participar en acciones de promoción de la salud, prevención de la enfermedad, asistencia en el tratamiento y rehabilitación, considerando las características sociales, económicas y ambientales de individuos y colectividades, en contextos regulares y cambiantes de la salud, que permita mejorar las condiciones de vida de la población.
- Desarrollar las intervenciones en base al proceso enfermero, en los diferentes niveles de complejidad en el sector público, privado y ONGs, considerando los avances tecnológicos, garantizando la seguridad en la atención oportuna, eficaz, efectiva y de continuidad en el marco bioético de la salud hacia la calidad.
- Planificar, ejecutar y evaluar programas, proyectos, actividades y otros relacionados con la atención de enfermería considerando las políticas de salud en las diferentes áreas de gestión.
- Ofrecer servicios especializados en el campo de la Enfermería orientados a procurar el ejercicio del derecho a la salud de los grupos menos favorecidos, a través de la vinculación con la sociedad.
- Impulsar y desarrollar la investigación, generando conocimientos en las diferentes áreas de enfermería que aporten a la ciencia universal y a la solución de los problemas de salud, para el desarrollo de políticas, planes, programas y proyectos que garanticen la calidad en la atención.
- Fortalecer vínculos entre comunidades educativas y laborales que contribuyan a los procesos de formación del profesional de enfermería, que favorezcan la construcción de saberes de la profesión.
- Contribuir con el mejoramiento de la calidad de la educación en Enfermería a nivel regional y nacional, participando en redes profesionales de investigación y análisis de temas vinculados a la educación y salud.

1.3.1.3. Población Estudiantil

Número de estudiantes que actualmente tienen la Facultad de Enfermería son 623.

1.3.1.4. Cuerpo de Profesores

- Está conformada por docentes de áreas de competencia profesional, de práctica y pasantía, de competencias generales, estudiantes liderados por una Coordinadora.
- Su planta profesoral hasta julio del 2014 está constituida por 29 docentes, 15 (52%) con dedicación a tiempo completo y 12 (41,37%) medio tiempo; de ellos, aproximadamente el 68% cuenta con formación de Post grado a nivel de Maestría. El Profesorado de tiempo completo se centra especialmente en el proceso enseñanza-Aprendizaje. En él se establecen diferentes niveles de responsabilidad que ayudan a orientar la gestión de este proceso de manera más eficaz:
- Coordinadora Académico: representada por una docente que apoya las gestiones Académica de la decana, a su vez recibe el apoyo de la Coordinadora de Internado Rotativo, responsable de la gestión específica para la organización, seguimiento, tutoría y evaluación del internado.

No	CÉDULA	NOMBRES
1	130177144-1	Mg. Estelia Laurentina García Delgado 0987209938 esteliagarcia@hotmail.com estelia.garcia@uleam.edu.ec
2	130341035-9	Mg. Yubagni Rezabala Villao 0998803024 yubagnidemonroy@yahoo.com

3	170663201-3	Mg. María Inés Riofrio Machado 0984660533 inesitariofrio@hotmail.com
4	130431446-9	Mg. Lilia Magdalena Sánchez Chóez 0983568688 Lilima28@hotmail.es
5	130256599-7	Mg. Magaly Victoria Sabando Mera 0992315653 magalisabando@yahoo.es
6	130360444-9	Pisc. Sonia Albertina Pico Benites 0984273184 Soniapico59@hotmail.com
7	170257152-0	Dr. Oswaldo Vicente Álvarez Rosero 0999732008 dr_alvarez@yahoo.com
8	130627320-0	Mg. María Agustina Rivas López 0991593328 Marl.8@hotmail.com
9	130534741-9	Mg. Dolores Trinidad Zambrano Cornejo 0997833721 dotrizac@hotmail.com
10	130433835-1	Lic. Fanny Mirian Chávez Velez 0993056741 mirian332010@hotmail.com
11	131530671-0	Lic. Daylin Fleitas Gutiérrez 0995902336 dfleitasg@gmail.com
12	091346393-1	Dra. Rocio Germânia Parra Saltos 0967762573 rocioparrasaltos@hotmail.com

13	171262501-9	Mg. Carmen Hermencia Guaranguay Chaves 0999785645 carmenguch@gmail.com
14	130772777-4	Mg. Fátima Monserrate Figueroa Cañarte
15	130905727-9	Mg. Mirian Patricia Loor Vega
16	130466829-4	Mg. Mirian del Rocío Santos Álvarez
17	131002891-3	Mg. María Augusta Quijije Ortega
18	131061806-9	Mg. María Agustina Tapia Mieles

Docentes por contrato

170257152-0	Dr. Oswaldo Vicente Álvarez Rosero
130999576-7	Ing. Danny Galindo Aguaiza Tenelema
130885510-3	Dra. Lucía Patricia Cedeño Ramírez
130825005-7	Mg. Lourdes Maribel Bello Carrasco
130639022-8	Dr. Leonel Vinicio Caballero Moran
130345031-4	Mg. Dolores Alfarina Zambrano Cantos
130642102-3	Lcdo. José Jonny Prado Zambrano
130817538-7	Lcda. Eulalia Concepción Montes Alonzo

091237917-6	Ing. David Renato Moran González
I298939	PhD. Carlos Rafael Nuñez Peña
130590916-8	Lcda. Dolores Mirella Cedeño Holguín
H217010	Mg. Galina Orlandovna Gonzalez Kadashinskaia
1440045	Dr. Ramsés Luis Morgado Enríquez

1.3.1.5. Infraestructura física

Planta baja:

- 1 baño de caballeros
- 1 baño de damas
- 1 laboratorio de bioquímica 1 baño
- 1 laboratorio de enfermería
- 1 Oficina de tutoría (Coordina la Dra. Sonia Pico)
- 3 aulas del 1 al 3
- 1 Asociación de estudiantes
- 1 bodega – a bodega de sistema eléctrico

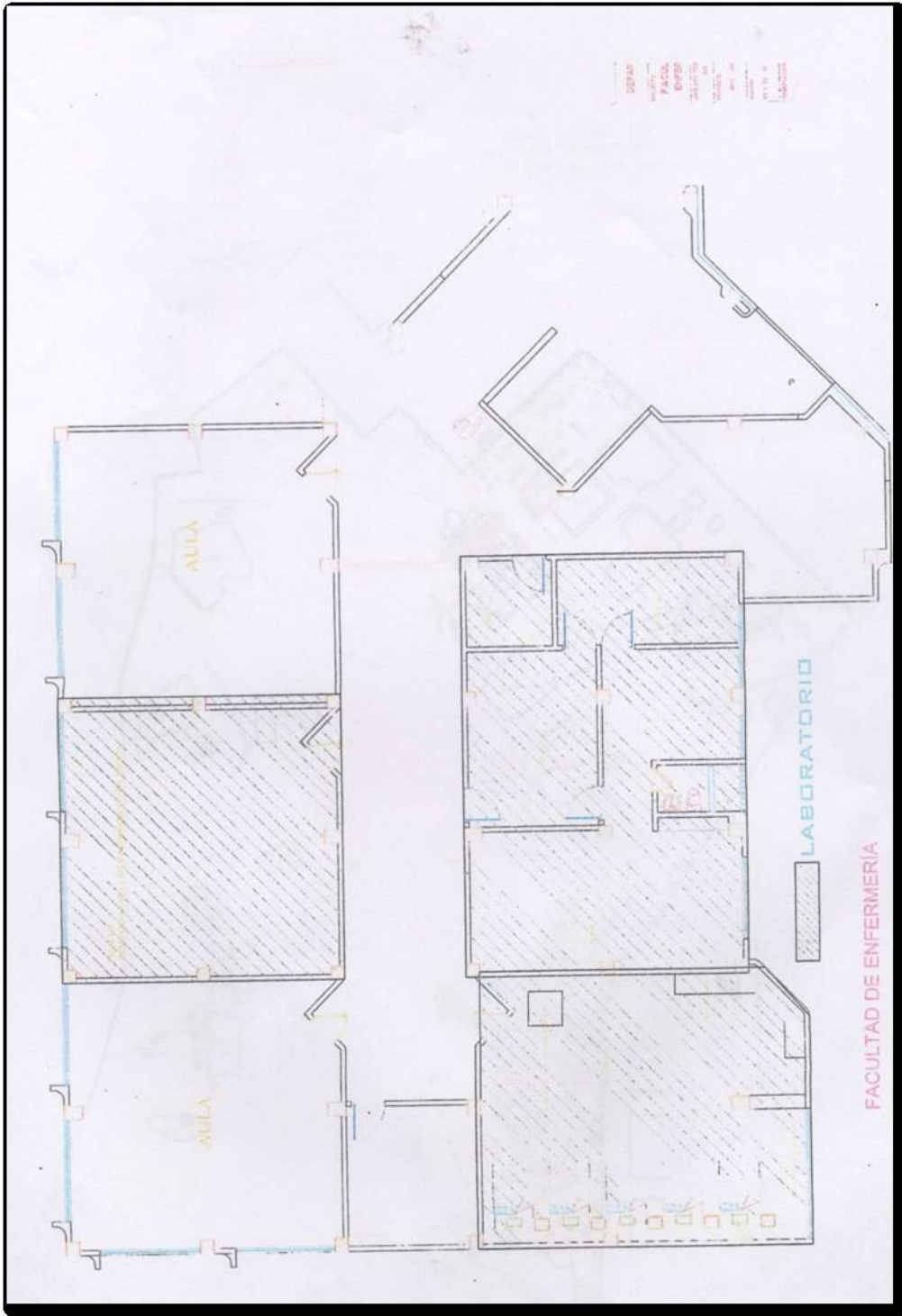
Planta primer Piso:

- 4 aulas de 4 al 1
- 1 laboratorio de informática
- 1 oficina de profesores para tutorías
- 2 oficinas de secretarías
- 1 oficina de decanato
- 1 oficina de profesores para coordinación académica

- 1 baño en decanato
- 1 baño en secretaría

Segundo Piso Planta Alta:

- 1 baño de caballeros
- 1 baño de damas
- 1 auditorium
- 1 cabina de control de los equipos
- 3 aulas por construir





SECCIÓN II

Objetivos

2.1 Objetivos

1. Aportar datos que ayuden al graduado en su proceso de inserción laboral, con este propósito se pretende conocer información de su acceso a la carrera, las acciones curriculares y extracurriculares realizadas durante su proceso de formación, durante toda la carrera y la búsqueda de empleo una vez graduados y la eficacia de la misma.
2. Conocer la ubicación de los graduados de la ULEAM en el tejido laboral. Más concretamente, se pretende conocer su evolución en el empleo, el grado de adecuación del mismo con la formación universitaria, la evolución del salario, del tipo y tamaño de las empresas en las que están ocupados y del tipo de contrato.
3. Validar, desde la opinión de los graduados, las competencias específicas tomadas como referencia en los planes de estudio. Para ello, se plantean como objetivos específicos los siguientes: a) identificar el grado de importancia que tiene cada una de las competencias básica en ocupación desempeñada por el graduado, y b) conocer el grado de adquisición de las competencias básicas durante la carrera según la opinión de los graduados.
4. Conocer el grado de satisfacción de los graduados de la ULEAM. Concretamente, se trata de aportar información respecto a los siguientes aspectos: a) validar los indicadores de calidad del plan de estudios desde la perspectiva de los ex-alumnos profesionales del sector; b) conocer el grado de satisfacción de los graduados con los recursos e infraestructura de la ULEAM, y c) identificar el grado de satisfacción general de los ex-alumnos con la carrera y la institución.

Sección III

Método

- 3.1. Muestra
- 3.2. Instrumentos y variables
- 3.3. Proceso de recogida de datos
- 3.4. Análisis de datos

3.1. Muestra

La muestra la componen 105 sujetos, de los que 30 (28.6%) se graduaron en 2010, 37 (35,2%) se gradúan en 2011, y 38 (36.2%) lo hacen en 2012. Del conjunto total de la muestra, el 20% son hombres y el 80% son mujeres. La muestra es representativa considerando un intervalo de confianza del 95%, con un margen de error del 5%. Si bien, al tratarse de un muestreo estratificado, y teniendo en cuenta el número de graduados en cada periodo (2010, 53 graduados; 2011, 39 graduados; 2012, 57 graduados) se puede afirmar que la muestra está sub representada para los graduados en 2010, y sobre representada para los graduados en 2011.

3.2 Instrumentos y variables

Las variables consideradas en el modelo de seguimiento se organizan en las siguientes dimensiones (Schomburg y Teichler, 2003; Schomburg, 2004) (Tabla 1): a) acceso a la carrera y antecedentes académicos; b) satisfacción con la carrera y la institución; c) actividad del estudiante durante la carrera; d) búsqueda de empleo y primer empleo; e) éxito en el empleo y trabajo; f) valoración retrospectiva y competencias básicas y específicas; y g) formación complementaria. Asimismo, la organización del cuestionario sigue un patrón cronológico con la intención de reducir el esfuerzo de inferencia de las respuestas, y aumentar la fiabilidad de las mismas.

Figura 1. Modelo común de análisis de la educación superior



Tabla 1. Dimensiones, indicadores y número de ítems del cuestionario.

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems
ENTRADA	Estudios de acceso a la carrera, así como personas que influyeron en la elección de la Titulación y razón principal de elección de la misma.	7 ítems
PROCESOS Y RECURSOS UNIVERSITARIOS	Satisfacción de los graduados con los planes de estudio (materias, contenidos, tutoría, métodos, prácticas...), la infraestructura y los servicios institucionales. Asimismo, se considera la satisfacción general con los estudios realizados en este contexto universitario.	2 ítems
ACTIVIDAD DEL ESTUDIANTE	Se consideran las variables relativas al rendimiento académico, las actividades académicas complementarias, las	13 ítems

	actividades extra-académicas durante la realización de los estudios.	
BÚSQUEDA Y PRIMER EMPLEO	Hace referencia a las estrategias de búsqueda de empleo realizadas para la obtención del primer empleo, y el éxito en la transición.	7 items
FORMACIÓN PERMANENTE	Formación complementaria realizada tras la carrera, nivel de la formación, instituciones y temáticas.	4 items
EMPLEO - TRABAJO	Se trata de medir el éxito en el empleo y en el trabajo. Recoge información sobre el empleo, tipos de actividad desempeñada, tipo de contrato, niveles y situaciones profesionales, así como tramos salariales.	13 items
VALORACIÓN RETROSPECTIVA	Se trata de averiguar el grado de satisfacción general con los estudios y la institución, así como la utilidad de los elementos del plan de estudios desde su aportación al trabajo actual del graduado.	3 items
COMPETENCIAS BÁSICAS Y ESPECÍFICAS	Se pregunta al trabajador y al empleador sobre la importancia que tiene para su trabajo las competencias que constituyen el perfil de egreso de la carrera. Asimismo, se consulta al trabajador, exalumno, sobre el grado de aprendizaje de tales competencias durante la carrera.	4 items

El instrumento cuestionario, incorpora una serie de escalas que son validadas parcialmente a través del análisis de la consistencia interna, indicada con el Alfa de

Cronbach. Por razones prácticas se ha optado por incorporar tales análisis en la sección de resultados, y en sus apartados correspondientes.

3.3. Proceso de recogida de datos

El proyecto piloto tiene una duración de 10 meses organizado en tres etapas: a) diseño del sistema; b) difusión en la comunidad educativa y unidades académicas, y c) aplicación del sistema; recogida de datos, análisis y elaboración de informes. Asimismo, una vez concluida la etapa de diseño se comienza, paralelamente, con la constitución del sistema telemático.

Tabla 2. Cronograma para el desarrollo del proyecto

ETAPAS	FASES	Meses											
		SEP 2013	OCT 2013	NOV 2013	DIC 2013	ENE 2014	FEB 2014	MAR 2014	ABR 2014	MAY 2014	JUN 2014	JUL 2014	AGO 2014
Diseño	Fase 1 Recopilar y sistematizar información fuentes secundarias	x	X										
	Fase 2 Diseño del sistema y su reglamentación		X	X									
	Fase 3 Elaboración de instrumentos de medición			X	X								
Difusión	Fase 4 Capacitación de los coordinadores/as				X	X	x	x	x	x	x		

	y monitoreo de las unidades académicas												
Aplicación	Fase 5 Aplicación de los instrumentos de seguimiento					X	x	x	x	x			
	Fase 6 Análisis de datos; elaboración de los informes								x	x	x		
Fase paralela						X	x	x	x	x	x	x	x
	Creación del «Observatorio Laboral para la Educación»												

El proceso de implementación del sistema en la institución se desarrolla en las fases que se describen a continuación.

Fase 1. Informe de preliminar tras el estudio de fuentes secundarias de otros estudios de seguimiento a graduados realizados en la ULEAM, en universidades nacionales y de otros países del mundo. Asimismo, se analizan otras plataformas y sistemas digitales de apoyo al seguimiento.

Fase 2. Elaboración del sistema de seguimiento a graduados y estudios, quedando materializado en un reglamento del sistema que es aprobado por el consejo de gobierno como reforma del anterior.

Fase 3. Construcción de los instrumentos de recogida de datos. Se construyen dos cuestionarios: a) cuestionario a graduados, articulado en diferentes apartados atendiendo a sus diferentes objetivos y momentos de aplicación; b) cuestionario a empleadores, con el propósito de avanzar en el conocimiento de las actividades y sectores en los que se integran profesionalmente los graduados de la ULEAM, así como en las valoraciones que realizan los empleadores de la formación recibida por los profesionales de esta universidad.

Fase 4. Capacitación de los coordinadores/as y monitoreo de las unidades académicas. En cada unidad académica se constituye el equipo técnico, coordinado por el responsable de seguimiento de cada una. Al conjunto de los responsables de cada unidad académica se les instruye en cada una de las fases de proyecto. Durante el mes de diciembre se les instruye sobre el sistema de seguimiento, sobre sus instrumentos, y se les da pautas para la realización de las encuestas. Asimismo, se visitan las unidades académicas y se instala el software para el vaciado y análisis de los datos. El procedimiento formativo se desarrolla en cascada, de forma que, desde la unidad central de seguimiento ubicada en el Departamento de Planeamiento, se forma a los coordinadores de seguimiento de cada unidad académica, y a su vez, éstos capacitan a sus respectivos equipos técnicos. La capacitación de los coordinadores del seguimiento se desarrolla durante todo el proceso, desde la presentación del sistema hasta el análisis de los resultados y la elaboración de informes. Se trata de un proceso continuo de capacitación, asesoría y revisión de los avances de cada unidad académica y responsable del seguimiento.

Fase 5. Aplicación de los instrumentos de seguimiento. La recogida de datos requiere un entrenamiento previo de los encuestadores. Téngase en cuenta que, en ciertas ocasiones, se recomienda que el equipo de encuestadores sea jóvenes, recién graduados o estudiantes de últimos cursos, debido a la cercanía en edad y estudios cursados, aumentando la empatía y facilitando la comunicación entre encuestador y encuestado. No obstante, se precisa que los encuestadores estén bien adiestrados en la formulación de los ítems. En definitiva, se trata de obtener el máximo de respuestas fiables en el menor tiempo posible, lo que implica evitar el cansancio en el encuestado. Ello supone, usar una estrategia que suponga la obtención de la totalidad de las respuestas, sin que necesariamente, el sujeto tenga que responderlas directamente. En este sentido, el encuestador cumplimentará muchas de las respuestas por descarte o exclusión. El entrenamiento del equipo de encuestadores se abordará a través de las siguientes actividades, sin ánimo de excluir otras:

- a) Estudio en equipo de los cuestionarios. Coordinados por el responsable de seguimiento de cada unidad académica, se hará un estudio del cuestionario que será aplicado. A través de este estudio en equipo se pretende que los

encuestadores comprendan, asimilen e interioricen, en primer lugar, el instrumento en su globalidad, después, sus dimensiones, y finalmente, cada uno de sus ítems. El estudio del cuestionario, implica comprender discutir el sentido o significado de cada ítem, e incluso, da lugar a su adaptación, si es el caso, a las características propias del contexto en el que se realiza el estudio, así como a la naturaleza de la carrera en particular.

- b)** Ejercitación en el planteamiento de las preguntas. Se recomienda que los encuestadores, previamente a la realización de las encuestas, las realicen entre sí para así interiorizarlas y agilizar su formulación. Ha de entenderse, que los cuestionarios pueden ser auto-administrados o aplicados por un encuestador. En el segundo caso, siempre que el cuestionario tenga un elevado número de ítems, para evitar el cansancio en el encuestado, se aconseja no leer la totalidad del planteamiento de la pregunta, sino abreviar, realizando precisiones cuando la complejidad del ítem así lo requiera.
- c)** Prueba piloto. Siempre que sea posible, se recomienda una aplicación previa de la encuesta a un grupo de sujetos con las mismas características de aquellos que compondrá la muestra de estudio, pero ajenos a la misma con el propósito de no contaminar la muestra definitiva. Esta aplicación permitirá localizar aquellos ítems mal formulados por no presentar opciones excluyentes, por su falta de exhaustividad o por errores gramaticales. Asimismo, también supone un medio real para el adiestramiento de los encuestadores.
- d)** Localización de la muestra. Una vez capacitado el equipo para la aplicación de las encuestas, o simultáneamente, se requiere la localización de la muestra. Esta es una de las actividades más difíciles cuando no se cuenta, como en este caso, de una base de datos de los sujetos graduados, en cada carrera que permita su localización. Para ello, algunas unidades académicas recurrieron a convocatorias, a redes sociales, a contactos a través de alumnos, entre otras medidas. Si bien, hay que indicar que el nuevo sistema implementado supone una ayuda notable en este sentido, dado que implica la generación de una base de datos con la información de contacto de los alumnos que se van graduando en cada unidad académica.

Fase 6. Análisis de datos y elaboración de informes. Previamente al análisis de los datos, se realiza la transferencia de los datos del cuestionario a la base de datos, lo que requiere el diseño previo de la misma, esto es, de cada una de las variables del cuestionario en sincronía con el cuestionario. Téngase en cuenta que la transferencia de los datos se produce en una matriz en formato EXCEL sin un diseño previo de las variables que alojan los datos. La base de datos estará compuesta por un determinado número de variables, cada una de las cuales deberá estar definida, al menos, por: su nombre (nombre de la variable), tipo (en nuestro caso, numérica), anchura, decimales, etiquetas (texto que sirve para reconocer a la variable), valores (opciones de respuesta), y medida (escalar, ordinal o nominal). El carácter de la medida condiciona el tipo de análisis estadístico que puede realizarse.

Para establecer el diseño de la base de datos, se cuenta con el «Libro de Códigos». Se trata de una herramienta que permite la identificación de cada uno de los códigos presentados en la matriz, con las variables que representan.

En esta fase del proyecto, se desarrollan ciclos de seminarios con los coordinadores/as del seguimiento de las unidades académicas implicadas en el proyecto. Cada unidad académica participa en cuatro seminarios o talleres. En cada taller se explican y ejecutan los análisis de datos adecuados al objetivo del mismo. En este sentido, cada seminario o taller se dedicará a uno de los siguientes temas:

- a) Taller 1:** Análisis de la empleabilidad.
- b) Taller 2:** Análisis de la satisfacción.
- c) Taller 3:** Análisis del itinerario académico y primer empleo.
- d) Taller 4:** Análisis del perfil de egreso.

Fase paralela. Con este término se hace referencia al diseño y desarrollo de la plataforma de apoyo a proyecto, materializada en un «Observatorio Laboral para la Educación».

La implicación de las unidades académicas en el proceso de implementación del sistema se muestra en la Tabla 3. En esta tabla se muestra la participación de cada

unidad académica de la ULEAM en las distintas acciones de socialización, capacitación y monitoreo realizadas desde la unidad central de seguimiento.

Tabla 3. Cronograma de la participación de las unidades académicas en el proyecto piloto

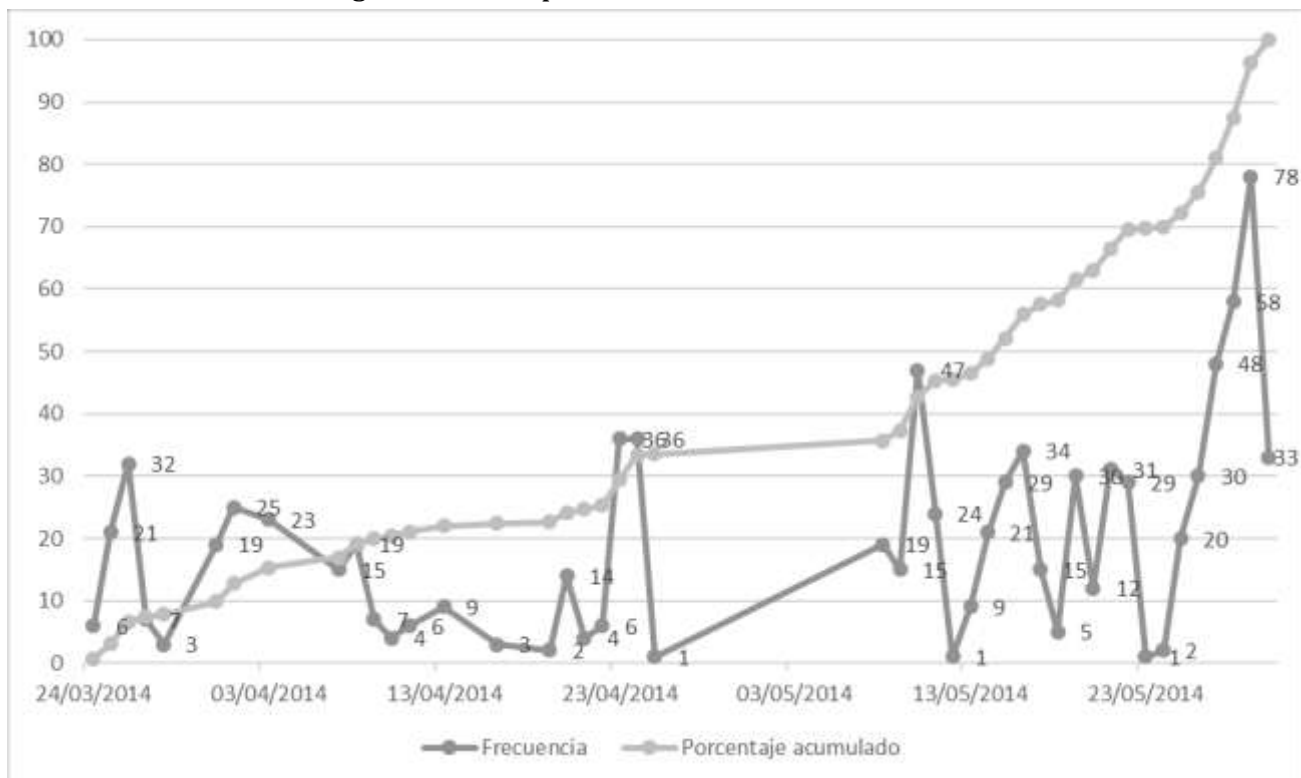
	25 de oct 2013	2-6 Dic de 2013	10- Dic de 2013	18- Dic de 2013	13- 17 Ene de 2014	04- 06 Feb de 2014	Marz o de 2014	Abril /May o de 2014
UNIDADES ACADÉMICAS	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Facultad Ciencias de la Educación	X	X	X	X	X	X		
Facultad de Economía	*	X	X	*	X	X		
Facultad Ciencias Administrativas	*	X	X	X	X	X		
Facultad de Jurisprudencia	*	X	X	X	X	X	X	X
Facultad de Arquitectura	X	*	X	X	X	X		
Facultad Ciencias de la Comunicación	X	X	X	X	X	X	X	X
Facultad de Informática	X	X	X	X	X	X	X	X
Facultad de Enfermería	X	X	X	X	X	X	X	X
Facultad Agropecuaria	*	X	X	X	X	X		

Facultad de Auditoría	*	X	X	X	X	X	X	X
Facultad Ciencias del Mar	*	X	X	X	X	X	X	X
Facultad de Áreas de la Salud	*	X	X	X	X	X	X	X
Facultad de Comercio Exterior	*	X	X	X	X	X	X	X
Facultad de Trabajo Social	X	X	X	X	X	X	X	X
Facultad de Psicología	X	X	X	X	X	*	X	X
Facultad de Odontología	*	X	X	X	X	X	X	X
Facultad de Ingeniería Industrial	X	X	X	X	X	X	X	X
Facultad Cultura Física	X	X	X	X	X	X	X	X
Facultad de Ingeniería	X	X	X	X	X	*		
Facultad de Secretariado Ejecutivo	*	X	X	X	X	X	X	X
Facultad de Hotelería y Turismo	X	X	X	X	X	X		
Facultad de Medicina	*	*	X	X	X	X	X	X
X cumplieron con la actividad								
* No asistieron								
** Pendiente								
(1) Presentación del sistema a la comunidad universitaria								

(2) Presentación y explicación detallada del sistema a los/as coordinadores/as de seguimiento a graduados
(3) Instalación del software SPSS y entrega del cuestionario en todas la unidades académicas
(4) Capacitación sobre las dimensiones del cuestionario, y su aplicación para la recogida de datos
(5) Visita a las unidades académicas para conocer el nivel de avance de la recogida de datos, y ofrecer la asistencia necesaria.
(6) Capacitación para el volcado de la información a las matrices del SPSS
(7) Localización de graduados y entrega de las matrices de datos
(8) Talleres de análisis de datos y elaboración de informes

La implementación de sistema ha contado con dos procesos en cuanto a la implicación de la comunidad universitaria, a través de los responsables del seguimiento de cada unidad académica. Una primera fase en la que se realiza la difusión del sistema a través de sesiones plenarias y sesiones en grupos reducidos, así como la instrucción sobre el modelo teórico y la aplicación de encuestas, entre otros aspectos. En esta fase, participan en sus diferentes acciones la totalidad de unidades académicas. La segunda fase, supone una verdadera implicación de las personas encargadas del seguimiento en el proceso. La tarea más difícil fue la localización de los graduados, dado que estos sujetos finalizaron sus estudios hace varios años, con la dificultad añadida de que en algunos casos, no estaban registrados en un sistema o bien, sus direcciones o medios de contacto habían cambiado. Por otra parte, tras la aplicación del cuestionario, cada unidad académica tuvo que realizar sus informes instruidos por los asesores de la unidad central de seguimiento.

Gráfico 4. Progreso en la implicación de la comunidad universitaria



Hay que subrayar que las encuestas no fueron aplicadas exclusivamente por encuestadores, sino que, en su versión on-line, fue auto-administrada, lo supuso la participación voluntaria de los graduados, si bien tras la mediación y, en algunos casos, dinamización de los coordinadores del seguimiento. En este sentido, se observa (Gráfico 4) un aumento incremento acelerado de la participación a medida que el proceso se va desarrollando y haciendo más popular entre la comunidad universitaria, lo que constituye un indicador de la aceptación del sistema.

3.4. Análisis de datos

Dependiendo de los objetivos del estudio, se realizarán diferentes tipos de análisis, y, en consecuencia, diferentes tipos de software que permitirán su realización. En este sentido, para los análisis cuantitativos se recomienda el uso del SPSS, así como para los análisis interpretativos como el de correspondencias múltiples se recomienda el uso del programa SPAD, si bien SPSS también permite obtener soluciones semejantes. En general, los análisis utilizados en el proyecto son:

- a) Análisis descriptivos generales, incluyendo descriptivos con variables de segmentación como la titulación y el año de graduación, sin excluir otras de interés. Estos análisis incorporan, básicamente, como estadísticos la media, desviación típica, frecuencias y porcentajes.
- b) Análisis bivariados. Se recomienda el análisis de correlaciones (coeficiente de Spearman, para variables ordinales cualitativas, o coeficiente de Pearson para variables cuantitativas). Estos análisis permiten identificar relaciones entre variables, su fuerza, sentido (inverso o directo) o forma (lineal, monótonica o no monótonica).

Los indicadores de pertinencia rigen la naturaleza de los informes de resultados. Es por ello que se elaboran cuatro tipos de informes, utilizando en ellos alguno de los análisis indicados. A saber:

- a) Informe sobre el **PERFIL DE EGRESO**. El perfil de egreso hace referencia a las competencias que deben haber adquirido los estudiantes al realizar su carrera universitaria. El modelo teórico subyacente para la definición del perfil de egreso es el modelo de la competencia determinada por los puestos de trabajo (Thurow, 1975). Es decir, son las características de un puesto de trabajo lo que determina la productividad, por tanto, su conocimiento debe servir de referencia en la elaboración de planes de estudios. Asimismo, se asume la tradicional diferenciación entre competencias generales y específicas (Becker, 1980), confiados en la necesidad de un equilibrio entre una educación amplia que desarrolle competencias que permitan un ajuste flexible del graduado en un mercado de trabajo cambiante, y competencias específicas de cada campo profesional (Borghans y De Grip, 1999). En este informe se trata de validar el perfil de egreso definido por la facultad a través de las opiniones de los graduados. Se trata una valoración que realizan los graduados, atendiendo a su experiencia académica y profesional, de lo aprendido durante la carrera respecto a cada una de las competencias definidas en el perfil de egreso. Por otra parte, el graduado valora el grado de importancia de tales competencias en su ocupación actual relacionada con su carrera. Este análisis se realiza en SPSS a través de estadísticos descriptivos (media y desviación tipo) sobre cada una de las variables (competencias) que permite obtener un perfil del ajuste entre

lo requerido y lo adquirido. Pero más allá de este análisis simplista, se requiere un estudio en profundidad que permita identificar clusters de competencias generales que pueden asociarse al éxito en la transición al empleo y en el trabajo (Allen, Ramaekers y Van der Velden, 2004). Para la identificación de clusters se puede emplear el análisis factorial, y con el análisis de la regresión se puede identificar la influencia de tales perfiles en la empleabilidad.

b) Informe de itinerario académico y primer empleo. Este informe tiene el propósito de servir como guía a los estudiantes y graduados, sobre las calificaciones de acceso a la carrera, el rendimiento medio, las actividades académicas complementarias, las actividades extra-académicas durante la época de estudios. Se informa, también, sobre la formación realizada tras la graduación, así como las acciones de búsqueda de empleo realizadas para la obtención del primer trabajo relacionado con la carrera.

En este informe se trata de averiguar la influencia que tienen la actividad del alumno durante la carrera (académica y extra-académica) y sus acciones de búsqueda de empleo sobre el éxito en la transición al empleo y en el trabajo (Teichler, 2004). Para ello, se requiere la realización de tres análisis en SPSS: a) análisis descriptivo de frecuencias y porcentajes de cada una de las variables; b) análisis de la regresión logística binaria para identificar los factores académicos y extra-académicos que influyen o son obstáculos sobre variables de empleabilidad como el empleo, el salario, etc. y escalamiento óptimo a través del Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM), para identificar las asociaciones entre múltiples variables.

c) Informe de empleabilidad. La empleabilidad se entiende como la capacidad que tiene el graduado para el éxito en el empleo y en el trabajo (Teichler, 2004). Este informe aporta datos sobre el grado de inserción laboral de los graduados, grado de relación con la carrera, nivel de ajuste, tamaño de la empresa, duración de los contratos, sector de actividad económica, grado de satisfacción con el empleo actual, entre otros. Asimismo, se pretende obtener esta información incluyendo el efecto del factor tiempo sobre tales variables, de forma que se obtenga una secuencia de la evolución de las mismas en el

transcurso del tiempo. Para ello, se utiliza como variable de segmentación el «año de graduación». En SPSS, se trata de un análisis descriptivo basado en tablas de contingencia, en cuyas filas se establece la fecha de graduación, y en las columnas cada una de las variables que componen esta dimensión.

d) Informe de satisfacción. Con los procesos, infraestructuras y recursos. Este informe se propone aportar información sobre las valoraciones que realizan los graduados de los contenidos del plan de estudio, los métodos, las prácticas, los recursos e infraestructuras, su participación en la política universitaria, entre otros aspectos. Asimismo, se pretende averiguar el grado de satisfacción general con la carrera y con los estudios universitarios realizados. Para la realización de estos análisis se realiza en SPSS un análisis descriptivo a través de medias y desviación tipo sobre cada una de las variables en una escala del 1 al 5.

SECCIÓN IV

RESULTADOS

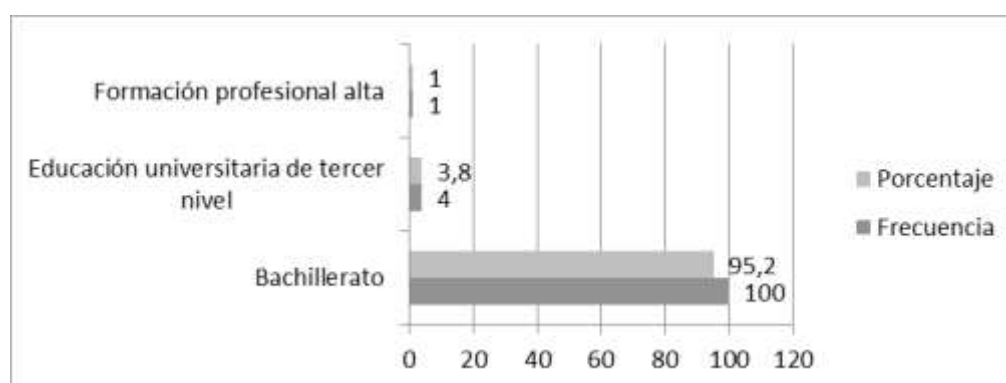
- 4.1. **Antecedentes educativos**
 - 4.1.1. Estudios de acceso a la carrera
 - 4.1.2. Calificaciones de acceso a la carrera
 - 4.1.3. Estudios superiores previos
- 4.2. **Perfil de egreso**
 - 4.2.1. Fiabilidad y validez de las escalas
 - 4.2.2. Competencias básicas y universales adquiridas durante la carrera
 - 4.2.3. Competencias básicas y universales requeridas por el empleo
 - 4.2.4. Contraste entre las competencias requeridas y adquiridas
- 4.3. **Itinerario académico y primer empleo**
 - 4.3.1. Actividades académicas y laborales durante la carrera
 - 4.3.2. Actividades extra-académicas durante la carrera
 - 4.3.3. Estrategias de búsqueda de empleo
 - 4.3.4. Resultados de la transición al empleo, trabajo relacionado con la carrera
 - 4.3.5. Formación complementaria tras el empleo
- 4.4. **Empleabilidad**
 - 4.4.1. Actividad principal de los graduados en el momento actual
 - 4.4.2. Nivel/exigencias del empleo
 - 4.4.3. Empleo relacionado con la carrera
 - 4.4.4. Duración del contrato actual
 - 4.4.5. Salario bruto actual
 - 4.4.6. Sector productivo y ocupación actual
 - 4.4.7. Tipo de empresa
 - 4.4.8. Tamaño de empresa
 - 4.4.9. Satisfacción con el trabajo actual
- 4.5. **Satisfacción con los estudios universitarios**
 - 4.5.1. Fiabilidad y validez de las escalas
 - 4.5.2. Valoración y utilidad de los componentes del plan académico
 - 4.5.3. Valoración de la infraestructura y los recursos
 - 4.5.4. Valoración retrospectiva general con los estudios y la universidad

1.1. 4.1. Antecedentes educativos

4.1.1. Estudios de acceso a la carrera

Casi la totalidad de los graduados accedieron a la carrera de enfermería a través de los estudios de Bachillerato (95.2%), apenas hay casos de graduados que lo hicieron a través de la formación profesional (1%) y con la realización de otros estudios de tercer nivel (3.8%).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bachillerato	100	95,2	95,2	95,2
	Educación universitaria de tercer nivel	4	3,8	3,8	99,0
	Formación profesional alta	1	1,0	1,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

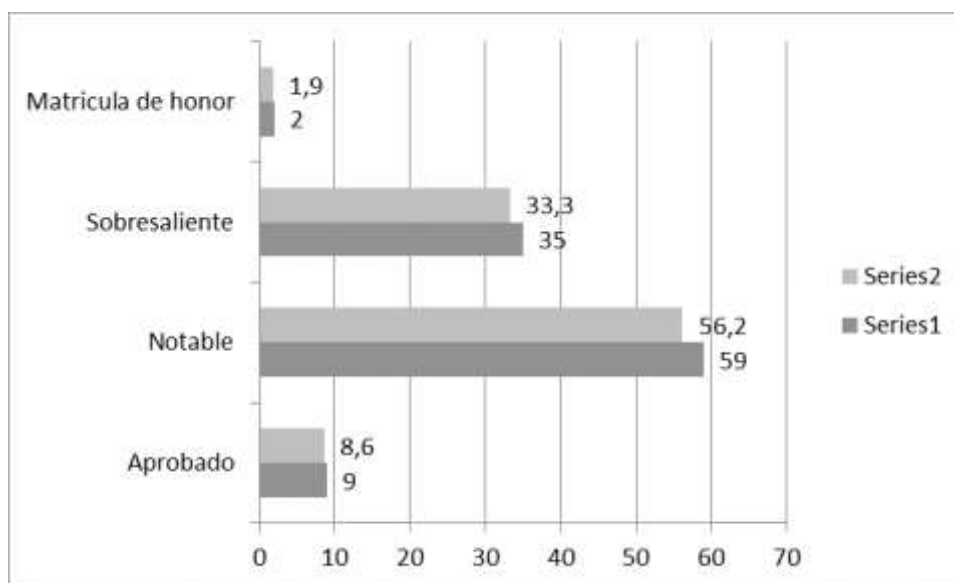


4.1.2. Calificaciones de acceso

Las calificaciones medias de los estudiantes que se matriculan en los estudios universitarios de enfermería son, en términos generales, elevadas,

siendo la más frecuente la calificación de notable (56.2%), seguida de sobresaliente (35.2%), y con menor frecuencia aprobado (8.6%).

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Aprobado	9	8,6
	Notable	59	56,2
	Sobresaliente	35	33,3
	Matrícula de honor	2	1,9
	Total	105	100

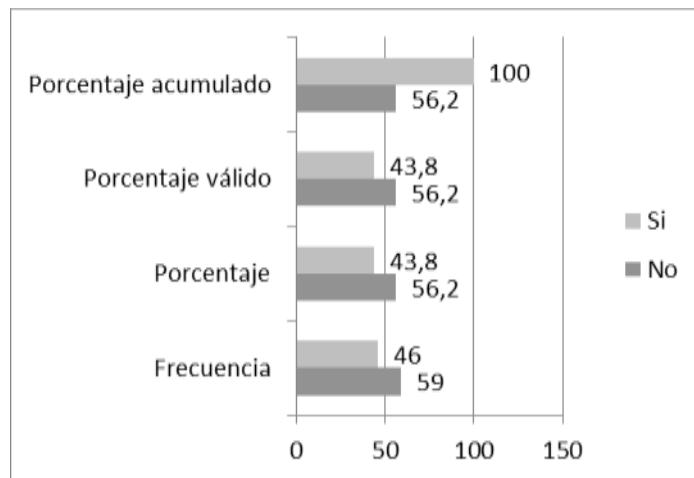


4.1.3. Estudios superiores previos

La muestra la componen 105 de los cuales el 56.2% no tuvieron estudios superiores previos al inicio de la carrera de Enfermería, el 43.8% si tuvieron estudios superiores previos al inicio de la carrera.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	59	56,2	56,2	56,2
	Si	46	43,8	43,8	100,0

Total	105	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------



4.2. Perfil de egreso

La Comisión de Seguimiento a Graduados, consciente de la importancia que implica su papel dentro de la Evaluación y Acreditación de la Facultad de Ciencias de Enfermería, realizó una encuesta a las tres últimas cohortes, con el fin de implementar mejoras en sus programas académicos y de esta manera contribuir con los procesos de planificación, evaluación y mejora continua del desempeño, fortaleza y seguimiento de los graduados.

Este estudio de seguimiento a graduados nos va a permitir analizar la relación entre competencias adquiridas con la educación superior y las requeridas por los empleadores con el fin de comprender los procesos de transición al mercado laboral de los graduados de la educación superior.

El proceso de seguimiento a graduados no sólo sirve para mejorar la oferta educativa sino para facilitarle a los graduados, el acceso a mayores oportunidades laborales producto de la buena y adecuada formación a las necesidades del sector productivo y del graduado.

Es así que se analizó un total 150 encuestas, de los graduados de la Facultad de Medicina de los años 2010, 2011 y 2012.

4.2.1. Fiabilidad y validez de las escalas

Son dos escalas las utilizadas para analizar el ajuste del perfil de egreso a las competencias requeridas en el mercado de trabajo. Para el análisis de la fiabilidad de las escalas se aplica la prueba de Alfa de Cronbach. La escala de Competencias Adquiridas muestra un índice Alfa de 0,92 para 6 elementos. La escala de Competencias Requeridas muestra un índice Alfa de 0,89 para 6 elementos. Por lo que ambas medidas se consideran fiables (Tabla 1 y Tabla 2)

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Planifica, ejecuta y evalúa acciones de promoción y prevención	22.14	10.452	.799	.915
Cuidado del individuo, familia y comunidad	22.12	10.222	.778	.918
Proporciona cuidado en los procesos del paciente crítico	22.18	10.152	.769	.919
Administración de los servicios de salud	22.20	9.674	.838	.910
Elabora, ejecuta, monitorea y evalúa propuestas de salud	22.15	10.028	.850	.908
Planifica, ejecuta y evalúa acciones de educación formativa	22.13	10.504	.727	.924

y sanitaria				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Planifica, ejecuta y evalúa acciones de promoción y prevención	23.12	6.810	.705	.878
Cuidado del individuo, familia y comunidad	22.97	6.989	.716	.876
Proporciona cuidado en los procesos del paciente crítico	22.99	7.069	.732	.875
Administración de los servicios de salud	23.01	6.696	.784	.866
Elabora, ejecuta, monitorea y evalúa propuestas de salud	23.03	6.636	.776	.867
Planifica, ejecuta y evalúa acciones de educación formativa y sanitaria	22.99	6.853	.612	.895

4.2.2. Competencias básicas adquiridas

En general, los datos confirman que las competencias específicas de referencia para la planificación del meso-currículo son válidas, dado las elevadas puntuaciones de la media respecto al nivel de requerimiento en el empleo de casi

todas ellas. Asimismo, los niveles de ajuste entre lo requerido y lo adquirido son buenos, si bien, el contraste de medias permite identificar diferencias significativas entre ambos valores. Para el contraste de los valores medios se utiliza la prueba T para muestras relacionadas.

Escala de Adquisición

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Planifica, ejecuta y evalúa acciones de promoción y prevención	22.14	10.452	.799	.915
Cuidado del individuo, familia y comunidad	22.12	10.222	.778	.918
Proporciona cuidado en los procesos del paciente crítico	22.18	10.152	.769	.919
Administración de los servicios de salud	22.20	9.674	.838	.910
Elabora, ejecuta, monitorea y evalúa propuestas de salud	22.15	10.028	.850	.908
Planifica, ejecuta y evalúa acciones de	22.13	10.504	.727	.924

educación formativa y sanitaria				
--	--	--	--	--

4.2.3. Competencias básicas requeridas

Se trata de la competencia menos valorada como requerida entre las sometidas a medida. No obstante, el valor de la media de requerimiento en una escala del 1 al 5 es de 4.5, siendo el valor de la media de adquisición de 4.46. Asimismo, la prueba T no permite concluir que estas diferencias en las puntuaciones sean significativas.

Escala de Requerimiento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Planifica, ejecuta y evalúa acciones de promoción y prevención	23.12	6.810	.705	.878
Cuidado del individuo, familia y comunidad	22.97	6.989	.716	.876
Proporciona cuidado en los procesos del paciente crítico	22.99	7.069	.732	.875
Administración de los servicios de salud	23.01	6.696	.784	.866
Elabora, ejecuta,	23.03	6.636	.776	.867

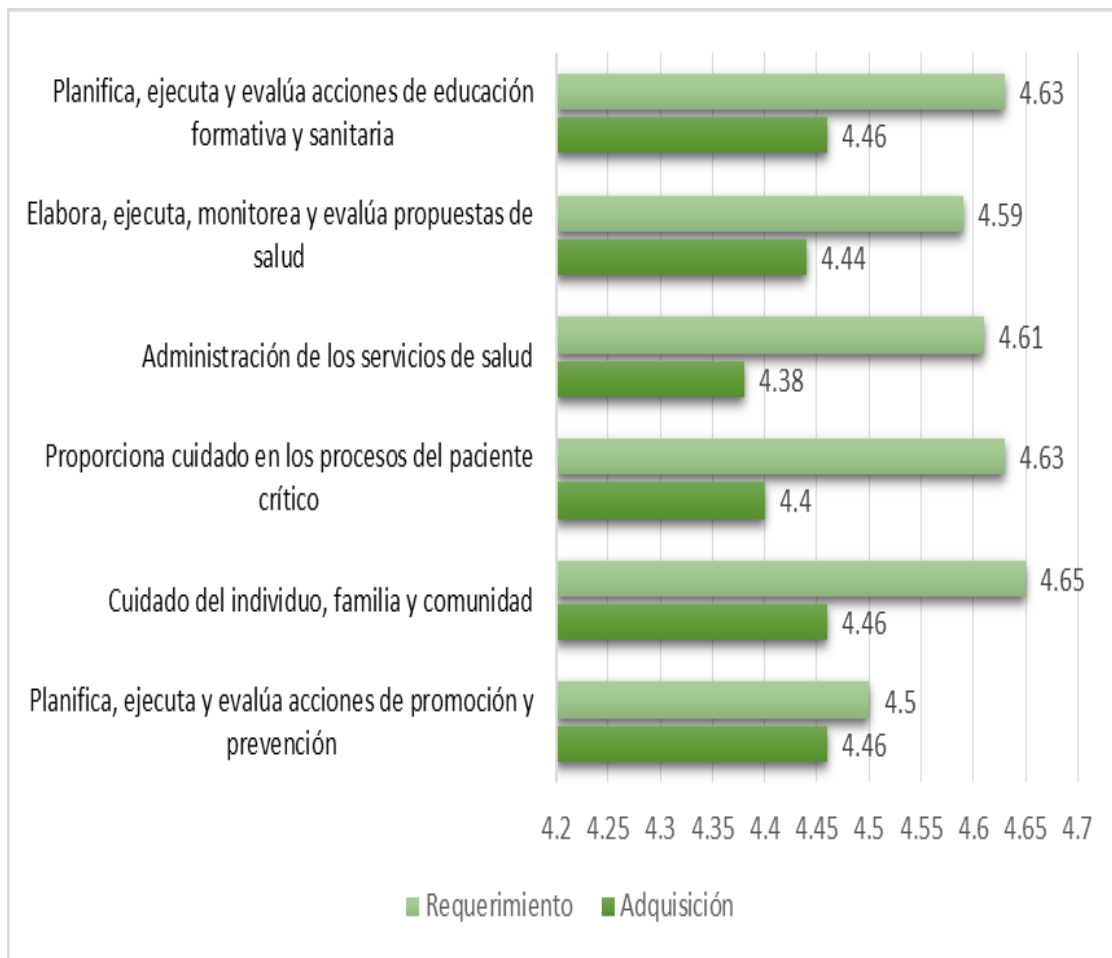
monitorea y evalúa propuestas de salud				
Planifica, ejecuta y evalúa acciones de educación formativa y sanitaria	22.99	6.853	.612	.895

4.2.4. Diferencias entre lo Requerido y lo Adquirido durante la carrera

En general, los datos confirman que las competencias específicas de referencia para la planificación del meso-currículo son válidas, dado las elevadas puntuaciones de la media respecto al nivel de requerimiento en el empleo de casi todas ellas. Asimismo, los niveles de ajuste entre lo requerido y lo adquirido son buenos, si bien, el contraste de medias permite identificar diferencias significativas entre ambos valores. Para el contraste de los valores medios se utiliza la prueba T para muestras relacionadas.

	Adquisición		Requerimiento		Diferencias entre Adquisición y Requerimiento			
	Media	Desviación Tipo	Media	Desviación Tipo	Media de la diferencia	Desv. Tipo de la diferencia	t	Significatividad
Planifica, ejecuta y evalúa acciones de promoción y prevención	4.46	.683	4.50	.655	-.049	.833	-.592	.555
Cuidado del individuo, familia y	4.46	.740	4.65	.608	.898	.089	-2.095	.039

comunidad								
Proporciona cuidado en los procesos del paciente crítico	4.40	.758	4.63	.577	.819	.081	- 2.888	.005
Administración de los servicios de salud	4.38	.794	4.61	.630	.843	.083	- 2.807	.006
Elabora, ejecuta, monitorea y evalúa propuestas de salud	4.44	.723	4.59	.648	.764	.075	- 2.064	.042
Planifica, ejecuta y evalúa acciones de educación formativa y sanitaria	4.46	.725	4.63	.714	.747	.074	- 2.376	.019



4.3. Itinerario académico y primer empleo

4.3.1. Actividades académicas y laborales durante la carrera

Para el análisis de las actividades extraacadémicas y su influencia en el empleo se recurre al análisis de la regresión logística binaria. Las variables independientes serán las variables referidas a las actividades académicas que realizan los estudiantes durante la carrera. A saber: a) jornadas académicas, b) cursos y talleres, c) prácticas, d) segundo idioma extranjero, e) trabajos no relacionados con la carrera, y f) trabajos relacionados con la carrera. Por otra parte, las variables dependientes serán distintas situaciones laborales: a) satisfacción con el empleo, b) empleado/no empleado, c) ocupación adecuada/no adecuada al nivel académico, d) salario superior a 900 USD, y e) contrato indefinido/no indefinido.

Actividades académicas y laborales durante la carrera			
	Media	Desv. típ.	
Número de meses en el extranjero	0,05	0,35	
Meses en jornadas	7,88	15,64	
Meses en cursos o talleres complementarios	3,19	5,87	
Meses en prácticas en empresas	2,70	7,71	
Meses en estudiar un segundo idioma extranjero	2,68	4,40	
Meses en tercer idioma extranjero	0,24	1,23	
Meses en estancia en un país extranjero	0,01	0,10	
Meses en trabajos no relacionados con la carrera	2,56	7,23	
Meses en trabajos relacionados con la carrera	7,58	25,00	
Meses en otros estudios universitarios	0,87	4,69	
Meses en otras actividades	0,44	2,50	

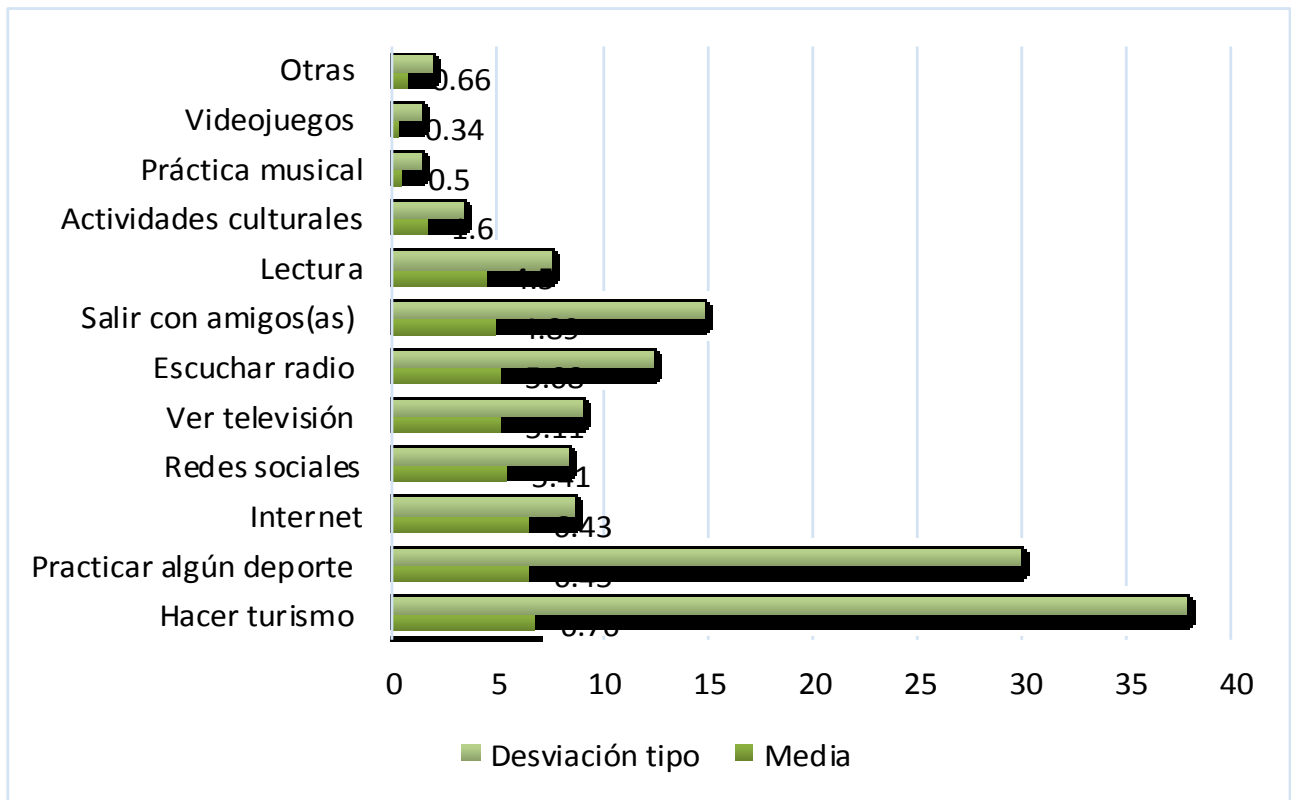


4.3.2. Actividades extra-académicas durante la carrera

Las actividades más frecuentes a las que se dedican los estudiantes de enfermería durante sus estudios son el turismo (Media = 6.75 horas) y la práctica deportiva (Media = 6.45), si bien los altos niveles de desviación tipo muestran mucha dispersión en la medida, por lo que no se puede concluir que sean las prácticas más generales. En este sentido, el uso de tecnologías, redes sociales y medios son las actividades más comunes, y en menor medida las salidas con amigos y la lectura.

Actividades extra-académicas durante la carrera	Media	Desv. típ.	
Horas semanales de estudio	22,77	60,61	
Horas semanales de turismo	6,76	37,82	
Horas semanales de práctica deportiva	6,45	29,87	
Horas semanales de salidas con amigos	4,89	14,82	
Horas semanales de lectura no académica	4,50	7,61	
Horas semanales de visitas culturales	1,60	3,40	
Horas semanales de práctica musical	0,50	1,32	
Horas semanales de televisión	5,11	9,08	
Horas semanales de radio	5,08	12,41	
Horas semanales de videojuegos	0,34	1,42	
Horas semanales de redes sociales	5,41	8,38	

Horas semanales de internet	6,43	8,63	
Horas semanales en otras actividades	0,66	1,90	



Correspondencias Múltiples (ACM). Este análisis permite la asignación numérica de los valores de cada variable. Se utiliza con variables nominales múltiples, es decir, variables con múltiples opciones de respuesta que, sin un orden en las opciones de respuesta, o bien, con un orden arbitrario. Esta técnica de reducción de datos, permite obtener dimensiones comunes a las variables de analizadas, estableciéndose un plano factorial que permite la interpretación de las relaciones entre múltiples variables.

Con este análisis se pretende analizar las correspondencias que existen entre las variables siguientes: a) estrategia de búsqueda de empleo, b) salario, y c) tiempo en encontrar el primer empleo.

La solución muestra dos dimensiones, saturadas ambas principalmente por la estrategia de búsqueda de empleo, si bien, la primera dimensión tiene menores cargas de las variables tiempo en encontrar empleo y salario. La segunda dimensión se caracteriza por poseer mayores cargas de estas variables y menor

carga de la variable estrategia, siendo ésta la que caracteriza fundamentalmente a la dimensión 1. La variable con menor carga factorial es el salario.

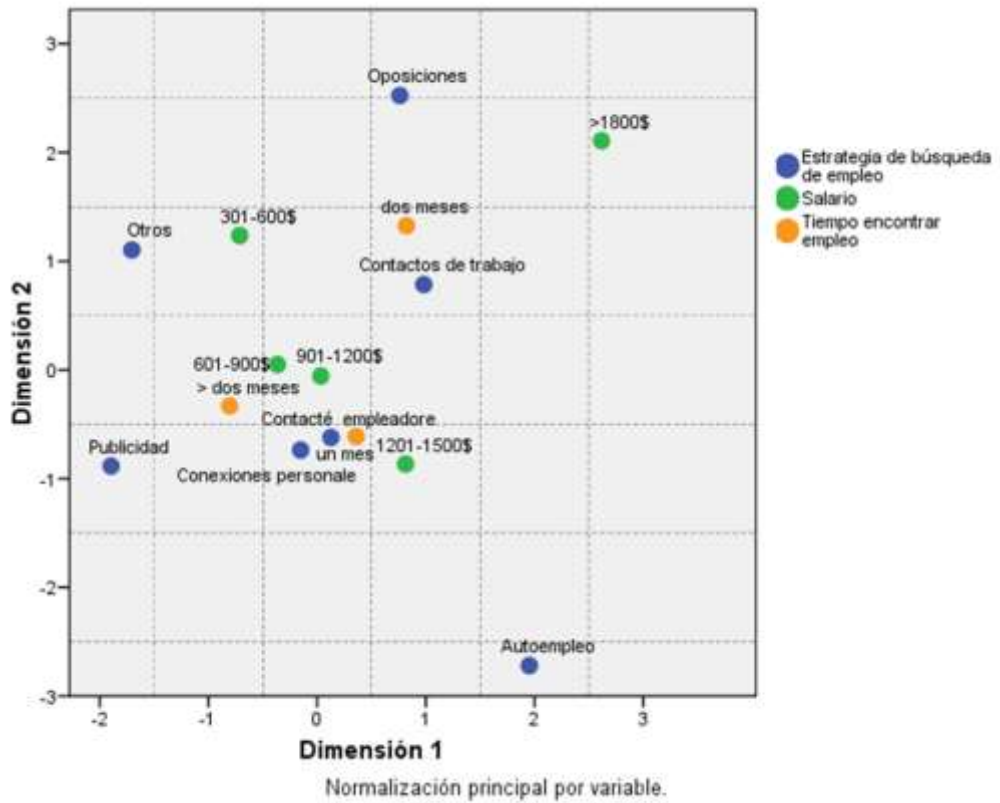
4.3.4. Estrategia de búsqueda de empleo

Las estrategias de búsqueda de empleo más utilizadas son los contactos directos con los empleadores (30.5%) y los contactos durante trabajos anteriores (26.7%). Asimismo, un grupo notable de graduados han recurrido a las conexiones personales (17.1%).

	Dimensión	
	1	2
Estrategia	.986	.760
Tiempo encontrar empleo	.298	.442
Salario	.316	.342
Total activo	1.601	1.544

Dimensión	Alfa	Varianza explicada	
		Total (Autovalores)	Inercia
1	.563	1.601	.534
2	.528	1.544	.515
Total		3.145	1.048
Media	.546(a)	1.572	.524

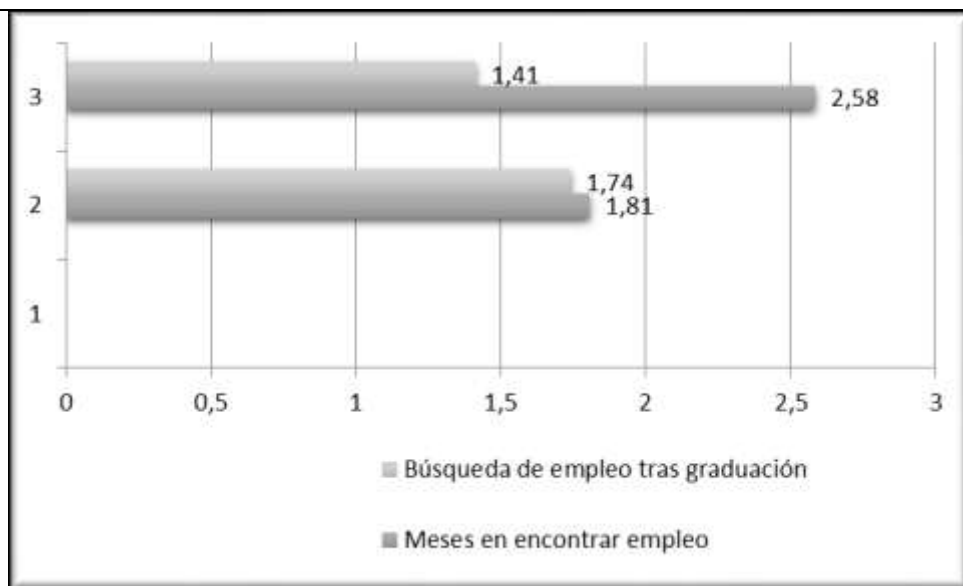
Cuadro estadístico



4.3.5. Resultados de la transición

Resultados de transición	Media	Desv. típ.
Número de empleadores contactados	0	0
Meses en encontrar empleo	1,81	2,58

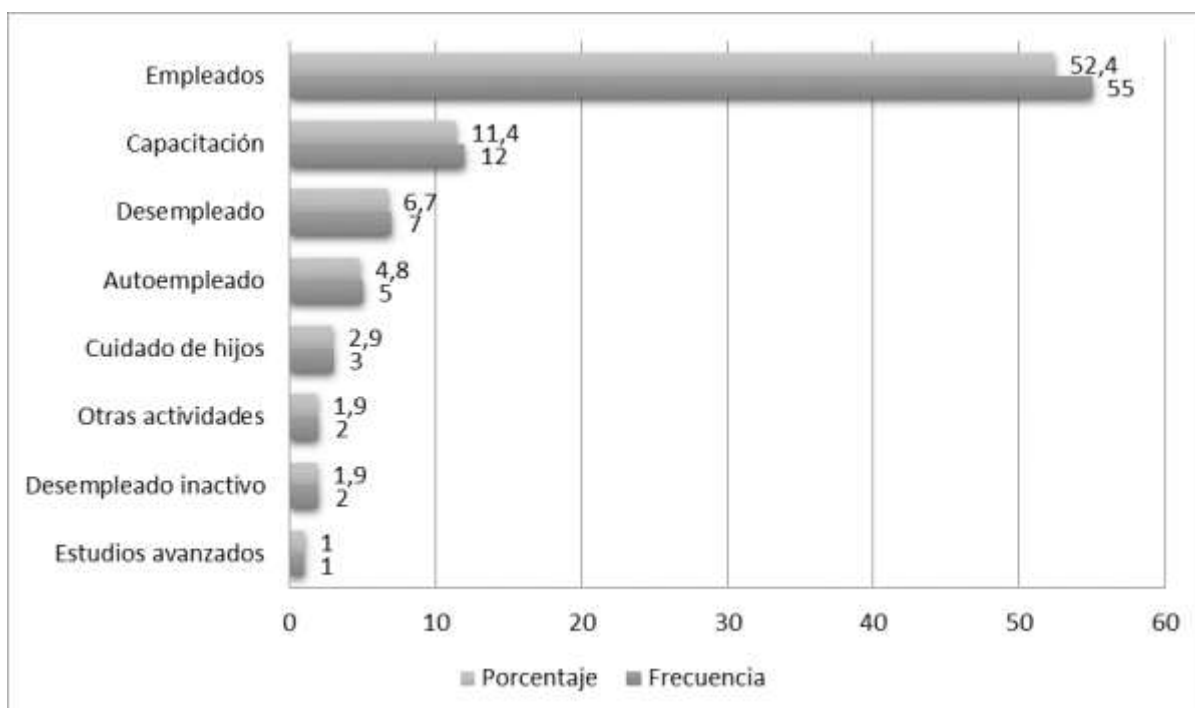
Búsqueda de empleo tras graduación	1,74	1,41
------------------------------------	------	------



4.4. Empleabilidad

4.4.1. Actividad principal (31-12-2013)

La mayor parte de los graduados están empleados a fecha de 31-12-2014 dicen estar empleados (63.8%). No obstante, tras la recodificación de variables dicotómicas a categóricas, teniendo en cuenta los datos perdidos por el sistema, este porcentaje disminuye (52.4%), si bien, sólo el 6.7% de los mismos dicen estar en situación de desempleo activo, es decir, buscan empleo y no lo encuentran. Asimismo. Tras la recodificación, solo el 6.7% de los graduados se dedican a otras actividades fuera del mercado de empleo (Gráfico 1).



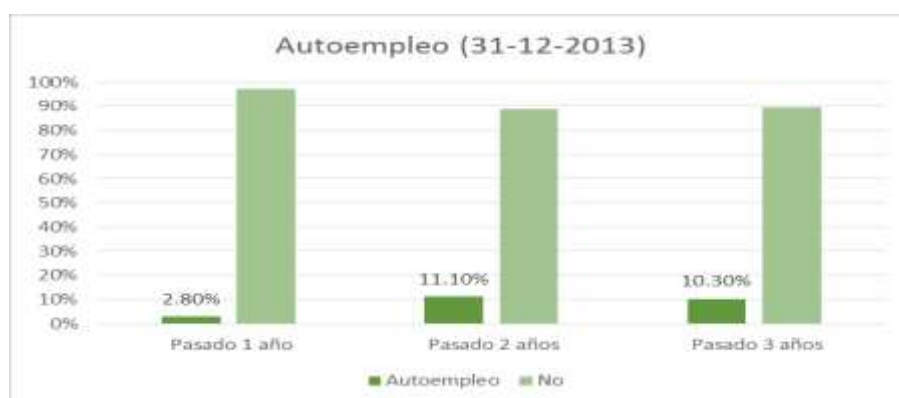
4.4.2. Nivel de empleo (31-12-2013)

El nivel de empleo hace referencia al grado de ajuste del empleo realizado a fecha de 31-12-2013 con el nivel académico obtenido con la graduación. Se trata del nivel de exigencia de la ocupación respecto a su titulación universitaria. Respecto a este indicador suelen darse tres situaciones: a) empleo ajustado, b) subempleo, y c) sobre empleo. El sobre empleo es la manifestación del sujeto respecto a una ocupación laboral para la que no se considera suficientemente preparado. En el caso opuesto, el subempleo, el graduado siente que la tarea ocupacional está notablemente por debajo de su nivel de capacitación. En los caso de empleo ajustado, el graduado reconoce que las exigencias de la tarea laboral se ajusta a su grado de capacitación profesional.

		Auto-empleado		Total
		Si	No	

Graduación	Pasado 1 año	Recuento	1	35	36
		% de Graduación	2.8%	97.2%	100.0%
	Pasado 2 años	Recuento	4	32	36
		% de Graduación	11.1%	88.9%	100.0%
	Pasado 3 años	Recuento	3	26	29
		% de Graduación	10.3%	89.7%	100.0%
Total	Recuento		8	93	101
	% de Graduación		7.9%	92.1%	100.0%

El efecto del tiempo transcurrido desde la graduación sobre el nivel de empleo, se muestra evidente. En este sentido se muestra un aumento del subempleo, pasando del 3.20% tras un año de graduación al 11.10% transcurrido tres años. También aumenta el empleo ajustado, pasando del 22.60% al 33.30% tras los tres años, mientras que disminuye la sensación de sobre empleo, pasando del 74.20% tras el primer año al 55.60% tras tres años de finalización de la carrera. Parece razonable suponer que la experiencia profesional ha tenido efectos positivos en la sensación de mejora en la capacitación profesional de los graduados.



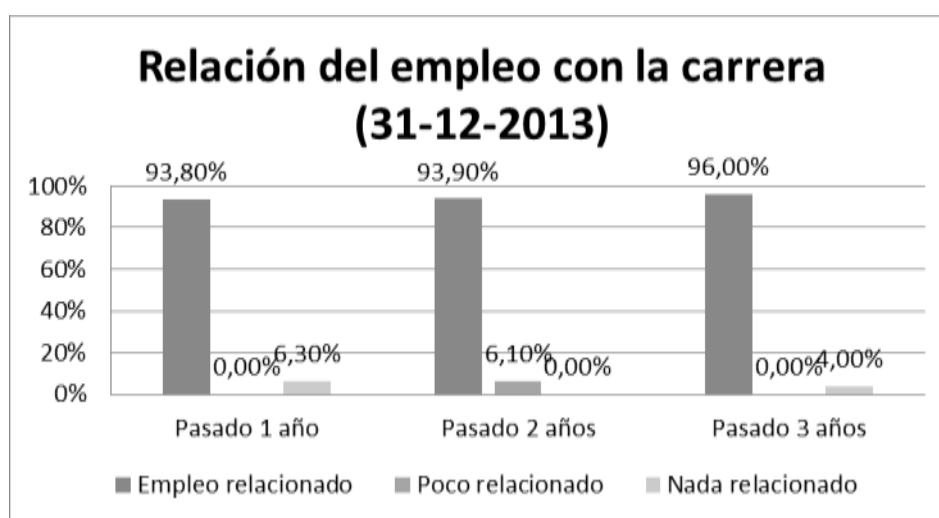
4.4.3. Empleo relacionado con la carrera (31-12-2013)

El empleo relacionado con la carrera hace referencia al grado en el que la ocupación del graduado está directamente relacionada con los estudios. Este indicador, permite también conocer el grado de ajuste entre los contenidos curriculares y el perfil de las profesiones. No obstante, normalmente, el grado de relación del empleo con la carrera tiene sus referentes en los aspectos generales que definen las ocupaciones.

		Empleo relacionado				Total
			Empleo relacionado	Poco relacionado	Nada relacionado	
Graduación	Pasado 1 año	Recuento	30	0	2	32
		% de Graduación	93.8%	.0%	6.3%	100.0%
	Pasado 2 años	Recuento	31	2	0	33
		% de Graduación	93.9%	6.1%	.0%	100.0%
	Pasado 3 años	Recuento	24	0	1	25
		% de Graduación	96.0%	.0%	4.0%	100.0%
Total		Recuento	85	2	3	90
		% de Graduación	94.4%	2.2%	3.3%	100.0%

4.4.4. Duración del contrato actual (31-12-2013)

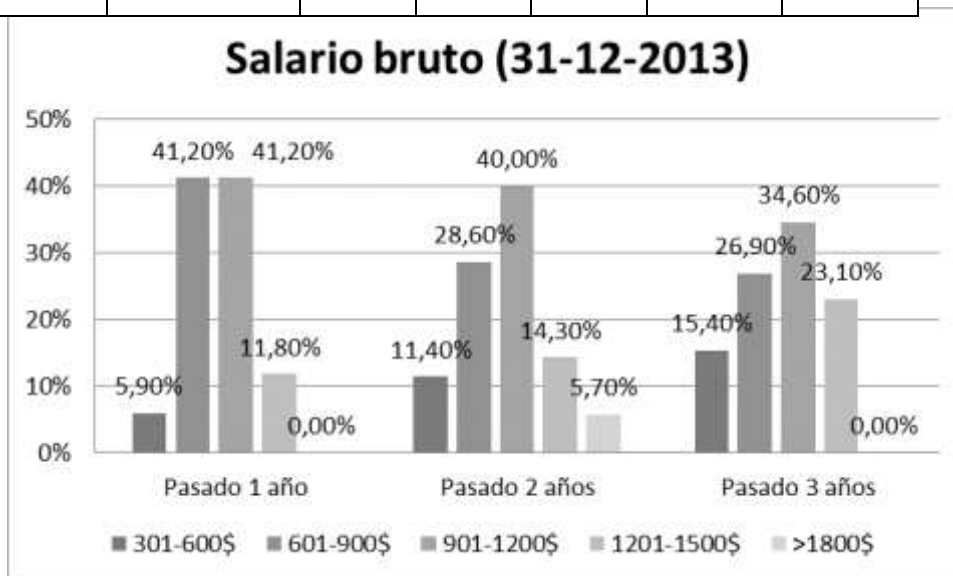
El trabajo relacionado con la carrera es un indicador que mejora ligeramente con el transcurso de los años tras la graduación, pasando de un 93.80% tras un año de graduación a un 96% transcurridos los tres años. En consecuencia, el trabajo nada relacionado con la titulación disminuye casi proporcionalmente.



4.4.5. Salario bruto anual (31-12-2013)

		Salario				
		301-600\$	601-900\$	901-1200\$	1201-1500\$	>1800\$
Pasado 1 año	Recuento	2	14	14	4	0
	% de Graduación	5.9%	41.2%	41.2%	11.8%	.0%
Pasado 2 años	Recuento	4	10	14	5	2
	% de Graduación	11.4%	28.6%	40.0%	14.3%	5.7%
Pasado 3 años	Recuento	4	7	9	6	0
	% de Graduación	15.4%	26.9%	34.6%	23.1%	.0%

	Recuento	10	31	37	15	2
	% de Graduación	10.5%	32.6%	38.9%	15.8%	2.1%

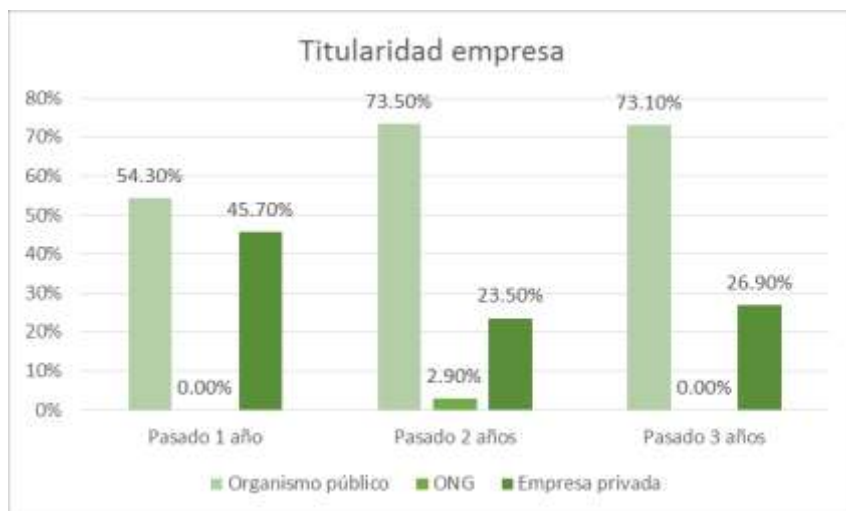


4.4.6. Tipo de empresa (31-12-2013)

El tamaño de la empresa donde trabajan los graduados queda dividido entre las siguientes categorías: a) empresas de 10 trabajadores o menos, b) empresas de 11 a 50 trabajadores, c) empresas de 51 a 100 trabajadores, d) empresas de 101 a 500 trabajadores, e) empresas de 501 a 1000 trabajadores, y f) empresas de más de 1000 empleados.

			Titularidad de la empresa			Total
			Organism o público	ONG	Empre sa privada	
Graduaci ón	Pasado 3 años	Recuento	19	0	7	26
		% de Graduación	73.1%	.0%	26.9%	100.0%
	Pasado 2 años	Recuento	25	1	8	34
		% de Graduación	73.5%	2.9%	23.5%	100.0%
	Pasado 1	Recuento	19	0	16	35

	año	% de Graduación	54.3%	.0%	45.7%	100.0%
Total		Recuento	63	1	31	95
		% de Graduación	66.3%	1.1%	32.6%	100.0%

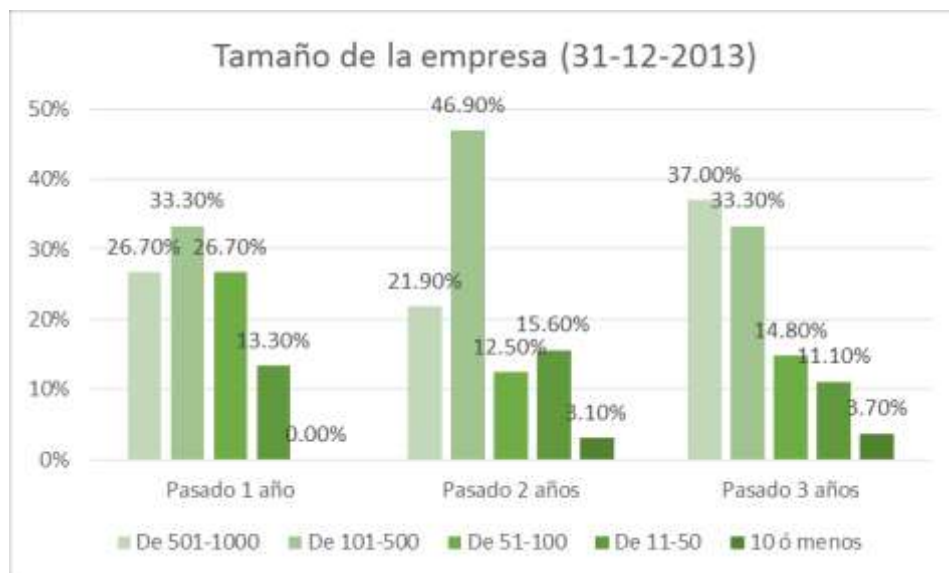


4.4.7. Tamaño de la empresa (31-12-2013)

El tamaño de la empresa donde trabajan los graduados queda dividido entre las siguientes categorías: a) empresas de 10 trabajadores o menos, b) empresas de 11 a 50 trabajadores, c) empresas de 51 a 100 trabajadores, d) empresas de 101 a 500 trabajadores, e) empresas de 501 a 1000 trabajadores, y f) empresas de más de 1000 empleados.

		Tamaño empresa					Total
		De 501-1000	De 101-500	De 51-100	De 11-50	10 ó menos	
Pasado 1 año	Recuento	8	10	8	4	0	30

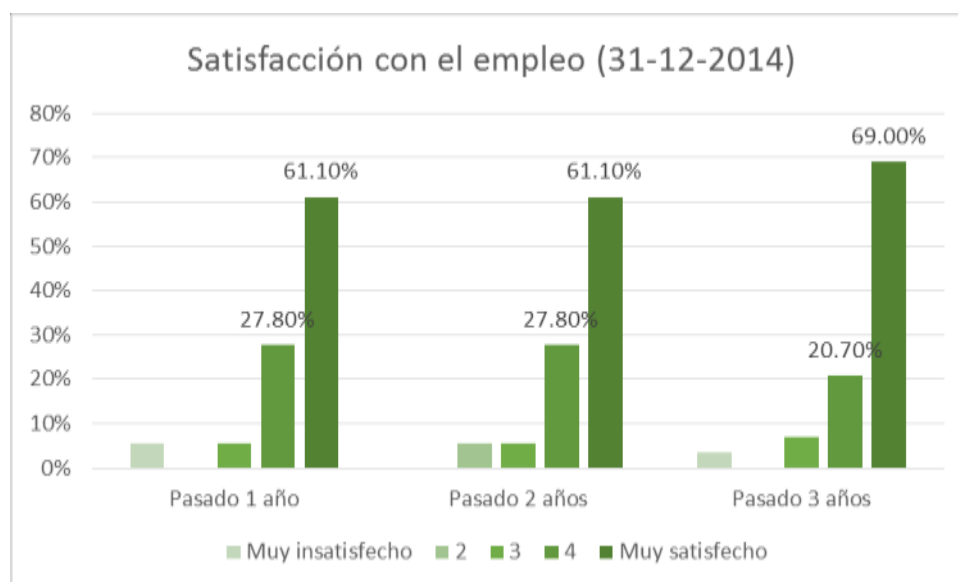
	% de Graduación	26.7%	33.3	26.7	13.3	.0%	100
			%	%	%		.0%
Pasado	Recuento	7	15	4	5	1	32
2 años	% de Graduación	21.9%	46.9	12.5	15.6	3.1	100
			%	%	%	%	.0%
Pasado	Recuento	10	9	4	3	1	27
3 años	% de Graduación	37.0%	33.3	14.8	11.1	3.7	100
			%	%	%	%	.0%
Total	Recuento	25	34	16	12	2	89
	% de Graduación	28.1%	38.2	18.0	13.5	2.2	100
			%	%	%	%	.0%



4.4.8. Satisfacción con el trabajo actual (31-12-2013)

Para medir el grado de satisfacción con el empleo actual, a 31-12-2013, se utiliza una escala tipo Likert con valores comprendidos de 1 (nada satisfecho) a 5 (muy satisfecho).

Satisfacción con el trabajo actual	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Contenido de las asignaturas	36.69	55.863	.360	.920
Variedad de asignaturas	37.15	49.067	.716	.902
Especialización del plan de estudios	37.28	50.243	.547	.914
Uso de métodos científicos	36.68	52.592	.639	.906
Orientación a los estudiantes en investigación/proyectos	36.82	48.289	.797	.897
Orientación académica	36.86	49.040	.778	.898
Carácter práctico de la enseñanza	36.77	49.808	.780	.898
Entrenamiento práctico de laboratorio	36.94	48.251	.790	.897
Entrenamiento en talleres	36.99	48.421	.828	.895
Prácticas curriculares	37.00	51.647	.597	.909



4.5. Satisfacción

4.5.1. Fiabilidad y validez de las escalas

Son dos escalas las utilizadas para analizar el ajuste del perfil de egreso a las competencias requeridas en el mercado de trabajo. Para el análisis de la fiabilidad de las escalas se aplica la prueba de Alfa de Cronbach. La escala de Competencias Adquiridas muestra un índice Alfa de 0,92 para 6 elementos. La escala de Competencias Requeridas muestra un índice Alfa de 0,89 para 6 elementos. Por lo que ambas medidas se consideran fiables (Tabla 1 y Tabla 2)

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Contenido de las asignaturas	34.82	35.355	.285	.744
Variedad de asignaturas	35.40	32.515	.421	.727
Especialización del plan de estudios	35.85	32.597	.268	.755
Uso de métodos científicos	35.09	33.827	.302	.743
Orientación a los estudiantes en investigación/proyectos	35.10	30.729	.596	.702
Orientación académica	35.12	31.967	.434	.725
Carácter práctico de la enseñanza	34.80	33.211	.431	.727
Entrenamiento práctico de laboratorio	35.52	30.776	.456	.721
Entrenamiento en talleres	35.49	30.272	.525	.710
Prácticas curriculares	34.95	32.046	.432	.725

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Contenido de las asignaturas	36.69	55.863	.360	.920
Variedad de asignaturas	37.15	49.067	.716	.902
Especialización del plan de estudios	37.28	50.243	.547	.914
Uso de métodos científicos	36.68	52.592	.639	.906
Orientación a los estudiantes en investigación/proyectos	36.82	48.289	.797	.897
Orientación académica	36.86	49.040	.778	.898
Carácter práctico de la enseñanza	36.77	49.808	.780	.898
Entrenamiento práctico de laboratorio	36.94	48.251	.790	.897
Entrenamiento en talleres	36.99	48.421	.828	.895
Prácticas curriculares	37.00	51.647	.597	.909

FIABILIDAD Y VALIDEZ DE LAS ESCALAS	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Asesoría académica en general	55.65	78.961	.465	.856
Asistencia/consejería para el examen final	55.82	77.553	.415	.857
Contenido básico de la carrera	55.76	74.587	.603	.848
Asignaturas ofertadas	56.13	74.021	.483	.854

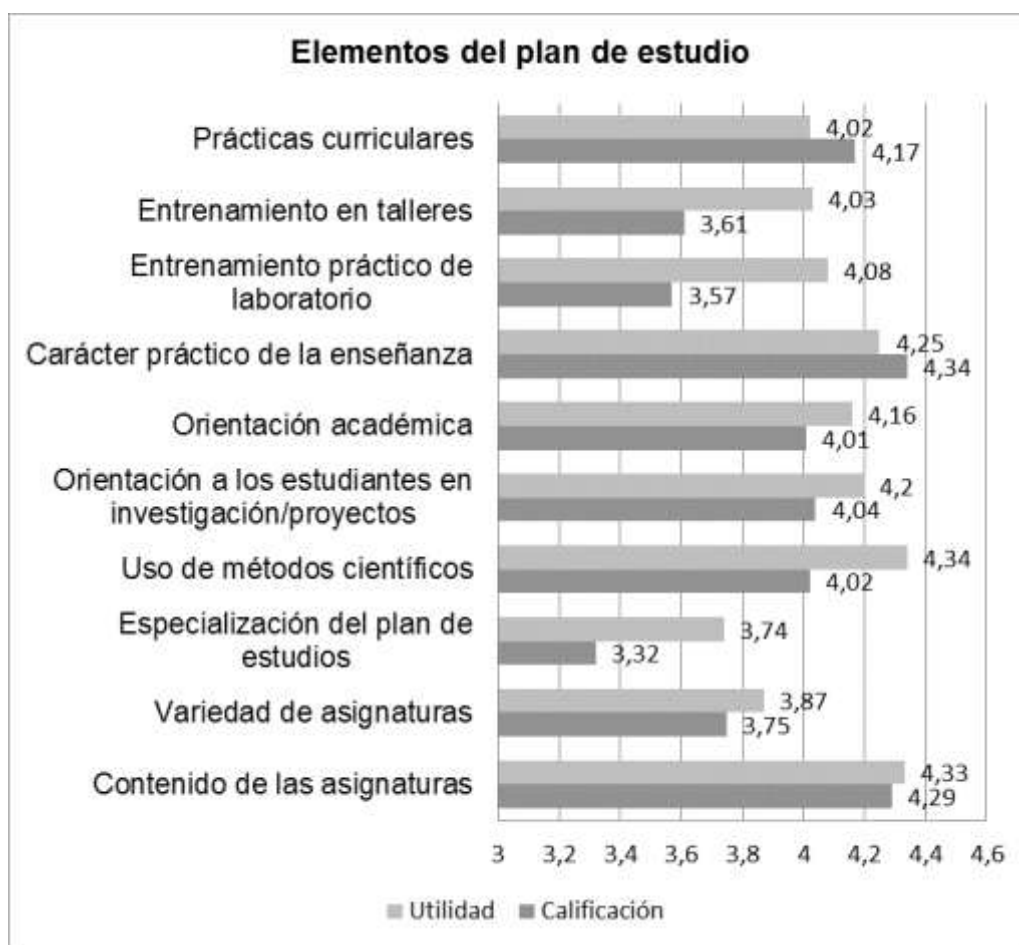
Diseño del plan de estudios	55.73	78.505	.404	.857
Sistema de exámenes/graduación	55.91	74.983	.493	.853
Enseñanza y el aprendizaje práctico	55.76	72.183	.653	.845
Oportunidades de participar en proyectos de investigación	55.96	73.825	.551	.850
Oferta de trabajo en prácticas y otras experiencias laborales	56.13	73.540	.495	.853
Oportunidad de contactar fuera de clase al personal docente	56.10	72.702	.560	.849
Contactos con los compañeros	55.71	76.129	.457	.855
Oportunidad para que los estudiantes puedan influir en las políticas de la universidad	56.48	73.233	.450	.857
Equipamiento y disponibilidad de recursos bibliográficos en las bibliotecas	56.10	75.125	.486	.854
Disponibilidad de material adecuado para la enseñanza	56.29	72.860	.569	.849
Calidad de las instalaciones	56.07	74.851	.477	.854

4.5.2. Valoración y utilidad de componentes del plan de estudios

Los elementos del plan de estudios más valorados desde la utilidad profesional son los contenidos de las asignaturas (Media = 4.33), el uso de métodos científicos (Media = 4.34), el carácter práctico de la enseñanza (Media = 4.25) y la orientación a los estudiantes en proyectos (Media = 4.2) y académica (Media = 4.16). Respecto a estos indicadores, el nivel de calificación suele ser inferior a su utilidad, excepto en el caso del carácter práctico de la enseñanza (Media = 3.34) que supera en su valoración al grado de utilidad. Asimismo, sólo el uso de métodos científicos, siendo el indicador más valorado desde su utilidad profesional, muestra niveles

significativamente inferiores al nivel de utilidad. Otras diferencias estadísticamente significativas se producen en indicadores relativos a las prácticas de laboratorio/talleres, en los que la valoración de la calidad es notablemente inferior al nivel de utilidad laboral indicado por los graduados.

PLAN DE ESTUDIOS	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Contenido de las asignaturas	34.82	35.355	.285	.744
Variedad de asignaturas	35.40	32.515	.421	.727
Especialización del plan de estudios	35.85	32.597	.268	.755
Uso de métodos científicos	35.09	33.827	.302	.743
Orientación a los estudiantes en investigación/proyectos	35.10	30.729	.596	.702
Orientación académica	35.12	31.967	.434	.725
Carácter práctico de la enseñanza	34.80	33.211	.431	.727
Entrenamiento práctico de laboratorio	35.52	30.776	.456	.721
Entrenamiento en talleres	35.49	30.272	.525	.710
Prácticas curriculares	34.95	32.046	.432	.725



ELEMENTOS DEL PLAN DE ESTUDIO	Calificación		Utilidad		Diferencias entre Adquisición y Requerimiento			
	Me dia	Desvia ción Tipo	Me dia	Desvia ción Tipo	Media de la difere ncia	Desv. Tipo de la difere ncia	t	Significati vidad
Contenido de las asignaturas	4.29	.824	4.33	.901	-.039	1.047	-.376	.707
Variedad de	3.7	1.045	3.8	1.117	-.126	1.226	-	.299

asignaturas	5		7				1.0 45	
Especialización del plan de estudios	3.3 2	1.366	3.7 4	1.252	-.417	1.600	- 2.6 48	.009
Uso de métodos científicos	4.0 2	1.093	4.3 4	.881	-.320	1.359	- 2.3 92	.019
Orientación a los estudiantes en investigación/proyectos	4.0 4	1.056	4.2 0	1.088	-.165	1.292	- 1.2 97	.198
Orientación académica	4.0 1	1.142	4.1 6	1.046	-.146	1.438	- 1.0 28	.306
Carácter práctico de la enseñanza	4.3 4	.949	4.2 5	.982	.088	1.259	.70 8	.481
Entrenamiento práctico de laboratorio	3.5 7	1.265	4.0 8	1.100	-.505	1.378	- 3.7 18	.000
Entrenamiento en talleres	3.6 1	1.223	4.0 3	1.043	-.417	1.397	- 3.0 33	.003
Prácticas curriculares	4.1 7	1.130	4.0 2	1.029	.146	1.339	1.1 04	.272

En general los niveles de satisfacción con los elementos tanto curriculares como

infraestructura son elevados. Si bien los estudiantes no están tan satisfechos con los recursos e infraestructuras.

Respecto a los curriculares, la satisfacción es especialmente alta respecto a la asesoría académica, el diseño del plan de estudios, el carácter práctico de la enseñanza y el contenido de la carrera.

Los niveles inferiores de satisfacción se refieren a la participación de los estudiantes en la política universitaria, la disponibilidad de materiales adecuados, recursos bibliográficos, orientación hacia el empleo y el contacto fuera de clase con el profesorado.

En general los niveles de satisfacción con los elementos tanto curriculares como infraestructura son elevados. Si bien los estudiantes no están tan satisfechos con los recursos e infraestructuras.

Respecto a los curriculares, la satisfacción es especialmente alta respecto a la asesoría académica, el diseño del plan de estudios, el carácter práctico de la enseñanza y el contenido de la carrera.

Los niveles inferiores de satisfacción se refieren a la participación de los estudiantes en la política universitaria, la disponibilidad de materiales adecuados, recursos bibliográficos, orientaciones hacia el empleo y el contacto fuera de clase con el profesorado.

Los graduados de la ULEAM consideran muy útiles los estudios realizados, especialmente para su futura carrera profesional, para su formación y para encontrar trabajo.

Los graduados en enfermería de la ULEAM, en general, si pudieran escoger de nuevo volverían a escoger la misma carrera y en la misma universidad.

4.5.3. Satisfacción con la infraestructura y los recursos

En general los niveles de satisfacción con los elementos tanto curriculares como infraestructura son elevados. Con respecto a los curriculares la satisfacción es especialmente alta en relación a la asesoría académica, el diseño de Plan de Estudios, el carácter práctico de la enseñanza y el contenido de la carrera.

Los niveles inferiores de satisfacción se refieren a la participación de los estudiantes en la política universitaria, la disponibilidad de los materiales adecuados, recursos bibliográficos, orientaciones hacia el empleo y el contacto fuera de clases con el profesorado.

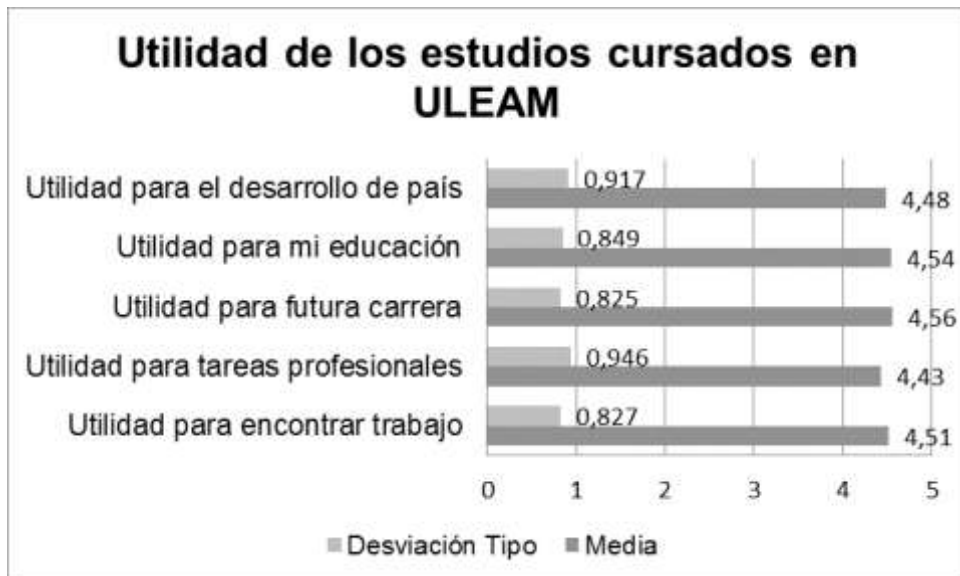
Satisfacción con la infraestructura y los recursos	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Asesoría académica en general	55.65	78.961	.465	.856
Asistencia/consejería para el examen final	55.82	77.553	.415	.857
Contenido básico de la carrera	55.76	74.587	.603	.848
Asignaturas ofertadas	56.13	74.021	.483	.854
Diseño del plan de estudios	55.73	78.505	.404	.857
Sistema de exámenes/graduación	55.91	74.983	.493	.853
Enseñanza y el aprendizaje práctico	55.76	72.183	.653	.845
Oportunidades de participar en proyectos de investigación	55.96	73.825	.551	.850
Oferta de trabajo en prácticas y otras experiencias laborales	56.13	73.540	.495	.853
Oportunidad de contactar fuera de clase al personal docente	56.10	72.702	.560	.849
Contactos con los compañeros	55.71	76.129	.457	.855
Oportunidad para que los estudiantes puedan influir en las políticas de la universidad	56.48	73.233	.450	.857
Equipamiento y disponibilidad de recursos bibliográficos en las bibliotecas	56.10	75.125	.486	.854
Disponibilidad de material adecuado para la enseñanza	56.29	72.860	.569	.849
Calidad de las instalaciones	56.07	74.851	.477	.854

Satisfacción del estudiante con los recursos



4.5.1. Valoración retrospectiva general

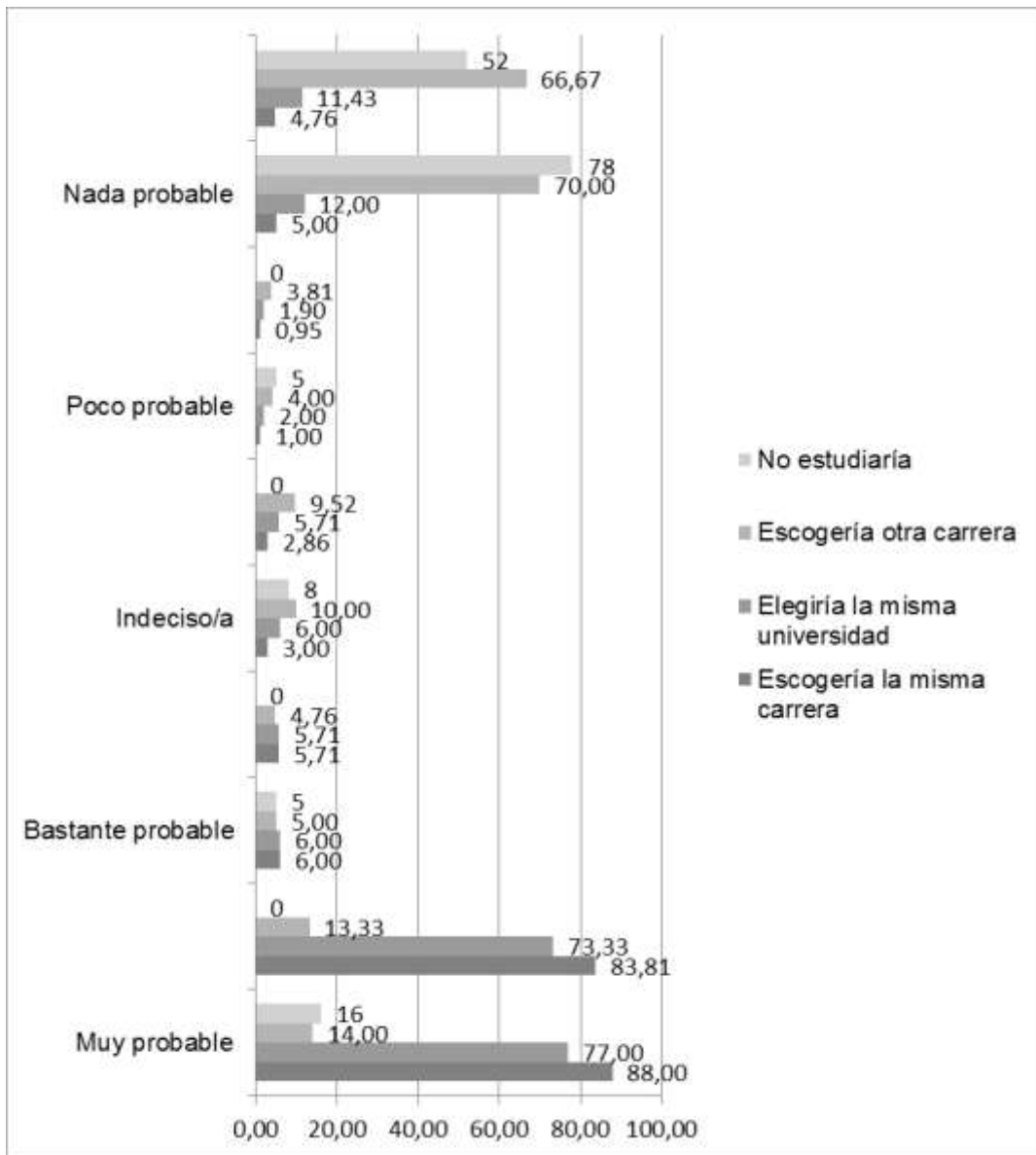
Los graduados de la ULEAM, Facultad de Enfermería, consideran muy útiles los estudios realizados, especialmente para su futura carrera profesional, para su formación y encontrar trabajo.



Posibilidad de volver a seleccionar la misma carrera

Los graduados de enfermería de la ULEAM, en general refieren que si pudieran escoger de nuevo la misma carrera, volverían a elegir la misma carrera y en la misma universidad.

	Muy probable		Bastante probable		Indeciso/a		Poco probable		Nada probable	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Escogería la misma carrera	88,00	83,81	6,00	5,71	3,00	2,86	1,00	0,95	5,00	4,76
Elegiría la misma universidad	77,00	73,33	6,00	5,71	6,00	5,71	2,00	1,90	12,00	11,43
Escogería otra carrera	14,00	13,33	5,00	4,76	10,00	9,52	4,00	3,81	70,00	66,67
No estudiaría	16	10.7	5	3.3	8	5.3	5	3.3	78	52



SECCIÓN V

Implicaciones académicas; acciones para la mejora curricular

5.1 Implicaciones sobre el plan de estudios y la malla curricular
5.2 Implicaciones para la mejora de recursos e infraestructuras

5.1 Implicaciones sobre el plan de estudios y la malla curricular

En la elaboración de la estructuración del currículo se tomaron en cuenta sugerencias realizadas por los graduados como lo demuestra el estudio de seguimiento del graduado:

El grado de satisfacción del graduado está relacionado directamente con los estudios realizados, también nos permite conocer el grado de ajuste entre los contenidos curriculares y el perfil profesional, respecto a los curriculares la satisfacción es especialmente alta respecto a la asesoría académica, el diseño del plan de estudio, el carácter práctico de la enseñanza y el contenido de la carrera por lo tanto tenemos que a medida que transcurren los años de graduación mejora ligeramente su condición de trabajo ; ósea un 90% de graduados están trabajando y expresan satisfacción con su ocupación.

La enfermera/o debe lograr un perfil con conocimiento científico, humano filosófico visionario en su profesión que pueda juzgar la importancia social de los descubrimientos científicos y decidir cómo se puede y debe utilizar los avances tecnológicos para alcanzar los fines del buen vivir el progreso social y satisfacer necesidades de salud con dirección eficaz respeto a la vida e identidad cultural.

En la evaluación de las competencias dentro de su profesión y lo adquirido durante el proceso de formación profesional existe una marcada diferencia según la opinión de los graduados lo que nos lleva a reestructurar el perfil de egreso y el pensum de estudio donde se incluirán o se ampliarán temas como; Uso de método científico uso de las tics, ética y valores y ampliar el periodo de practica pre profesionales durante el periodo de estudio.

Estos cambios se harán de acuerdo al momento histórico del país además en la malla curricular se cambiará la materia didáctica por pedagogía por lo que el estudiante debe prepararse para ser ciudadano que la vida social le demande.

Por otra parte la programación y enseñanza de las prácticas curriculares, y los contenidos de las asignaturas deben ser indicadores valiosos por su utilidad en lo que se refiere a calidad, la valoración es notablemente inferior por lo tanto,

debemos mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje logrando que los contenidos sean más significativos en el pensum de estudio.

5.2 Implicaciones para la mejora de recursos e infraestructuras

En general la infraestructura no cubre las necesidades de satisfacción de los estudiantes, debido al número de aulas son insuficientes debido a una alta demanda situación que se viene observando desde hace unos tres años. Tomando en cuenta las opiniones de los graduados se ha considerado ampliación de la facultad con dos nuevas aulas, y una mini biblioteca recalando que existen tres laboratorios que benefician el desarrollo científico y práctico del estudiante.

En cuanto a la participación estudiantil se equipó un espacio donde realizan todas las actividades que demanda este grupo de estudiantes y así mismo tienen participación en procesos políticos que la universidad promueve, disponibilidad de materiales adecuados.

Las tutorías académicas implementaron a raíz de los resultados del estudio de seguimiento a los graduados y actualmente están en proceso y evaluándose los primeros resultados, con la asignación de una tutora académica y la colaboración de los docentes de la facultad.

La comisión de seguimiento a graduados se implementó como una necesidad de la universidad y de la facultad para conocer el estado y situación en que se encuentra nuestros graduados bajo la responsabilidad de una docente y una secretaria, no teniendo un espacio físico propio para esta actividad y se lo realiza en las diferentes áreas de la facultad porque hasta el momento no tenemos definido un ambiente propio para esta función.

Referencias bibliográficas

- ANECA (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculización. Madrid: ANECA
- Allen, J., Ramaekers, G. y van der Velden, R. (2004). La medición de las competencias de los titulados superiores. En Vidal, J. (coord.), Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Bailey, J. R., Langdana, F. K., y Rotonda, P. D. (1997). A factor analytic study of teaching methods that influence retention among MBA alumni. *Journal of Education for Business*, 72, 297-302.
- Becker, G.S. (1962). Investment in human capital: a theoretical analysis. *The Journal of Political Economy*, 70 (5), suplemento, 9-49.
- Becker, G.S. (1964). Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education. Nueva York: NBER.
- Becker, G.S. (1980). Human Capital, a Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago/Londres: The University of Chicago Press.
- Bok, D., y Bowen, W. G. (1998). *The Shape of the River: long-term consequences of considering race in college and university admissions*. Princeton: Princeton University Press.
- Borden, V.M. (2004). Las encuestas a egresados universitarios como medio para la mejora de las universidades: lecciones desde Estados Unidos. En Vidal, J. (coord.), Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Borden, V. M. H., y Rajewski, D. W. (2000). First-year employment outcomes of psychology baccalaureates: relatedness, preparedness, and prospects. *Teaching of Psychology*, 27(3), 164-168.
- Borghans, L., A. de Grip (1999). *Smal en breed opleiden: productiviteit versus flexibiliteit*, Gids voor de opleidingspraktijk, afl. 28, Samsom, Deventer.

- Cabrera, A.F., Weerts, D.J. y Zulick, B.J. (2004). Encuestas a egresados: Tres fundamentos conceptuales en el seguimiento de egresados universitarios. En Vidal, J. (coord.), Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- CINDA (2012). Situación actual del seguimiento de egresados e inserción laboral en un grupo de universidades chilenas. CINDA.
- Collins, R. (1979) *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*. Nueva York: Academic Press.
- Dellow, A. D. y Romano, R. M. (2002). Editor's choice: Measuring outcomes: Is the First-time Cohort appropriate for the community college? *Community College Review*, 30(2), 42-54.
- ITESM (2006). Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados. México: ITESM
- Kuh, G. D. (2003). What we're learning about student engagement: Benchmarks for Effective Educational Practices. *Change*, 35(2), 24-32.
- Murray, N. (1994). The Graduates Survey, Step by Step. *Journal of Career Planning and Employment*, 54(2), 36-39,62-64.
- NASULGC. (1999). *Returning to our Roots: The Engaged Institution*. Report of the Kellogg Commission on the Future of State and Land-Grant Universities. Washington, D.C.: National Association of State Universities and Land Grant Colleges.
- Nordhaug, O. (1993). *Human Capital in Organizations, Competence, Training, and Learning*. Bergen: Oxford University Press.
- Thurow, L.C. (1975). *Generating inequality*. Nueva York: Basic Books.
- Pascarella, E. T. (2001). Identifying excellence in undergraduate education: are we even close? *Change*, 33(3), 18-23.
- Pike, G. R., Kuh, G. D., y Gonyea, R. M. (2003). The relationship between institutional misión and students' involvement and educational outcomes. *Research in Higher Education*, 44(2), 241-261.

- PUJ (2012). Estudio de seguimiento a recién egresados de programas académicos de pregrado de la sede central, 2012. Bogotá: Ediciones de la Pontífica Universidad Javeriana.
- Roberson, M. T., Carnes, L. W., y Vice, J. P. (2002). Defining and measuring student competencies: a content validation approach for business program outcome assessment. *Delta Pi Epsilon Journal*, 44(1), 13-24.
- Schomburg, H. y Teichler, U. (2003). *Higher Education and Graduate Employment in Europe. Results of Graduate Surveys from 12 Countries*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Schomburg, H. (2004). *Manual para estudios de seguimiento de graduados universitarios*. Kassel: Universidad de Kassel.
- Teichler, U. (2004). Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios. En Vidal, J. (coord.), *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Thurow, L.C. (1975). *Generating inequality*. Nueva York: Basic Books.

Capítulo 2

Análisis ocupacional de los graduados promoción 2014

1 Análisis ocupacional de los graduados

Antecedentes:

Situación laboral de la enfermería a nivel mundial, según el Consejo Internacional de Enfermería es una federación de más de 130 asociaciones que representan a más de 16 millones de profesionales de este sector sanitario en todo el mundo.

La situación es extremadamente variada en todo el planeta. En primer lugar, en términos cuantitativos, en España las últimas estadísticas de la Organización Mundial de la Salud (OMS) reflejan que hay 50,8 enfermeras por cada 10.000 habitantes. Otros países -como Australia, Finlandia, Alemania o Japón- tienen el doble; con todo, el número de enfermeras en otros países es muchísimo más bajo: en Bangladesh solo hay 2,2 enfermeras por cada 10.000 personas; en Somalia solo 1,1. Sin embargo, hay que tener cierta cautela al interpretar esas cifras porque la fiabilidad de los datos ha sido cuestionada en varios países.

Las enfermeras, unas de las principales víctimas de la crisis económica durante muchos gobiernos, han hecho recortes oportunistas y muchas enfermeras han visto cómo se recortaban sus salarios. En muchos casos, tampoco han sido sustituidas y la reducción salarial persiste hoy en día acompañada de una subida de impuestos.

En el lado positivo, los estudios sobre el impacto de la crisis económica muestran la importancia del mantenimiento de un alto estándar en la atención sanitaria y la calidad de la educación y la cualificación de las enfermeras es esencial.

Un reciente estudio, publicado por The Lancet (2014) mostró que el incremento de un diez por ciento del número de enfermeras con estudios universitarios se traduce en un descenso del siete por ciento en el riesgo de muerte. Nuestros ciudadanos deben saber que las acciones de los gobiernos para reducir el personal de enfermería o su nivel de formación tiene la más grave de las consecuencias: la muerte.

Los enfermeros y enfermeras desempeñan un importante papel, puesto que son la profesión sanitaria más numerosa y en algunos países son el único profesional para prestar atención sanitaria a una parte de la población. Los enfermeros juegan

varios roles en el sistema sanitario: practicantes, gestores, educadores, investigadores, políticos y trabajadores de equipo.

Los gobiernos empiezan a darse cuenta que una gran parte de la solución a los retos en materia de salud pasa por la enfermería. Por ello, algunos países están diseñando nuevos y avanzados roles para la enfermería, de cara a mejorar el acceso al sistema y ayudando a reducir los costes al desempeñar algunas funciones que recaían en manos de los médicos y expandiendo así el rango de acción de nuestra profesión.

Las enfermeras líderes deben involucrarse ahora en el desarrollo de programas para mejorar los servicios sanitarios. Ellas tienen el conocimiento práctico sobre cómo el servicio puede ser concebido y diseñado, coordinado e implementado. España ha dado pasos importantes en este sentido, en términos de especialización y de competencias profesionales para incrementar el acceso ciudadano a estos servicios a través de cambios en la política de prescripción.

Los enfermeros no están bien considerados como profesionales sanitarios si los comparamos con otras profesiones como médicos o farmacéuticos, pues una vez más, debemos decir que existe una gran variación entre naciones. Históricamente, siempre ha habido diferencias en materia de género. Habida cuenta de que continúa siendo una profesión predominantemente femenina, tiende a ser una profesión devaluada e infra pagada. En la mayor parte de los países, los salarios de la enfermería no reflejan la complejidad de esta profesión ni la saturación de trabajo.

Por desgracia, es cierto que en algunos países, las enfermeras deben superar numerosos obstáculos para acceder a la educación y avanzar en su desarrollo profesional.

Las principales características que debe reunir el enfermero/ra es llegar a ser un buen enfermero, no solo requiere habilidades prácticas, es preciso tener unos sólidos conocimientos técnicos y de la naturaleza humana y una correcta actitud de cara a ofrecer el máximo apoyo a los pacientes y sus familias a lo largo de todo el ciclo de la vida.

“El código ético para enfermeras no se limita a los cuatro principios de un comportamiento ético, sino que identifica las características que definen la esencia de la profesión enfermera”. OMS, 2016

Incluye valores como respeto, sensibilidad, compasión, confianza, integridad, responsabilidad, práctica basada en la evidencia, seguridad, condiciones de trabajo equitativas y justas, respeto por los derechos humanos, entre otros.

Los retos de la enfermería en los años venideros en un futuro a largo plazo, uno de los grandes retos que tienen todos los países que deben afrontar es el incremento de la población mayor con unas necesidades muy complejas y menos apoyo por parte de las familias que en generaciones anteriores.

La población envejecida requiere desplazar el foco desde un modelo centrado en los cuidados agudos hacia otro enfocado en las enfermedades crónicas, como el alzhéimer, las patologías cardiovasculares o la osteoporosis. De las manos de las enfermedades crónicas llega también la incapacidad y eso significa cuidados a largo plazo, como enfermeras domiciliarias, residencias, centros de día o pisos compartidos.

Todo ello será muy importante en los próximos años. El cuerpo de enfermeras, asimismo, también está envejeciendo. Dentro de 10 o 15 años, los países industrializados experimentarán un gran éxodo de enfermeras, muchas se jubilarán justo en el momento en el que habrá una gran demanda de estas profesionales. Encontrar maneras de retener a las enfermeras mayores es un reto que cada vez tiene más importancia en los sistemas de salud en todo el mundo.

El reto del manejo de las enfermedades que no son de declaración obligatoria también está ahí. Estas patologías matan a más de 36 millones de personas cada año. Las enfermeras están en una posición privilegiada para liderar y mantener la respuesta a esas enfermedades crónicas que no hacen más que crecer, como parte de un preparado y proactivo equipo sanitario e informando, motivando y cuidando de los pacientes y sus familias. Podemos proporcionar creativas e innovadoras soluciones al reto de las enfermedades crónicas y cambiar el día a día de las vidas de los pacientes, las familias y las sociedades.

El tercer gran reto pasa por el uso creativo de las tecnologías para realizar la misión de cuidado a los pacientes. La sociedad tendrá más información sobre salud que nunca desde sus trabajos y sus casas. La capacidad y habilidad de la enfermería para adaptarse a esta nueva situación y aplicar adecuadamente las herramientas tecnológicas determinará buena parte de nuestro éxito o fracaso como profesionales de la salud.

La OPS/OMS, (2015), destacan la necesidad de formar más personal de enfermería en América Latina y el Caribe. Su escasez, distribución geográfica desigual y migración suponen obstáculos para asegurar el acceso y la cobertura de salud para todos.

Muchos países de América Latina y el Caribe enfrentan un déficit de personal de enfermería, lo que supone un obstáculo para que todas las personas de la región tengan acceso y cobertura universal de salud, advirtieron expertos de la OPS/OMS.

"Las enfermeras son un recurso humano importante para la salud", consideró Silvia Cassiani, asesora regional de Enfermería y Técnicos en Salud de la OPS/OMS, y destacó que el personal de enfermería conforma más del 60% de la fuerza de trabajo en salud y cubre el 80% de las necesidades de atención. "Debemos hacer más esfuerzos para formar a más profesionales, distribuirlos equitativamente según las necesidades de la población y para retenerlos en sus puestos de trabajo". OPS/OMS (2015)

Según la OMS, se necesitan alrededor de 23 médicos, enfermeras y parteras cada 10.000 habitantes para brindar servicios esenciales de salud a la población. En las Américas, alrededor del 70% de los países cuentan con los profesionales necesarios, y en algunos casos los superan, pero enfrentan desafíos en su distribución y formación.

Una de cada cuatro enfermeras registradas del mundo está en la región de las Américas, sin embargo, alrededor del 57% de ellas (casi 3 millones) se encuentran en América del Norte. Así, mientras en el norte del continente hay 110,7 enfermeras por cada 10.000 habitantes, en el centro, sur y en el Caribe hay 13,8 en promedio.

La migración del personal también repercute en la falta de enfermeras. Se estima que en el Caribe de habla inglesa el número de enfermeras que trabajan en el exterior supera tres veces el de aquellas que trabajan en los países donde se formaron. En esta subregión en su conjunto, alrededor del 42% de los puestos de enfermeras están vacantes por causa de la emigración.

La adopción de mecanismos que propicien la retención de la fuerza de trabajo y la mejora de las condiciones laborales en el sistema público son factores que pueden disminuir los desplazamientos de los trabajadores de salud.

Otras causas de la escasez de este recurso humano son el poco acceso a educación de calidad, el abandono escolar prematuro, la organización inadecuada de los planes de estudio, los contenidos y la metodología, y la poca formación continua de los profesores; así como la deficiente infraestructura política y administrativa en las escuelas.

La OPS/OMS trabaja con los países de la región para promover la educación en enfermería y fortalecer sus capacidades para producir, evaluar y utilizar evidencia científica en enfermería. También, evalúa la situación de los recursos humanos en enfermería para promover políticas y planes, y facilita la comunicación y la diseminación de información científica.

1.1.1 Situación laboral de la enfermera en Ecuador

Ecuador es uno de los países de la región con mayores desigualdades en materia de salud y con menor impacto de los recursos invertidos en salud. El Sistema de Salud del Ecuador se caracteriza por su segmentación. Como en otros países andinos de la zona, un sistema de seguridad social financiado por cotizaciones de los trabajadores del sector formal coexiste con sistemas privados para la población de mayor poder adquisitivo y con intervenciones de salud pública y redes asistenciales para los más pobres. Es por esto que nuestro país viene haciendo un reclamo de la mayor justicia, para contar con la mejor calidad de los servicios de salud ya sean públicos o privados. Este reclamo obliga a los profesionales que interactúan en la atención a la salud a encontrar alternativas de disponibles. En mejoramientos en su saber, en su práctica y en la forma de asumir la responsabilidad ética que les corresponde. Los servicios de salud con los que cuenta el país, se organizan en tres grandes áreas: las públicas, las privadas con o

sin fines de lucro y centros de salud, de las cuales el Ministerio de Salud Pública cubre al 50% de la población ecuatoriana, los niveles de atención pública, se los orienta desde los cuidados más complejos, hasta los más simples, es decir que en las ciudades de mayor población y de importancia comercial, se designan los hospitales especializados, donde se da atención a procesos patológicos de alta complejidad, luego están los hospitales provinciales, donde la atención se centra en cuidados intermedios, existen además los hospitales cantonales donde se da atención básica incluyendo cirugías menores, luego están las jefaturas de áreas donde su atención es netamente de prevención, promoción y curativa, de estos dependen los llamados centros y subcentros de salud, pero se diferencia por la ubicación geográfica, su estructura física y el número de su personal, por último se cuenta con los llamados puestos de salud, donde su atención se limita a cuidados mínimos, de ayuda inmediata o para referir a otro lugar de mayor complejidad, generalmente en estos lugares se cuenta con un personal auxiliar o con una persona de la comunidad capacitado para estas actividades, se localizan en comunidades pequeñas y de difícil acceso geográfico.

La labor de la enfermera/ro se centra en la solución de problemas de forma inter y multidisciplinaria, que tengan relación con las necesidades de salud del individuo y comunidad que pueden ser locales, regionales y nacionales. Se ha detectado por parte de la Organización Panamericana de la Salud(OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) que la atención de la Enfermería en el país se concentra en los centros urbanos, específicamente en los niveles de especialidad, hospitales nacionales etc., observándose en estos centros la mayor concentración de enfermeras(os) profesionales y personal auxiliar, dejando a los centros urbano marginales y a los rurales en una desproporción de atención, lo que conllevan a que los niveles de cobertura sean limitados, además el bajo registro de personal profesional frente al aumento de personal auxiliar denota un elemento importante para la existencia de riesgos en la atención. A pesar de que en los últimos años hay numerosa demanda de enfermeras universitarias y existen leyes que implican la intervención directa de la enfermera/ro profesional frente al paciente y de que los hospitales privados deben incluir una enfermera profesional entre sus empleados, el crecimiento del personal auxiliar sigue en auge y se constituye en un grupo mayoritario en la asistencia de la salud. Su distribución se debe a que implica un

menor gasto económico para el estado y las instituciones privadas, pero a su vez lo consideran una bomba de tiempo, debido a las aspiraciones laborales que pretenden, han formado los llamados Sindicatos Laborales donde manifiestan una serie de aspectos que en muchos casos resultan insólitos de solucionar y que colocan al Estado en crisis debido a la manera tan violenta de exigir sus pretensiones. El ejemplo más clásico que se puede mencionar es el que sucede con el puesto de trabajo, pues se ha establecido que si uno de los trabajadores miembros del sindicato muere, su puesto de trabajo será ocupado por un familiar directo del trabajador fallecido, convirtiéndose en una situación muy caótica para la población, que está pasando por la mayor crisis económica, social y productiva. En la actualidad existe un gran número de enfermeras(os) desempleadas(os) que no han logrado ocupar una plaza de trabajo porque están siendo ocupadas por Auxiliares de Enfermería y que gracias a las conquistas obtenidas han sido ocupadas por este grupo. Esto implica un problema social muy marcado pues el personal auxiliar manifiesta sus expectativas a través de la paralización de las actividades de las casas asistenciales donde laboran, lo que conlleva al caos y a la alteración de la atención al usuario.

Campo ocupacional del licenciado/da enfermería

El licenciado/da en enfermería puede desempeñarse en alguno de los siguientes campos:

- En el campo de la prevención, participando en programas de educación sanitaria como integrante de equipos de salud en su rol de profesional especializado tanto en instituciones públicas como privadas.
- En el campo de la asistencia, ocupándose de la atención directa de pacientes hospitalizados o ambulatorios, en distintas especialidades como: enfermería médico-quirúrgica, enfermería oncológica, enfermería cuidados intensivos, enfermería pediátrica, materno-infantil, enfermería comunitaria, alto riesgo, etc.
- En el campo de la administración de servicios o departamentos de enfermería realizando tareas de organización y supervisión en hospitales o

centros de salud, gestor en calidad hospitalaria, administrador de una unidad clínica, hospitalaria.

- En *docencia e investigación* en el área de su especialidad.
- El enfermero puede realizar actividades preventivas y asistenciales en las distintas áreas de atención a niños y adultos (salud familiar y comunitaria, servicios de clínica médica, pediátrica, obstétrica y de salud mental) en hospitales y centros de salud comunitarios.

Intervenciones de Enfermería enfocadas a la atención primaria en los escenarios de:

1. Enfermería Escolar, incluyen intervenciones en embarazos de adolescentes, nutrición, higiene, drogadicción y problemas de autoestima.
2. Enfermería Laboral e Industrial con intervenciones en la salud ocupacional de empleados y empleadores.
3. Enfermería Perinatal dirigidas a mujeres gestantes, control del embarazo y orientación al cuidado del recién nacido.
4. Clínicas de Enfermería Ambulatoria, incluyen la preparación del paciente en el preoperatorio, transoperatorio y posoperatorio, así como la atención de adultos y ancianos sanos o con padecimientos, crónicos y crónicos agudizados.
5. Gestión de la Práctica Profesional Independiente de Enfermería, dirigidas a la atención primaria, cuidado de pacientes con padecimientos agudos, crónicos, y en fase terminal, enfermero/ra consultor en calidad hospitalaria.
6. Educación en Enfermería, dirigida a la formación y actualización de recursos humanos para la salud, con base en la sistematización y comunicación de conocimientos altamente especializados y la realización de tareas relacionadas de educación para la salud.

Campo ocupacional de los licenciados en enfermería comparada con lo que ocurre en el sector económico del país

Así como el trabajo de la enfermería a partir del siglo XX, ha generado grandes cambios, y se ha caracterizado por la obtención de una mayor libertad civil, justicia

y, conciencia social e importantes descubrimientos en diferentes campos, tales como el espacio, la genética, la energía nuclear, la clonación de seres entre otros. Las estructuras sociales, políticas y económicas de los países, así como los avances en la ciencia médica, los progresos tecnológicos en los hospitales y la creciente demanda de los cuidados de salud, la primera y la segunda guerra mundial, provocaron numerosos cambios en la formación y en las actividades de las enfermeras. Los movimientos científicos, tecnológicos y sociales del siglo xx han tenido un efecto significativo sobre el desarrollo de los cuidados de salud y sobre las políticas de los servicios de enfermería. Estos le han permitido al hombre prolongar y mejorar su calidad de vida.

Este entorno cambiante creó la necesidad de una formación rigurosa con el fin de mantenerse al día con el mundo moderno. Se exige la graduación de la enseñanza media como requisito de ingreso a estudiar Enfermería. Aparecen los programas de especialización en Enfermería en distintos campos, y se asienta en la estructura de la formación de la enfermera el grado de licenciado, lo que le ha permitido acceder a los grados de magíster y doctor en su propia disciplina así como en otras.

En un mundo de cambios acelerados y complejos, los profesionales de enfermería están enfrentados a desarrollar estrategias teórico-prácticas para comprender e intervenir problemas de la salud en general y los del cuidado de enfermería en particular que llevan a demandas de la sociedad por intervenciones efectivas en los campos de la promoción de la salud, la prevención de las enfermedades, el apoyo profesional en los procesos de rehabilitación y de muerte, y un cuidado ofrecido con calidades científico - técnicas y sobre todo humano, dichas intervenciones deben estar fundamentadas en la investigación.

Cada institución del sector salud mantiene un esquema de organización, gestión y financiamiento propio. El subsector público está conformado por los servicios del Ministerio de Salud Pública (MSP), el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Instituto de Seguridad Social de las Fuerza Armadas (ISSFA) e Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL) dependientes de los Ministerios de Defensa y Gobierno, respectivamente y los servicios de salud de algunos municipios. La Junta de Beneficencia de Guayaquil (JBG), la Sociedad Protectora de

la Infancia de Guayaquil, la Sociedad de Lucha Contra el Cáncer (SOLCA) y la Cruz Roja Ecuatoriana son entes privados que actúan dentro del sector público.

Por otro lado, se han incrementado las remuneraciones percibidas desde el año 2008, cuando una enfermera recibía alrededor de \$ 620 mensuales. Para el año 2015 se aprobó el Manual de Puestos del Ministerio de Salud Pública, en el cual se detalla la escala remunerativa de acuerdo a perfiles profesionales, con grupos ocupacionales desde \$ 1.212 hasta \$ 2.034.

Asimismo, desde el año 2013, hasta la actualidad, el MSP, realizó el estudio de creación de 2.149 puestos de enfermería, con el fin de brindar estabilidad laboral a estos profesionales, mediante el lanzamiento de partidas para concursos de méritos y oposición; este proceso permitió otorgar nombramientos provisionales a dicho talento humano, priorizando aquellos casos que cumplieron el tiempo de servicio establecido para contratos ocasionales, según lo que determina la ley vigente. (Villegas)

2 Introducción

Enfermería con su saber y su talento contribuye con el conjunto de trabajadores de la salud a resolver los problemas de salud de la población y por ello se reconoce como "factor esencial de la atención de salud". (OPS-CEPAL-OIT, 2000, p. 7)

Los principios generales de las reformas sectoriales: equidad, calidad de la atención, eficiencia, sostenibilidad y participación social; no podrán alcanzarse sin el compromiso y participación del recurso humano y dentro de este, el personal de enfermería tiene un papel protagónico por su cercanía y permanencia en la asistencia a las personas usuarias de los servicios de salud y con las vivencias individuales y colectivas de la gente frente a sus procesos vitales.

Para reducir la inequidad en la entrega de servicios de salud a la población, alcanzar la participación ciudadana en salud, mejorar la eficiencia, el costo efecto y la calidad de los servicios, se necesita invertir en el talento humano y compromiso político con el desarrollo organizacional de los servicios de salud.

Los vertiginosos cambios mundiales y regionales, determinan problemas para la salud y retos para ofrecer respuestas sociales efectivas para solucionarlos. En un

mundo de cambios acelerados y complejos, los profesionales de enfermería están enfrentados a desarrollar estrategias teórico-prácticas para comprender e intervenir problemas de la salud en general y los del cuidado de enfermería en particular que llevan a demandas de la sociedad por intervenciones efectivas en los campos de la promoción de la salud, la prevención de las enfermedades, el apoyo profesional en los procesos de rehabilitación y de muerte, y un cuidado ofrecido con calidades científico - técnicas y sobre todo humano. Dichas intervenciones deben estar fundamentadas en la investigación.

Para lograr transformaciones positivas en la profesión y respuestas pertinentes a las necesidades que demanda el cuidado de seres humanos en su vivencia de los procesos vitales, requerimos construir una visión a la vez universal y local de los problemas; cuestionar paradigmas tradicionales en los campos de la salud y de la enfermería.

Para hacer posible orientación y acciones hacia el cambio, se requiere de participación, cooperación y solidaridad entre los actores implicados: en los planos individual y colectivo; político, gremial y académico; local, nacional e internacional; de instituciones formadoras y prestadoras de servicio; de voluntad política y de acción intersectorial.

La empleabilidad del sector de la economía relacionado con la Carrera de enfermería es una de las profesiones más demandadas a nivel mundial

La escasez de enfermeros viene determinada, de una parte, por la emigración a países como Inglaterra o Estados Unidos, en los cuales se ofrece mejor calidad laboral y más ingresos, y a la falta de profesionales debidamente formados o graduados en la materia. La organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) establece que por cada 10.000 habitantes debe haber 70 enfermeras. (Prieto Báez B)

En los países latinoamericanos, la desproporción entre oferta y demanda de servicios de salud ha llegado a constituir un importante motivo de preocupación para los ciudadanos, pero también para los profesionales y los responsables de las políticas sanitarias. Año tras año la profesión de enfermería está evolucionando y

aumenta su importancia en el área de salud, no solo sobre el cuidado del paciente sino también en la administración, investigación y educación lo que incrementa los conocimientos y fomenta una participación adecuada con todos los miembros del equipo de salud. (Torres)

En la actualidad varios países se han ocupado de estudiar la relación entre las necesidades de salud reales y potenciales, actuales y en el futuro (demanda) en relación a las disponibilidades de los profesionales de enfermería para brindar servicios en iguales horizontes temporales (oferta) y en la mayoría se ha encontrado brechas que condicionan el éxito en lo que a salud de las poblaciones se refiere. (Peiro S.)

En el Ecuador el recurso humano de enfermería ha ido incrementando desde la década de 1997 a 2003 de 4.941 a 6.767 enfermeras (Díaz), en el 2006 un indicador de 7,499 enfermeras (INEC, Base de Datos Ecuador) y del 2007 al 2014, en el último censo nacional aumentó de 8.816 a 16.250 enfermeras con una tasa de 10,14 enfermeras por 10.000 habitantes (INEC). En relación a las Instituciones de Educación Superior (IES) del país, han incrementado la demanda estudiantil de la Carrera de Enfermería y es necesario analizar si la demanda de trabajo es factible para la oferta de graduados de estas instituciones.

Las escuelas y facultades de enfermería a nivel nacional buscan cada año la excelencia académica, para que sus graduados tengan una amplia inserción en el mundo laboral; la educación en enfermería no ha avanzado al mismo ritmo que los avances de la ciencia y la tecnología educativa moderna, así como de las exigencias de la integración, docencia-servicio situación influida por la crisis económica que afronta la Universidad Ecuatoriana y la falta de comprensión y decisión para cohesionar las relaciones internacionales. Tirado & Guaranguay (2014)

Para el periodo 2015, en el país se graduaron 1409 profesionales en enfermería, en las instituciones de Educación Superior del país. (MSP); en La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la ciudad de Manta, se procedió a realizar el estudio de seguimiento a graduados de la carrera de enfermería donde se observan registrados 904 graduados en 26 promociones desde 1997 al 2015, número que ha variado año tras año y se ve reflejado en la actualidad con el incremento en el ingreso de estudiantes en la carrera de enfermería.

En el que se ha evidenciado que la ocupación del graduado de enfermería está directamente relacionada con sus estudios, quienes se encuentran trabajando en empresas públicas y privadas de salud, muy satisfecho en el campo laboral; concentrados en la ciudad Manta y Portoviejo con un 76.92%; según la opinión de las instituciones empleadoras expresan que en los últimos tres años, hay una tendencia a incrementarse la empleabilidad del profesional de enfermería, sin embargo los mismos califican su desempeño profesional como muy bueno 65.38%, excelente el 26,92%, como también recomiendan que el graduado en enfermería para su desempeño profesional requiere primeramente de actuar con ética profesional y tener la capacidad de trabajar en equipo.

Por lo tanto, como institución de educación superior tenemos la necesidad de rediseñar el perfil académico profesional que responda a las necesidades y expectativas del cambio social, político, cultural, científico, tecnológico y laboral.

Descripción de seguimiento a graduado

Los estudios de seguimientos de egresados representan una de las fuentes de información más significativas en la evaluación de una institución de educación superior, ya que es a través de los alumnos que fueron formados en ella es como se puede reconocer y diagnosticar qué medidas son congruentes, el perfil de egreso y desempeño laboral, evaluados y contrastados en la práctica donde el egresado se desenvuelve, conociendo sus inquietudes opiniones, las necesidades de formación profesional que considera importante para mejorar la oferta de la institución que lo formó profesional; es decir la evaluación desde el punto de vista de impacto de las universidades en la sociedad.

Así vistos, los egresados son una herramienta básica para llevar a cabo modificaciones curriculares reales y efectivas. Una vez que se conocen y se han identificado plenamente las necesidades de reforma curricular dentro de la oferta educativa institucional, y entre las líneas de trabajo principales, se hace necesario reflexionar sobre la calidad de enseñanza que brinda la planta docente, los contenidos que se abordan, la metodología de enseñanza, los recursos didácticos y lo más importante la pertinencia y la correspondencia con las necesidades que el

alumno tendrá que resolver en su desempeño profesional, como lo menciona Díaz Barriga (2000).

La Facultad de Enfermería participó en la investigación de seguimiento de graduados y consideró como una de las fuentes de observación directas que permiten la evaluación permanente que se constituye en su insumo, que, combinado con otras fuentes, permitan adecuar curricularmente los programas sustantivos que ofrece de modo que sean acordes y pertinentes a la realidad.

Los resultados de los estudios de egresados constituyen una fuente de información valiosa para diferentes grupos de interés: los directivos de las instituciones pueden analizar, según los resultados obtenidos, la pertinencia y “empleabilidad” de los programas académicos ofrecidos, para realizar los ajustes necesarios y, adicionalmente, programar actividades de interés para la comunidad universitaria; los egresados pueden comparar su situación particular con la del agregado de profesionales que hacen parte de los estudios y hacer un balance de sus carreras; los padres de familia y los futuros universitarios tendrán una mayor claridad en la información sobre el programa a elegir y los empleadores tendrán información veraz sobre las competencias de los aspirantes a los puestos de trabajo.

3 Objetivos

Identificar la ubicación de los graduados de la Facultad de Enfermería de la Universidad Laica Eloy Alfaro, en el campo laboral. Más concretamente, se pretende conocer su evolución en el empleo, salario, tipo y tamaño de las empresas en las que están ocupados, tipo de contrato, la búsqueda de empleo una vez graduados y la eficacia de la misma.

4 Procedimientos

Se elaboró un diagrama local de la provincia, donde se visualiza la ubicación de los graduados para facilitar su encuestamiento, localizar a los graduados e invitarlos a participar y explicar la finalidad del estudio se harán visitas en sus domicilios particulares, instituciones de salud públicas y privadas a través de comunicación vía telefónica, correo electrónico, vídeo conferencia, courier.

Se ejecutó con el responsable del seguimiento de graduados, la captura de los datos se realizará con el apoyo del programa SPSS. Para facilitar el análisis de los mismos, se elaborarán categorías de los ítems semi-estructurados y de respuesta libre.

5 Metodología

Instrumentos y variables

Las variables consideradas en el modelo de seguimiento se organizan en las siguientes dimensiones (Schomburg y Teichler, 2003; Schomburg, 2004) (tabla), a) búsqueda de empleo y primer empleo; b) éxito en el empleo y trabajo.

Dimensiones	Indicadores	Ítems del cuestionario
Búsqueda y primer empleo	Hace referencia a las estrategias de búsqueda de empleo realizadas para la obtención del primer empleo, y el éxito en la transición.	7 ítems
Formación complementaria	Formación complementaria realizada tras la carrera, nivel de la formación, instituciones y temáticas.	4 ítems
Trabajo- empleo	Se trata de medir el éxito en el empleo y en el trabajo. Recoge información sobre el empleo, tipos de actividad desempeñada, tipo de contrato, niveles y situaciones profesionales, así como tramos salariales.	13 ítems

Proceso de recolección de datos

- a)** Estudio en equipo de los cuestionarios. Coordinados por el responsable de seguimiento de cada unidad académica, se hizo un estudio del cuestionario que fue aplicado. A través de este estudio en equipo se pretende que los encuestadores comprendan, asimilen e interioricen, en primer lugar el instrumento en su globalidad, después, sus dimensiones, y finalmente, cada uno de sus ítems. El estudio del cuestionario, implica comprender discutir el sentido o significado de cada ítem, e incluso, da lugar a su adaptación, si es el caso, a las características propias del contexto en el que se realiza el estudio, así como a la naturaleza de la carrera en particular.
- b)** Prueba piloto. Siempre que sea posible, se recomienda una aplicación previa de la encuesta a un grupo de sujetos con las mismas características de aquellos que compondrá la muestra de estudio, pero ajenos a la misma con el propósito de no contaminar la muestra definitiva. Esta aplicación permitió localizar aquellos ítems mal formulados por no presentar opciones excluyentes, por su falta de exhaustividad o por errores gramaticales. Asimismo, también supone un medio real para el adiestramiento de los encuestadores.
- c)** Localización de la muestra. Se aplicó la encuesta online, con la base de datos de los sujetos graduados. Para ello, se hizo convocatorias, a través de redes sociales, a contactos a través de alumnos, entre otras medidas.
- d)** Análisis de datos y elaboración de informes. Previamente al análisis de los datos, se realizó la transferencia de los datos del cuestionario a la base de datos, lo que requiere el diseño previo de la misma, esto es, de cada una de las variables del cuestionario en sincronía con el cuestionario. La transferencia de los datos se produce en una matriz en formato EXCEL sin un diseño previo de las variables que alojan los datos. La base de datos estará compuesta por un determinado número de variables, cada una de las cuales deberá estar definida, al menos, por: su nombre (nombre de la variable), tipo (en nuestro caso, numérica), anchura, decimales, etiquetas (texto que sirve para reconocer a la variable), valores (opciones de respuesta), y medida (escalar, ordinal o nominal). El

carácter de la medida condiciona el tipo de análisis estadístico que puede realizarse.

Para establecer el diseño de la base de datos, se cuenta con el «Libro de Códigos». Se trata de una herramienta que permite la identificación de cada uno de los códigos presentados en la matriz, con las variables que representan. En la última fase del proyecto, la responsabilidad es del coordinador del seguimiento de la facultad de enfermería.

6 Análisis de datos

Dependiendo de los objetivos del estudio, se realizarán diferentes tipos de análisis, y en consecuencia, diferentes tipos de software que permitirán su realización. En este sentido, para los análisis cuantitativos se recomienda el uso del SPSS 22, así como para los análisis interpretativos como el de correspondencias múltiples se recomienda el uso del programa SPAD, si bien SPSS también permite obtener soluciones semejantes. En general, los análisis utilizados en el proyecto son:

- 6.1. Análisis descriptivos generales, incluyendo descriptivos con variables de segmentación como la titulación y el año de graduación, sin excluir otras de interés. Estos análisis incorporan, básicamente, como estadísticos la media, desviación típica, frecuencias y porcentajes.

Análisis bivariados. Se recomienda el análisis de correlaciones (coeficiente de Spearman, para variables ordinales cualitativas, o coeficiente de Pearson para variables cuantitativas). Estos análisis permiten identificar relaciones entre variables, su fuerza, sentido (inverso o directo) o forma (lineal, monotónica o no monotónica)

Los indicadores de pertinencia rigen la naturaleza de los informes de resultados. Es por ello que se elaboran cuatro tipos de informes, utilizando en ellos alguno de los análisis indicados. A saber:

- e) **Primer empleo.** Este informe tiene el propósito de servir como guía a los estudiantes y graduados, se informa, también, sobre la formación realizada tras

la graduación, así como las acciones de búsqueda de empleo realizadas para la obtención del primer trabajo relacionado con la carrera.

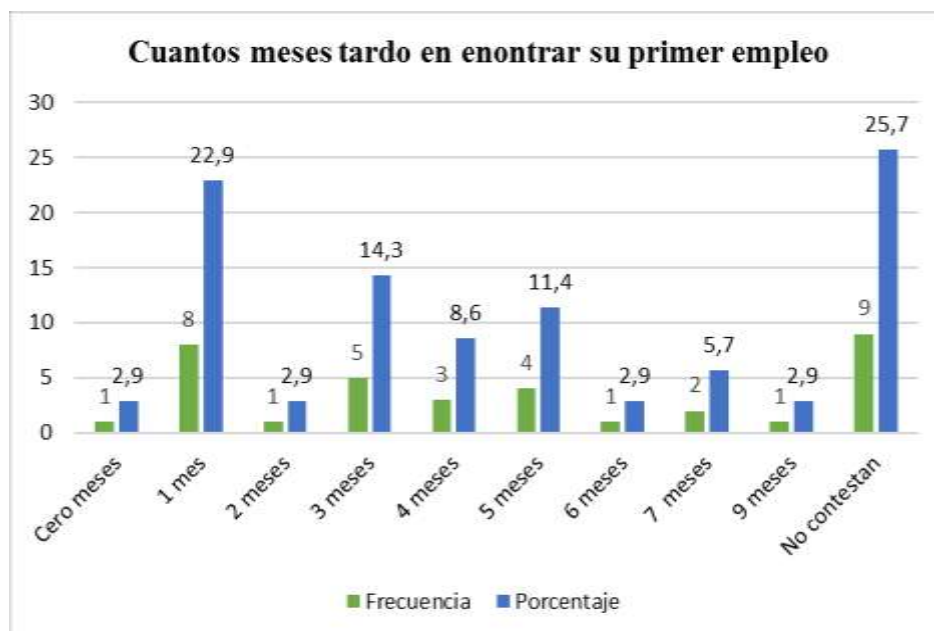
En este informe se trata de averiguar la influencia que tienen la actividad del alumno durante la carrera y sus acciones de búsqueda de empleo sobre el éxito en la transición al empleo y en el trabajo (Teichler, 2004). Para ello, se requiere la realización de tres análisis en SPSS: a) análisis descriptivo de frecuencias y porcentajes de cada una de las variables; b) análisis de la regresión logística binaria para identificar los factores académicos y extra-académicos que influyen o son obstáculos sobre variables de empleabilidad como el empleo, el salario, etc. y c) escalamiento óptimo a través del Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM), para identificar las asociaciones entre múltiples variables.

f) informe de empleabilidad. La empleabilidad se entiende como la capacidad que tiene el graduado para el éxito en el empleo y en el trabajo (Teichler, 2004). Este informe aporta datos sobre el grado de inserción laboral de los graduados, grado de relación con la carrera, nivel de ajuste, tamaño de la empresa, duración de los contratos, sector de actividad económica, grado de satisfacción con el empleo actual, entre otros. Asimismo, se pretende obtener esta información incluyendo el efecto del factor tiempo sobre tales variables, de forma que se obtenga una secuencia de la evolución de las mismas en el transcurso del tiempo. Para ello, se utiliza como variable de segmentación el «año de graduación». En SPSS, se trata de un análisis descriptivo basado en tablas de contingencia, en cuyas filas se establece la fecha de graduación, y en las columnas cada una de las variables que componen esta dimensión.

7 Resultados

Tabla y gráfico N°1, Meses tardó en encontrar su primer empleo.

Si es el caso cuantos meses tardó en encontrar su primer empleo			
Meses	Frecuencia	Porcentaje	
1	Cero meses	1	2,9
2	1 mes	8	22,9
3	2 meses	1	2,9
4	3 meses	5	14,3
5	4 meses	3	8,6
6	5 meses	4	11,4
7	6 meses	1	2,9
8	7 meses	2	5,7
9	9 meses	1	2,9
10	No contestan	9	25,7
	Total	35	100

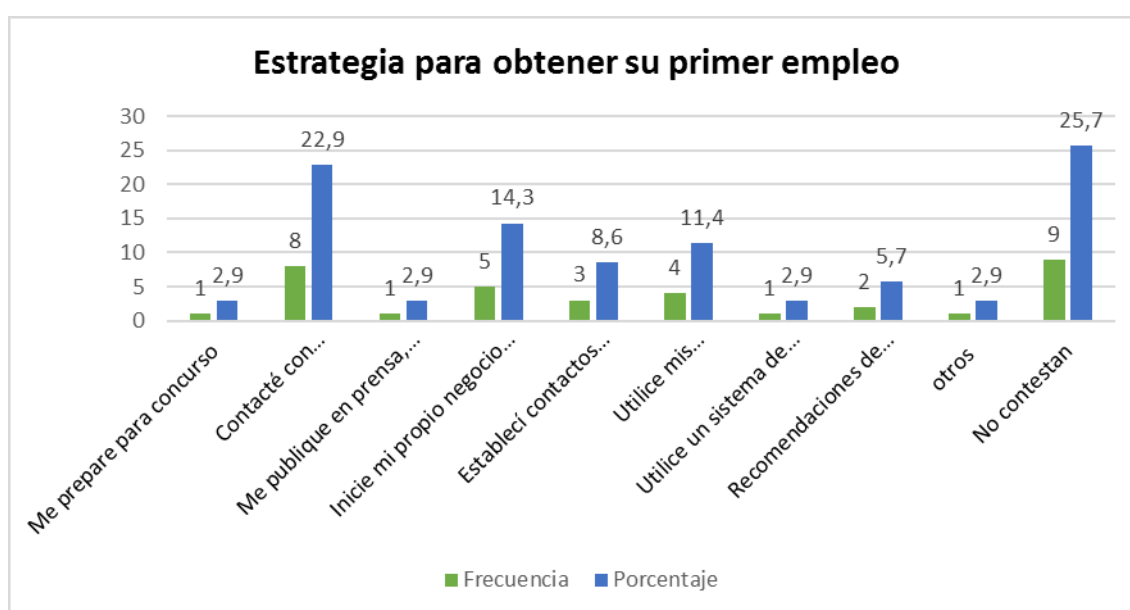


Los profesionales de enfermería explican que el 23%, de los graduados se demoraron en encontrar su primer empleo un mes, el 14,3 se demoró tres meses, el 11,4 se tardó se cinco meses en encontrar su primer empleo, mientras que el

12%, tardo más de seis meses, y es preocupante que un 26%, de nuestros graduados no ha contestado, quedan algunas interrogantes ¿estarán laborando?

Tabla y gráfico N°2, Estrategia para obtener su primer empleo.

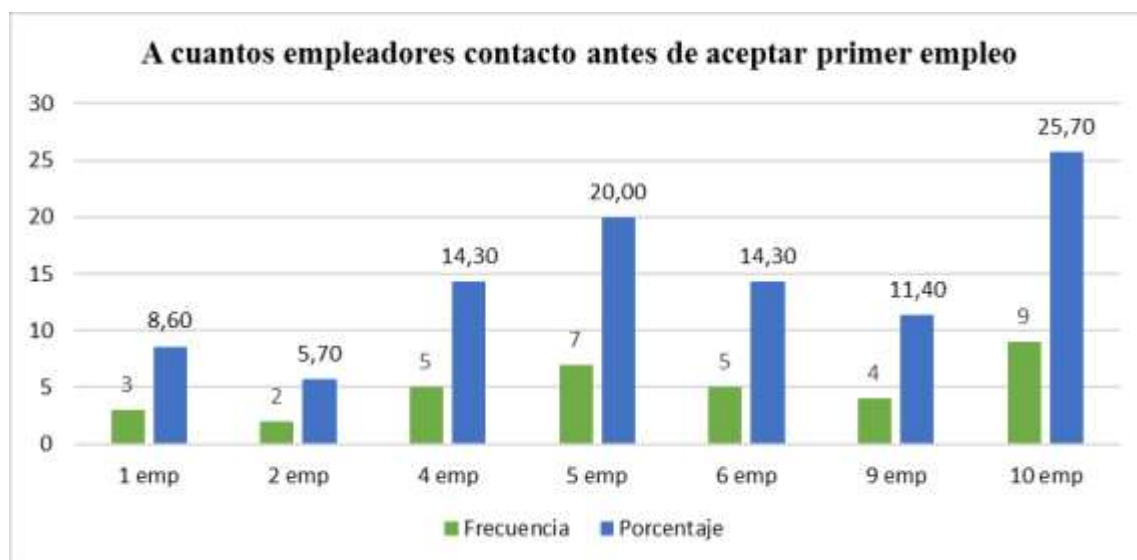
Estrategia para obtener su primer empleo	Frecuencia	Porcentaje
Me prepare para concurso	1	2,9
Contacté con empleadores	8	22,9
Me publiqué en prensa, red social	1	2,9
Inicié mi propio negocio autoempleo	5	14,3
Establecí contactos mientras trabajaba durante mis estudios	3	8,6
Utilicé mis conexiones/contactos personales	4	11,4
Utilicé un sistema de bolsa de empleo	1	2,9
Recomendaciones de profesores por ser buen estudiante	2	5,7
otros	1	2,9
No contestan	9	25,7
Total	35	100



Los profesionales de la salud nos hacen conocer sobre las estrategias que utilizaron para obtener su primer empleo como contactarse con empleadores en un 23%, inició su propio negocio el 14,3%, utilizó sus contactos el 11,4%, recomendaciones por profesores el 6%, sigue siendo preocupante que el 26%, no contestan, sin embargo el 74,3%, se insertaron en un trabajo.

Tabla y gráfico N°3, Contacto con empleadores, antes de aceptar su primer empleo.

Con cuántos empleadores, contactó, antes de aceptar su primer empleo después de la graduación		
	Frecuencia	Porcentaje
1 empleado	3	8,6
2 empleados	2	5,7
4 empleados	5	14,3
5 empleados	7	20
6 empleados	5	14,3
9 empleados	4	11,4
10 empleados	9	25,7
Total	35	100



Al preguntar a los licenciados en enfermería a cuántos empleadores contactaron antes de obtener su primer empleo ellos responden que el 14,3%, tuvo el éxito al contactar únicamente con dos empleadores, y el resto de profesionales tuvieron que contactarse desde cuatro empleadores hasta 10 empleadores, para tener su primer empleo, por lo tanto se deduce que tuvieron dificultades para encontrar trabajo a pesar de tener un año de experiencia.

Tabla y gráfico N°4, Aspectos que tomó consideración empleador para contratar.

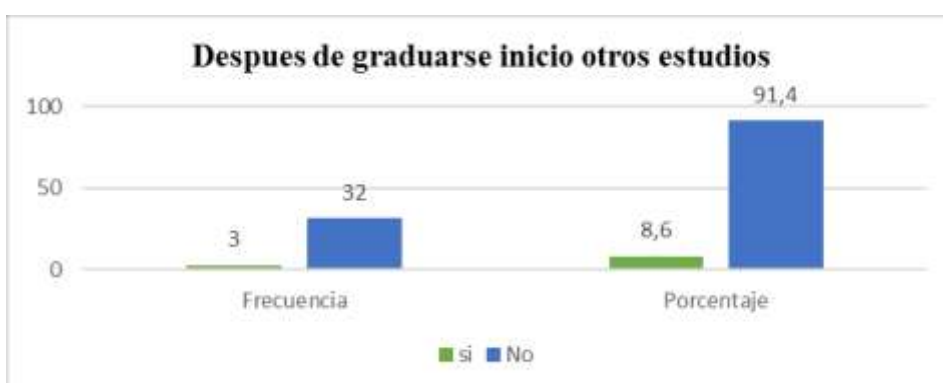
Qué grado de importancia tuvieron los siguientes aspectos para que su empleador lo contratara		Desviación estándar
Especialización en el puesto laboral	4,31	0,838
Expediente académico (Curricular Vitae)	3,43	1,207
Experiencia laboral previa	3,7	1,525
Prestigio de la universidad	4,22	1,085
Experiencia en el extranjero	4,24	0,926
La calidad de mi examen de ingreso	3,92	1,038
Conocimientos informáticos	4,6	0,577
Conocimiento de un idioma extranjero	1,89	1,323
Movilidad geográfica	4,12	1,227



Al preguntar a los profesionales de enfermería cuáles fueron los aspectos que consideraron para ser contratados, ellos responden que fueron los conocimientos informáticos con una $M= 4,6$, quizá porque actualmente toda la atención al usuario, se encuentra sistematizada la especialización en el campo laboral con una $M= 4,31$, otro aspecto a considerar fue el prestigio de la universidad $M= 4.22$, movilidad geográfica con una $M= 4.12$, mientras los aspectos menos considerados fueron, la experiencia laboral con una $M= 3.7$; por lo tanto es importante que ver que una de las características que más llama la atención es el prestigio de la universidad, lo que quiere decir que se debe trabajar con compromiso por mejorar la calidad de educación superior y la re categorización de la universidad, para evitar complicaciones los graduados al momento de obtener un empleo.

Tabla y gráfico N°5, Después de graduarse inició otros estudios.

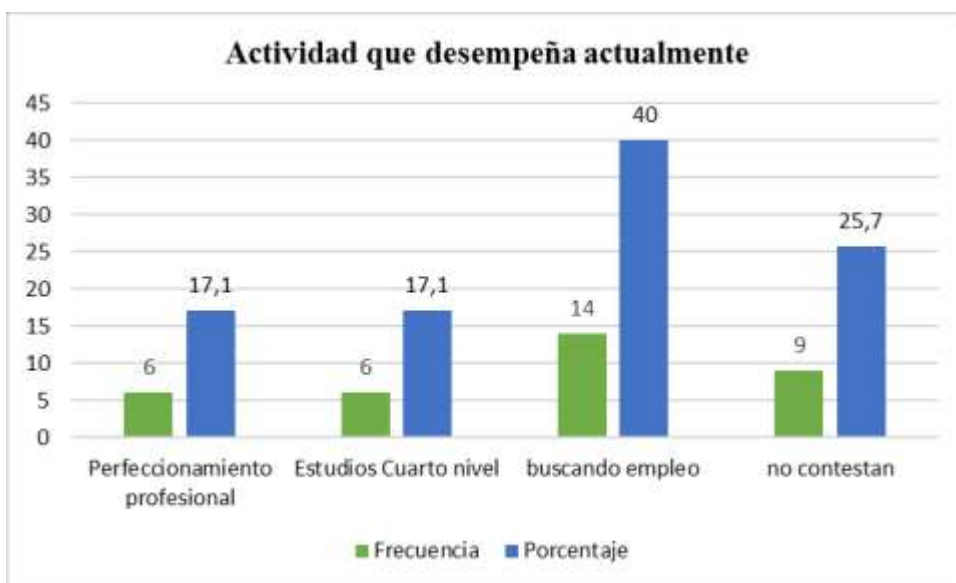
Después de graduarse inició otros estudios	Frecuencia	Porcentaje
si	3	8,6
No	32	91,4
Total	35	100



Los licenciados/das enfermería precisan que después de graduarse el 91,4% no iniciaron otros estudios de ningún nivel; mientras que solo lo hizo un 8,6%, denotando que no se presentan oportunidades para seguir profesionalizándose en ningún campo, demostrando que no hay oportunidades a nivel nacional y menos de la institución que los formó.

Tabla y gráfico N°6, Actividad que desempeña actualmente.

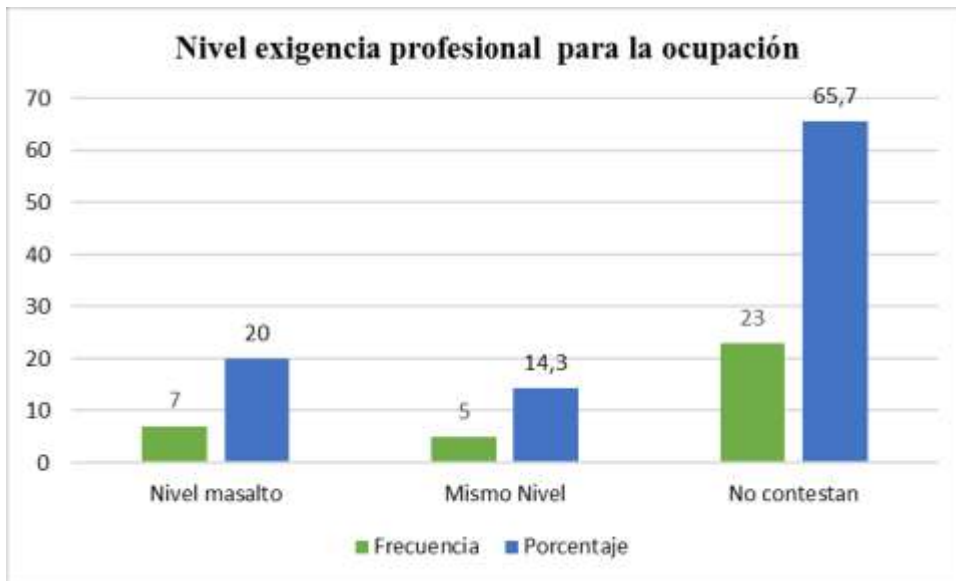
Indique la actividad principal que realiza actualmente		Frecuencia	Porcentaje
1	Perfeccionamiento profesional	6	17,1
2	Estudios Cuarto nivel	6	17,1
3	Buscando empleo	14	40
4	No contestan	9	25,7
	Total	35	100



Al preguntar al graduado qué actividad se encuentran desempeñando actualmente ellos responden que están buscando empleo el 40%, y el 60% se encuentra en otras actividades, por lo tanto, se recomienda a la institución de educación superior formar alianzas con los sectores empleadores y crear una bolsa de empleo ya que es tarea de la universidad una vez formados preocuparse por el que hacer de los graduados y realizar su ubicación laboral.

Tabla y gráfico N°7, Nivel de exigencia para la ocupación.

Nivel exigido para la ocupación		
	Frecuencia	Porcentaje
Nivel más alto	7	20
Mismo Nivel	5	14,3
No contestan	23	65,7
Total	35	100



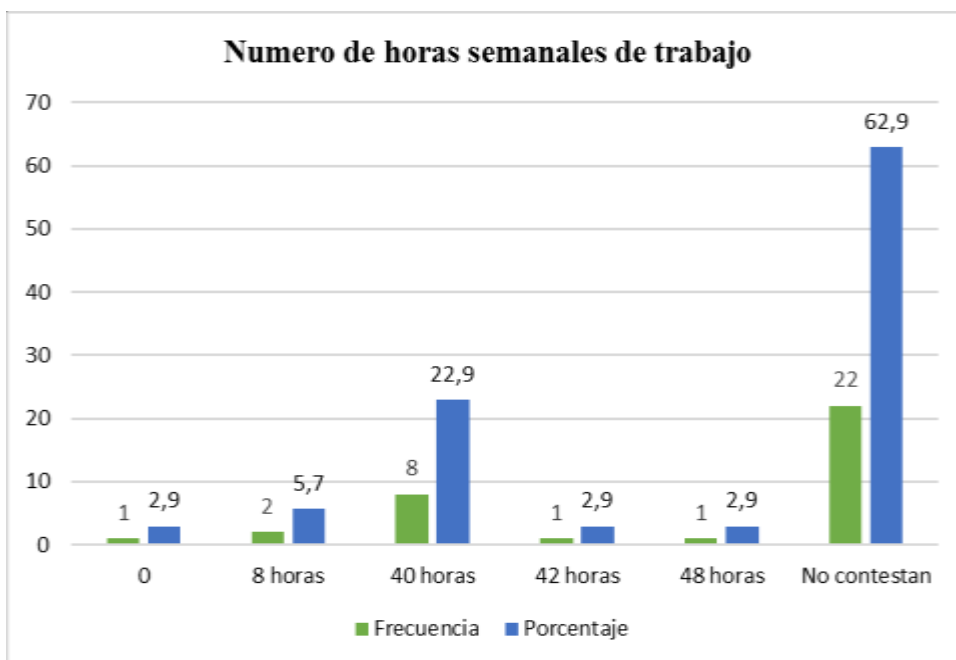
Al interrogar a los graduados sobre cuál fue el nivel de exigencia para obtener un puesto de trabajo en una empresa el 66%, no responden mientras que un 20%, dicen que exige nivel muy alto para su desempeño laboral, es aquí donde se hace una comparación entre el ajuste educativo y el ajuste en cualificación. El primero se puede entender como la situación en que el trabajador ha completado el nivel educativo requerido para su trabajo, mientras que el ajuste en cualificación se refiere a la situación en la que el trabajador tiene la combinación de competencias de capital humano adecuadas al desempeño del mismo.

Aunque es cierto que el hecho de desempeñar un trabajo cuyas exigencias se adecúan al nivel de formación del trabajador mejora la posibilidad de utilizar los conocimientos y habilidades del individuo, dicho ajuste no es ni necesario ni suficiente para el desarrollo de dichas habilidades.

Tabla y gráfico N°8, horas semanales de trabajo si está empleado

En caso que esté empleado o autónomo indique horas semanales de trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje
1	0	1	2,9
2	8 horas	2	5,7
3	40 horas	8	22,9

4	42 horas	1	2,9
5	48 horas	1	2,9
6	No contestan	22	62,9
	Total	35	100

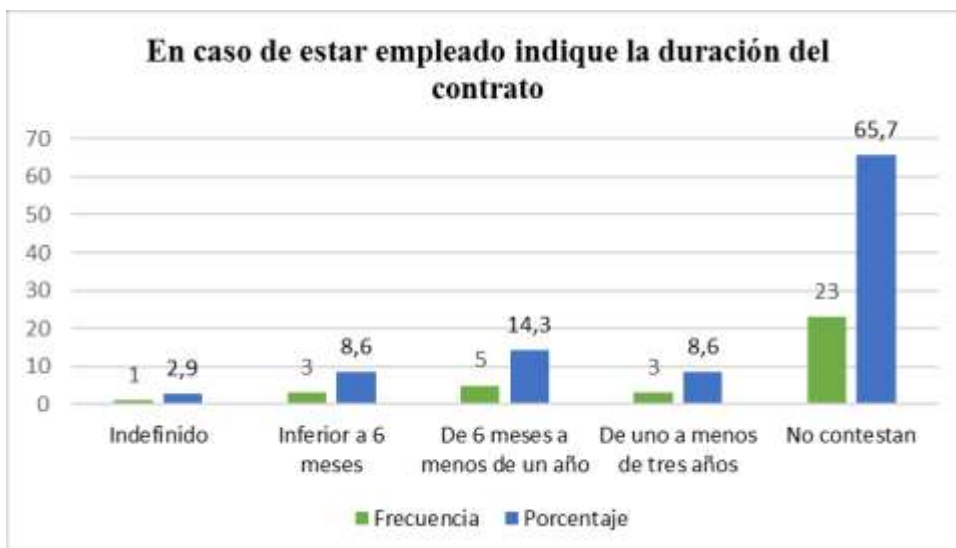


Los profesionales de enfermería explican que el número de horas que trabajan es de 40 horas a la semana un 23%, y un 6% de esta población dice trabaja más de 42 horas semanales, mientras que un 63%, no responden, el horario de trabajo influye en el desempeño laboral y el cargo que desempeña y recomiendan no extenderse en la jornada laboral para no afectar en la salud de los trabajadores.

Tabla y gráfico N°9, Duración del contrato

En caso de que esté empleado a la fecha 31 diciembre año pasado indique la duración del contrato		Frecuencia	Porcentaje
1	Indefinido	1	2,9
2	Inferior a 6 meses	3	8,6
3	De 6 meses a menos de un año	5	14,3
4	De uno a menos de tres años	3	8,6

5	No contestan	23	65,7
	Total	35	100

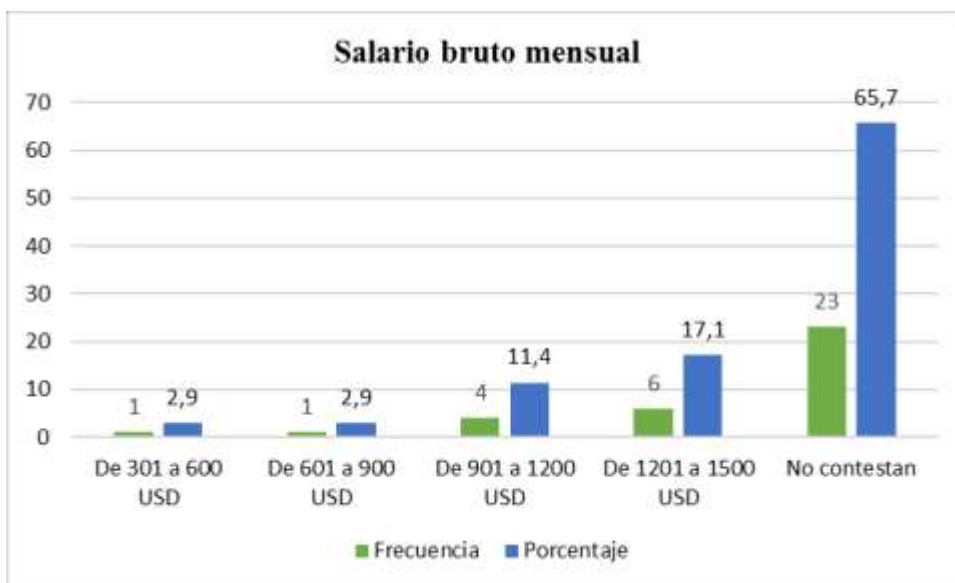


Al preguntar al profesional de enfermería cuál fue la duración del contrato ellos responden que el 23%, tuvo contrato de 6 meses a menos de tres años mientras que solo el 3%, obtuvo contrato indefinido y otro 66% no contestan, lo cual están manifestando inseguridad laboral en el tipo de contrato. Por lo tanto la estabilidad laboral es un derecho del trabajador y un deber para el empleador permitiendo al empleado mejorar su nivel de vida y contribuir al desarrollo económico del país.

Tabla y gráfico N°10, Salario bruto mensual.

En caso de que esté empleado indique el salario bruto mensual			
		Frecuencia	Porcentaje
1	De 301 a 600 USD	1	2,9
2	De 601 a 900 USD	1	2,9
3	De 901 a 1200 USD	4	11,4
4	De 1201 a 1500 USD	6	17,1
5	No contestan	23	65,7

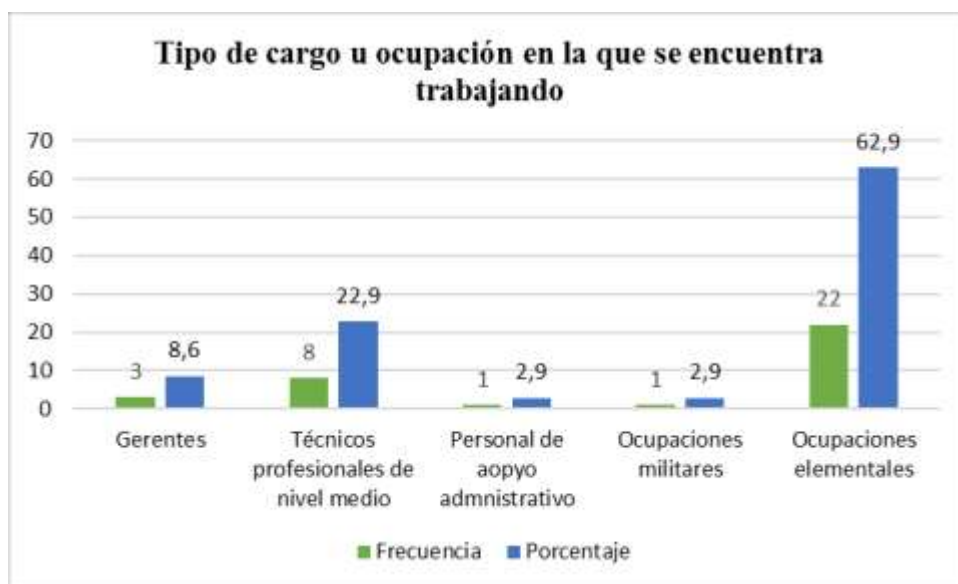
Total	35	100
-------	----	-----



Al preguntar a los graduados sobre cuál es el salario bruto mensual responden el 29% dicen percibir un sueldo de 901 a 1500 dólares mensuales, mientras que el 6%, perciben un sueldo por debajo de los 900 dólares; como también es preocupante que un 66%, no responden a la percepción de su sueldo mensual.

Tabla y gráfico N°11, Qué tipo de cargo desempeña en el trabajo.

En caso de que haya estado empleado o autónomo, qué tipo de cargo u ocupación se encontraba trabajando			
		Frecuencia	Porcentaje
1	Gerentes	3	8,6
2	Técnicos profesionales de nivel medio	8	22,9
3	Personal de apoyo administrativo	1	2,9
4	Ocupaciones militares	1	2,9
5	Ocupaciones elementales	22	62,9
	Total	35	100



Al indagar a los graduados sobre el tipo de cargo que tienen en la empresa responden que el 63%, realizan ocupaciones elementales, técnicos profesionales a nivel medio el 23%, otros cargos administrativos el 14.40%, por lo tanto se puede verificar que están un gran porcentaje de los graduados está subempleado.

Tabla y gráfico N°12, Institución en la que trabaja.

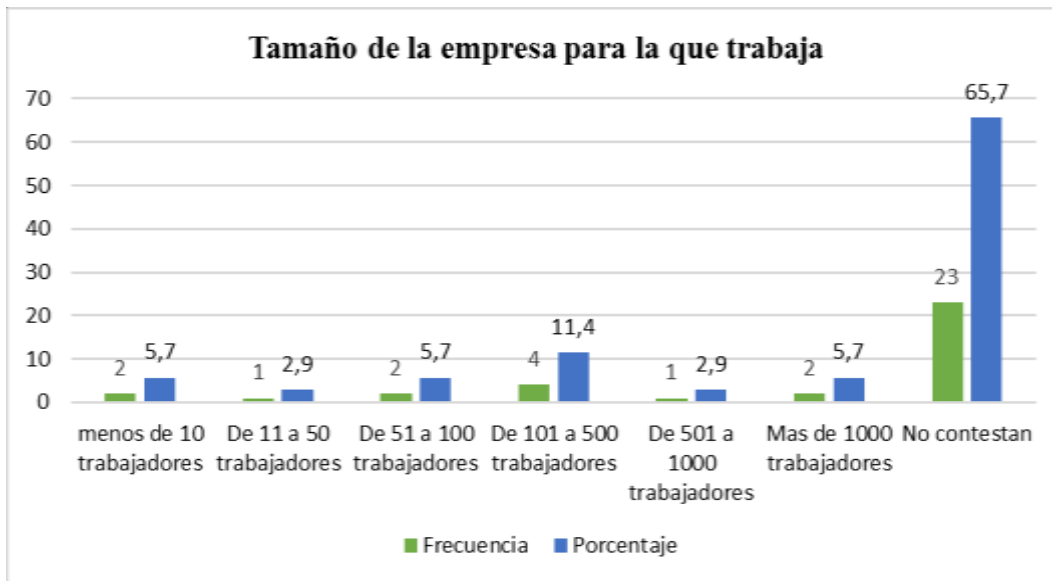
Institución en la que trabaja graduado 2014			
		Frecuencia	Porcentaje
1	Organismo público	10	28,6
2	Organización sin ánimo de lucro	1	2,9
3	Empresa privada	1	2,9
4	No contestan	23	65,7
	Total	35	100



La institución donde trabajan en un gran porcentaje en el sector público con un 29%, y en organizaciones privadas el 6%, por lo tanto, las instituciones públicas son las que más dan oportunidad de trabajo a los licenciados/das en enfermería.

Tabla y gráfico N°13, Tamaño de la empresa en la que estuvo trabajando.

Indique el tamaño de la empresa para la que estuvo trabajando			
Orden		Frecuencia	Porcentaje
1	Menos de 10 trabajadores	2	5,7
2	De 11 a 50 trabajadores	1	2,9
3	De 51 a 100 trabajadores	2	5,7
4	De 101 a 500 trabajadores	4	11,4
5	De 501 a 1000 trabajadores	1	2,9
6	Más de 1000 trabajadores	2	5,7
7	No contestan	23	65,7
Total		35	100



Como se puede observar el tamaño de la empresa donde trabajan los profesionales de enfermería es de más 100 trabajadores hasta mil con un porcentaje de 25.7%, y empresas con menos de 50 trabajadores con un 9%.

Tabla y gráfico N°14, Satisfacción en su trabajo actual.

Hasta qué punto está satisfecho con su trabajo actual			
		Frecuencia	Porcentaje
1	Indiferente	1	2,9
2	Satisfecho	6	17,1
3	Muy satisfecho	4	11,4
4	No contestan	24	68,6
	Total	35	100



Al preguntar sobre la satisfacción actual en su trabajo los licenciados responden que se encuentran muy satisfechos el 11.4%, satisfechos el 17.1%, mientras que el 69%, es indiferente, la falta de satisfacción laboral, inhibe el desarrollo de un trabajo creativo e innovador, por lo tanto, las organizaciones deben preocuparse de, que el trabajador o empleado tenga un salario digno y un buen ambiente laboral para que cumpla los objetivos personales y organizacionales.

Tabla y gráfico N°15, Valoración retrospectiva de estudios universitarios.

Valoración retrospectiva de los estudios universitarios	Media	Desviación estándar
Contenido de las asignaturas	4,32	0,684
Asignaturas	4,26	0,618
Especialización del plan de estudios	4,29	0,676
Uso de métodos científicos	4,45	0,666
Orientación en investigación/proyecto	4,39	0,609
Orientación académica	4,49	0,658
Carácter práctico de la enseñanza	4,48	0,712
Práctica de laboratorio	4,44	0,746
Talleres	4,5	0,663
Prácticas curriculares	4,56	0,66

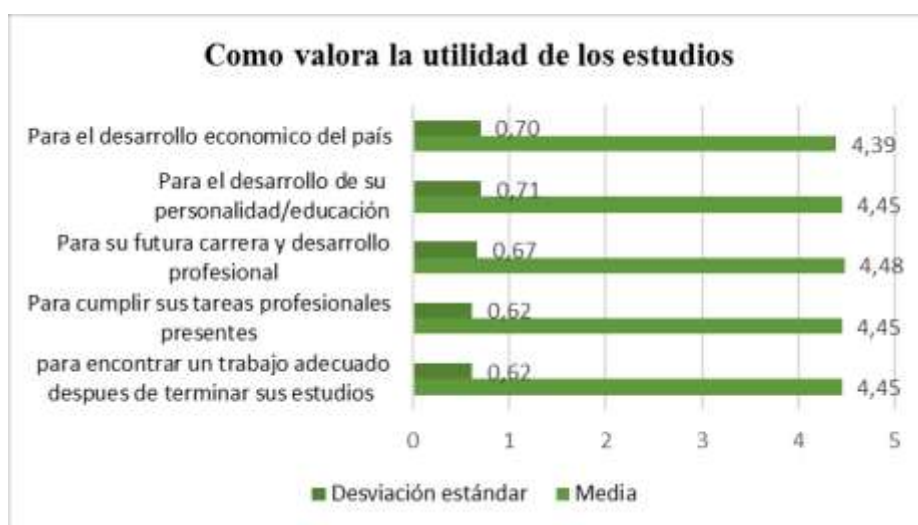


Lo que más valoraron los profesionales de enfermería durante el proceso de formación fue las prácticas curriculares con una $M= (4,56)$, talleres en clase con una $M= (4,5)$, orientación académica con una $M= (4,49)$, carácter práctico de la enseñanza con una $M= (4,48)$, uso del método científico $M= (4,45)$, prácticas de laboratorio con una $M= (4,44)$, por lo que se puede demostrar la importancia que tienen las prácticas curriculares es que los alumnos y titulados puedan obtener una experiencia de trabajo para desarrollar sus conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en la universidad, a fin de mejorar sus perspectivas de empleo de manera integrada en el plan de estudios.

Tabla y gráfico N°16, Valoración de la utilidad de los estudios.

En general como valora la utilidad de sus estudios	Media	Desviación estándar
Para encontrar un trabajo adecuado después de terminar sus estudios	4,45	0,62
Para cumplir sus tareas profesionales presentes	4,45	0,62

Para su futura carrera y desarrollo profesional	4,48	0,67
Para el desarrollo de su personalidad/educación	4,45	0,71
Para el desarrollo económico del país	4,39	0,70



Al preguntar a los profesionales de enfermería la valoración sobre de los estudios desde su utilidad lo más valorado desde su percepción es que los estudios les sirven para el desarrollo de su carrera con una media $M= (4,48)$, para sus tareas profesionales con una media $M= (4,45)$, para encontrar trabajo adecuado con una media $M= (4,45)$, para aportar al desarrollo del país con una media $M= (4,39)$, por lo tanto se puede evidenciar que los estudios universitarios aportan al perfil profesional del graduado para su desempeño laboral y desarrollo profesional.

Tabla y gráfico N°17, Si tendría la oportunidad de estudiar de nuevo qué posibilidad escogería.

Si tendría la oportunidad de estudiar de nuevo qué posibilidad escogería	Media	Desviación estándar
Escogiera la misma carrera	4,71	0,58

Eligiera la misma institución de educación superior	4,5	0,79
Escogiera otra carrera	1,59	0,93
Decidiera no estudiar del todo	1,3	0,82



Al preguntar a los graduados de enfermería si tuvieran la posibilidad de escoger la misma carrera, responden que si lo harían con una media $M = (4,5)$ y de escoger la misma institución con una $M = (4,71)$, mientras que otros consideran que escogerían otra carrera.

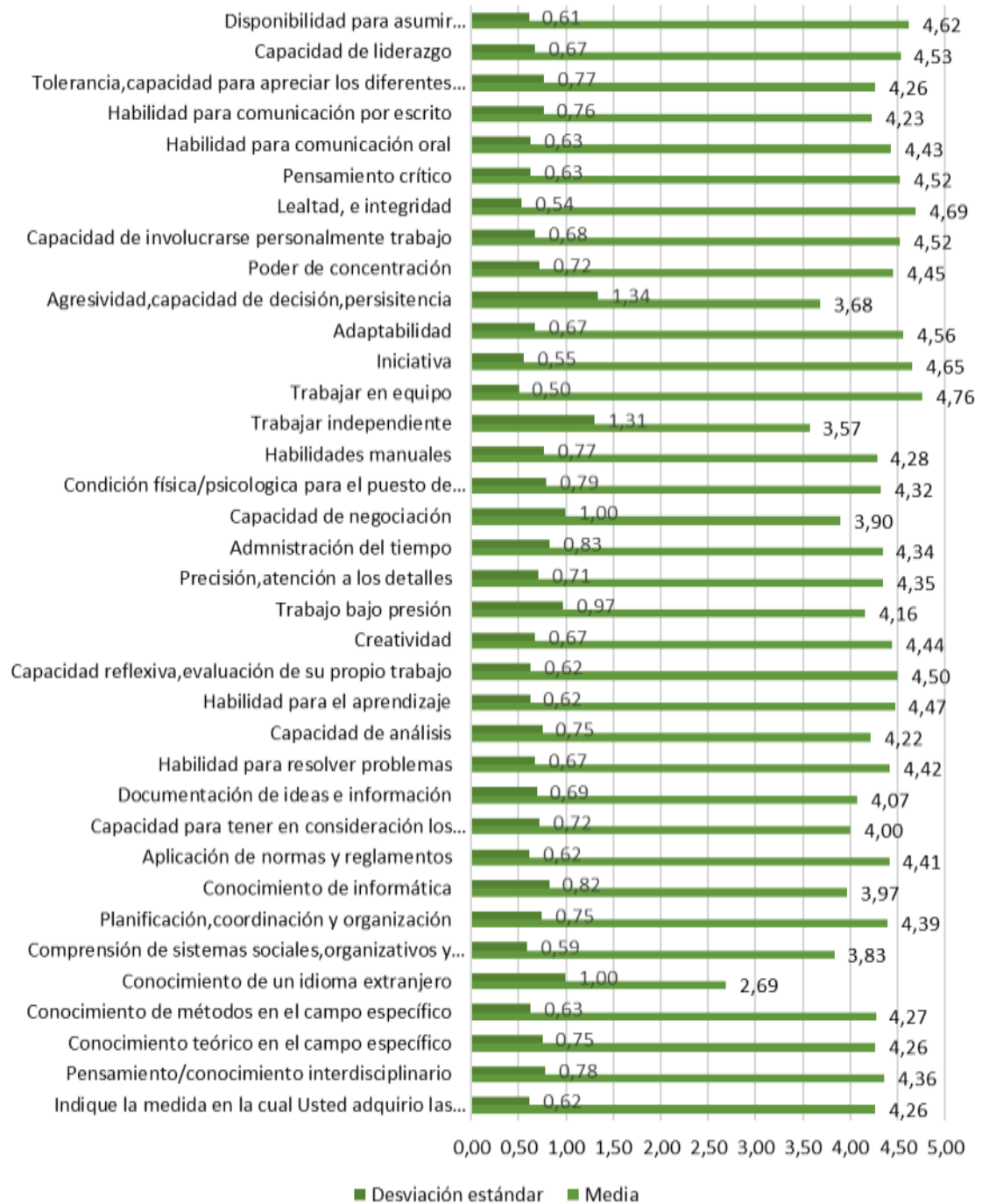
Tabla y gráfico N°18, Adquisición de competencias durante proceso de formación de su carrera.

Indique la medida en la cual Usted adquirió las siguientes competencias durante la realización de su carrera	Media	Desviación estándar
Amplio conocimiento general	4,26	0,62
Pensamiento/conocimiento interdisciplinario	4,36	0,78
Conocimiento teórico en el campo específico	4,26	0,75
Conocimiento de métodos en el campo específico	4,27	0,63
Conocimiento de un idioma extranjero	2,69	1,00
Comprensión de sistemas sociales, organizativos y	3,83	0,59

técnicos complejo		
Planificación, coordinación y organización	4,39	0,75
Conocimiento de informática	3,97	0,82
Aplicación de normas y reglamentos	4,41	0,62
Capacidad para tener en consideración los aspectos económicos	4,00	0,72
Documentación de ideas e información	4,07	0,69
Habilidad para resolver problemas	4,42	0,67
Capacidad de análisis	4,22	0,75
Habilidad para el aprendizaje	4,47	0,62
Capacidad reflexiva, evaluación de su propio trabajo	4,50	0,62
Creatividad	4,44	0,67
Trabajo bajo presión	4,16	0,97
Precisión, atención a los detalles	4,35	0,71
Administración del tiempo	4,34	0,83
Capacidad de negociación	3,90	1,00
Condición física/psicológica para el puesto de trabajo	4,32	0,79
Habilidades manuales	4,28	0,77
Trabajar independiente	3,57	1,31
Trabajar en equipo	4,76	0,50
Iniciativa	4,65	0,55
Adaptabilidad	4,56	0,67
Agresividad, capacidad de decisión, persistencia	3,68	1,34
Poder de concentración	4,45	0,72
Capacidad de involucrarse personalmente trabajo	4,52	0,68
Lealtad, e integridad	4,69	0,54
Pensamiento crítico	4,52	0,63
Habilidad para comunicación oral	4,43	0,63
Habilidad para comunicación por escrito	4,23	0,76

Tolerancia, capacidad para apreciar los diferentes puntos de vista	4,26	0,77
Capacidad de liderazgo	4,53	0,67
Disponibilidad para asumir responsabilidades, tomar decisiones	4,62	0,61

Medida en la que adquirieron las competencias en el proceso de formación



En general los niveles de adquisición de las competencias básicas de los profesionales de enfermería requeridas para su campo laboral durante el proceso de formación más valorados desde su percepción de adquisición de competencias está: el trabajo en equipo con una media $M = (4,76)$, lealtad e integridad con una

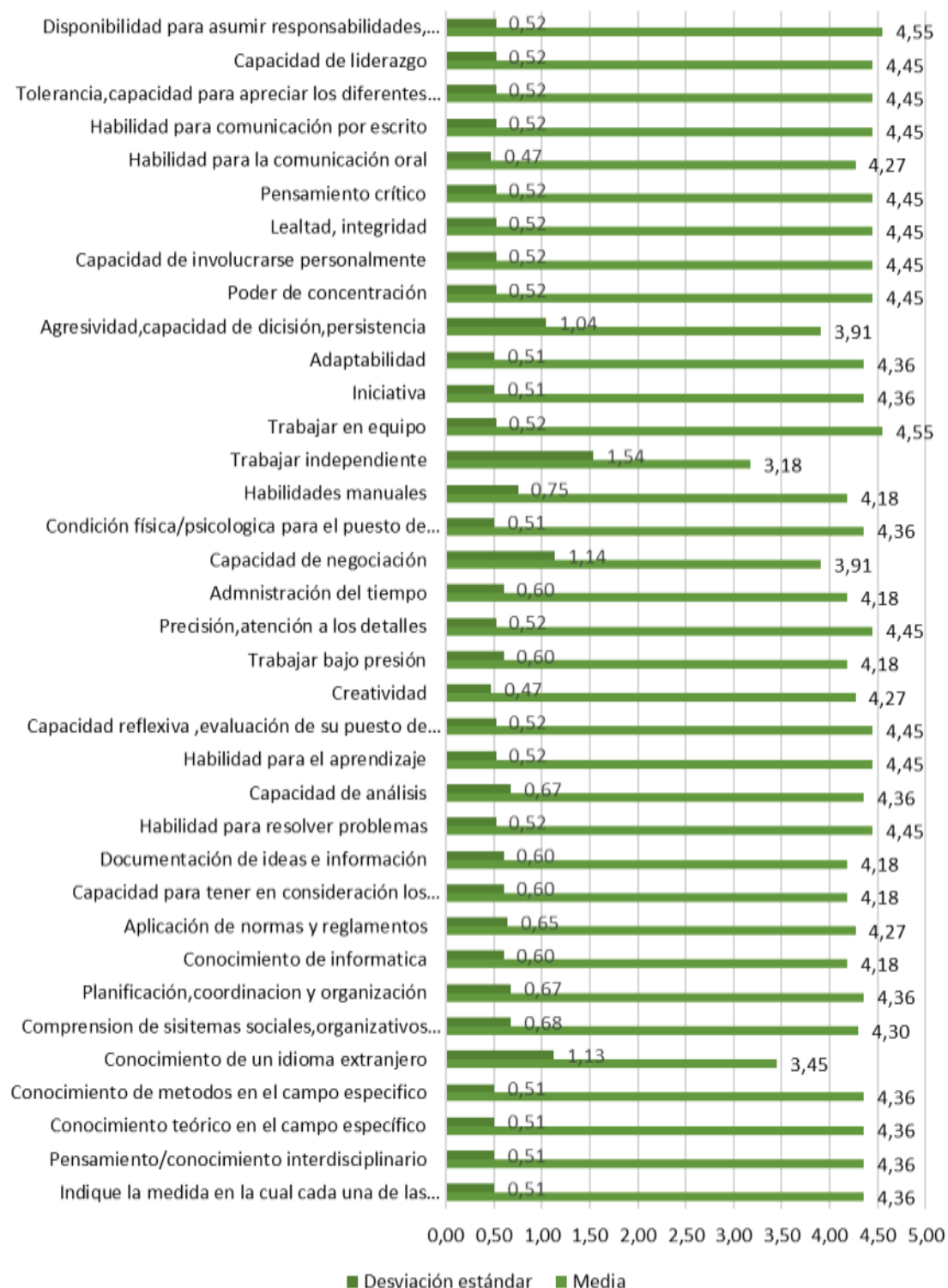
media M= (4,69), iniciativa con una media M= (4,65), disponibilidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones con una media M= (4,62), pensamiento crítico con una media M= (4,52), capacidad reflexiva evaluación de su propio trabajo con una media M= (4,50), adaptabilidad con una media M= (4,56), los datos confirman que las competencias básicas de referencia para la planificación del meso-currículo son válidas dado las elevadas puntuaciones de la medida respecto al nivel de requerimiento; sin embargo las competencias menos puntuadas desde su nivel de adquisición están: conocimiento de un idioma extranjero con una media M= (2,69), trabajo independiente con una media M=(3,57), capacidad de decisión con una media M= (3,68), por lo tanto debería reprogramarse el meso-currículo incrementado los créditos en los diferentes niveles por el cambio acelerado de la sociedad y en el mundo actual exige el aumento del nivel cultural y de la capacidad de aprender de las personas.

Tabla y gráfico N°17, Medida requerida de las competencias básicas para su ocupación.

Indique la medida en la cual cada una de las siguientes competencias son requeridas en su ocupación	Media	Desviación estándar
Amplio conocimiento general	4,36	0,51
Pensamiento/conocimiento interdisciplinario	4,36	0,51
Conocimiento teórico en el campo específico	4,36	0,51
Conocimiento de métodos en el campo específico	4,36	0,51
Conocimiento de un idioma extranjero	3,45	1,13
Comprensión de sistemas sociales, organizativos técnicos complejos	4,30	0,68
Planificación, coordinación y organización	4,36	0,67
Conocimiento de informática	4,18	0,60
Aplicación de normas y reglamentos	4,27	0,65
Capacidad para tener en consideración los aspectos económicos	4,18	0,60
Documentación de ideas e información	4,18	0,60

Habilidad para resolver problemas	4,45	0,52
Capacidad de análisis	4,36	0,67
Habilidad para el aprendizaje	4,45	0,52
Capacidad reflexiva, evaluación de su puesto de trabajo	4,45	0,52
Creatividad	4,27	0,47
Trabajar bajo presión	4,18	0,60
Precisión, atención a los detalles	4,45	0,52
Administración del tiempo	4,18	0,60
Capacidad de negociación	3,91	1,14
Condición física/psicológica para el puesto de trabajo	4,36	0,51
Habilidades manuales	4,18	0,75
Trabajar independiente	3,18	1,54
Trabajar en equipo	4,55	0,52
Iniciativa	4,36	0,51
Adaptabilidad	4,36	0,51
Agresividad, capacidad de decisión, persistencia	3,91	1,04
Poder de concentración	4,45	0,52
Capacidad de involucrarse personalmente	4,45	0,52
Lealtad, integridad	4,45	0,52
Pensamiento crítico	4,45	0,52
Habilidad para la comunicación oral	4,27	0,47
Habilidad para comunicación por escrito	4,45	0,52
Tolerancia, capacidad para apreciar los diferentes puntos de vista	4,45	0,52
Capacidad de liderazgo	4,45	0,52

Valoración de las competencias requeridas para su desempeño profesional



Al preguntar a los profesionales de enfermería sobre las competencias requeridas para su campo laboral, desde su experiencia profesional, las competencias más

valoradas está el trabajo en equipo con una media $M= (4,55)$, disponibilidad para asumir responsabilidades con una media $M= (4,55)$, habilidad para resolver problemas con una media $M= (4,45)$, habilidad para comunicarse por escrito con una media $M= (4,45)$, capacidad de liderazgo con una media $M= (4,45)$. Respecto a los otros indicadores el nivel de calificación suele ser inferior siendo estadísticas de acuerdo al requerimiento en su campo laboral como el trabajo independiente con una media $M= (3,18)$, capacidad de decisión con una media $M= (3,91)$, capacidad de negociación con una media $M=(3,91)$. Por lo tanto, las competencias de empleabilidad, son aquellas competencias necesarias para obtener un trabajo de calidad que permite al graduado poder actualizarse acorde los cambios. Así mismo estas competencias requieren una enseñanza sistemática y gradual focalizada en ramas específicas de ocupaciones del mundo del trabajo integrado, esta comprobación sirve de base para los reaprendizajes a lo largo de la formación continua de una vida laboral prolongada y cambiante como la que enfrentan aquellos que compiten hoy en día en el mercado de trabajo.

8 Conclusiones

- ✓ Los profesionales de enfermería explican que para encontrar su primer empleo se demoraron de uno hasta cinco meses, las estrategias que utilizaron para obtener su primer empleo fue contactarse con empleadores, y lo hicieron el contacto, hasta con cuatro empleadores y se encuentran trabajando en instituciones del Ministerio de Salud Pública en un alto porcentaje, y están satisfechos; la formación profesional en este campo les ha permitido cumplir tareas profesionales y desempeñarse en un trabajo adecuado.
- ✓ Para ser contratados en el campo laboral, los empleadores tuvieron en consideración los siguientes aspectos como: los conocimientos en programas informáticos de salud, la especialización en el campo laboral, el prestigio de la universidad y la experiencia laboral, variables que permiten verificar si el profesional está formado para el trabajo y para la ciudadanía.
- ✓ Los niveles de adquisición de las competencias básicas de los profesionales de enfermería requeridas para su campo laboral, hay diferencias estadísticamente significativas como: conocimiento de un idioma extranjero, trabajo independiente.
- ✓ Los profesionales de enfermería opinan que las competencias requeridas para su campo laboral, desde su experiencia profesional, las más valoradas están: el trabajo en equipo, disponibilidad para asumir responsabilidades, habilidad para resolver problemas, habilidad para comunicarse por escrito, capacidad de liderazgo.

9. Recomendaciones

- ✓ Que la Facultad de Enfermería junto con la ULEAM debe crear una bolsa de empleo, a través de una plataforma informática de intermediación laboral y a su vez haya acercamientos entre la universidad, la sociedad e instituciones empleadoras para mejorar su nivel de empleo y sea de calidad.
- ✓ En relación al campo laboral se recomienda que la institución debe mejorar la calidad de educación, mediante la evaluación continua de los procesos sustantivos de las instituciones de educación superior, la investigación, lo académico y la vinculación y realizar un plan de mejoramiento continuo, para llegar a una mejor categorización y satisfacer las necesidades académicas de los estudiantes y las demandas de la comunidad.
- ✓ Se debe revisar las competencias básicas y realizar una reprogramación académica desde la malla curricular incrementando los créditos de inglés en los diferentes niveles por el cambio acelerado de la sociedad y en el mundo actual exige el aumento del nivel cultural; como también formar a los profesionales no únicamente para buscar empleo si no para la práctica independiente.
- ✓ El nivel de utilidad y su adquisición de las competencias básicas se sugiere que se revise los contenidos y los elementos del plan de estudios que intervienen en el proceso educativo, para mejorar el perfil profesional y permitir una verdadera formación integral a los egresados.

Referencias bibliográficas

- Aguilar Cab, F., Álvarez Lucas, C., Lezana Ferández, M., Salvatierra Izaba, B., Vlanco Cedeño, B., Miranda Ocampo, R., & Carvajal Vivas, J. (1993). Tendencias de investigación en servicios de salud en México, 1984-1991. En *Salud Pública de México* (pág. 35).
- Arredondo López, A., & Recaman Mejía, A. L. (2002). *Oferta vs. demanda: algunos aspectos a considerar para el estudio del mercado en Salud*. México.
- ANECA (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculización. Madrid: ANECA
- Allen, J., Ramaekers, G. y van der Velden, R. (2004). La medición de las competencias de los titulados superiores. En Vidal, J. (coord.), *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Bailey, J. R., Langdana, F. K., y Rotonda, P. D. (1997). A factor analytic study of teaching methods that influence retention among MBA alumni. *Journal of Education for Business*, 72, 297-302.
- Becker, G.S. (1980). *Human Capital, a Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago/Londres: The University of Chicago Press.
- Bok, D., y Bowen, W. G. (1998). *The Shape of the River: long-term consequences of considering race in college and university admissions*. Princeton: Princeton University Press.
- Borden, V.M. (2004). Las encuestas a egresados universitarios como medio para la mejora de las universidades: lecciones desde Estados Unidos. En Vidal, J. (coord.), *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Borghans, L., A. de Grip (1999). *Smal en breed opleiden: productiviteit versus flexibiliteit*, Gids voor de opleidingspraktijk, afl. 28, Samsom, Deventer.
- Caballero, E. U., Brenes, L. P., Arroyo, M. J. L., & García, M. D. C. R. (2014). Efectividad de una intervención sobre inteligencia emocional en enfermeras especialistas en salud mental. *Nure Investigación*, 11(71).

- Cabrera, A.F., Weerts, D.J. y Zulick, B.J. (2004). Encuestas a egresados: tres fundamentos conceptuales en el seguimiento de egresados universitarios. En Vidal, J. (coord.), *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Carmona (2012). *Opinión de los egresados facultad de Enfermería*. Universidad Autónoma de México.
- CINDA (2012). *Situación actual del seguimiento de egresados e inserción laboral en un grupo de universidades chilenas*. CINDA.
- Dellow, A. D. y Romano, R. M. (2002). Editor's choice: Measuring outcomes: Is the First-time Cohort appropriate for the community college? *Community College Review*, 30(2), 42-54.
- Benton, D. (2014). *Presidente mundial del consejo general de enfermería*.
- Díaz, E. V. (2003). *Situación de Salud en el Ecuador*.
- ITESM (2006). *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*. México: ITESM
- Kuh, G. D. (2003). What we're learning about student engagement: Benchmarks for Effective Educational Practices. *Change*, 35(2), 24-32.
- MSP. (2016). *Convocatoria a Año de Salud Rural*.
- Murray, N. (1994). The Graduates Survey, Step by Step. *Journal of Career Planning and Employment*, 54(2), 36-39,62-64.
- Nordhaug, O. (1993). *Human Capital in Organizations, Competence, Training, and Learning*. Bergen: Oxford University Press.
- Thurow, L.C. (1975). *Generating inequality*. Nueva York: Basic Books.
- Pascarella, E. T. (2001). Identifying excellence in undergraduate education: are we even close? *Change*, 33(3), 18-23.
- Peiro S, , & Barnal-Delgado E. (2006). ¿A qué incentivos responde la utilización hospitalaria en le sistema nacional de salud? *Gac sanit* .
- Pike, G. R., Kuh, G. D., y Gonyea, R. M. (2003). The relationship between institutional mission and students' involvement and educational outcomes. *Research in Higher Education*, 44(2), 241-261.
- Prieto Báez B, G. N. (2000-2007). En *Situación de la Enfermería en Europa* (pág. 2 (114)).

- PUJ (2012). Estudio de seguimiento a recién egresados de programas académicos de pregrado de la sede central, 2012. Bogotá: Ediciones de la Pontífica Universidad Javeriana.
- Leguizamón, L. C., & Gómez, V. (2002). Condiciones laborales y de salud en enfermeras de Santafé de Bogotá. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 2(1), 173-182.
- Roberson, M. T., Carnes, L. W., y Vice, J. P. (2002). Defining and measuring student competencies: a content validation approach for business program outcome assessment. *Delta Pi Epsilon Journal*, 44(1), 13-24.
- Schomburg, H. y Teichler, U. (2003). Higher Education and Graduate Employment in Europe. Results of Graduate Surveys from 12 Countries. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Schomburg, H. (2009). Universidad kassel de Alemania, centró de estudios de investigación.
- Schomburg, H. (2004). Manual para estudios de seguimiento de graduados universitarios. Kassel: Universidad de Kassel.
- Sgarzi (2011). Resultados mixtos del proceso de Bolonia en Italia. Universidad de Kassel.
- Teichler, U. (2004). Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios. En Vidal, J. (coord.), *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Tirado, R. (2014). Seguimiento a graduados Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- Villegas, R. (2008). Enfermería es vocación de servicio, Hospital Pablo Arturo Suarez, Quito.
- Washington, DC, 12 de mayo de 2015 (OPS/OMS).-
Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa, María Guadalupe Abrajan Castro, José Manuel Contreras Padilla y Sandra Montoya Ramírez Universidad Autónoma de Baja California¹, enseñanza e investigación en psicología vol. 14, num. 1: 105-118 enero-junio, 2009

Linkografía

<http://www.efesalud.com/noticias/director-general-mundial-enfermeria-david-benton-entrevista/>

http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10947%3A2015-pahowho-highlights-need-train-more-nursing-personnel&Itemid=1926&lang=es

Capítulo 3

Estudio de empleabilidad

2015

Presentación

En la actualidad, las universidades deben prepararse para hacer frente a la demanda creciente de servicios por parte de la sociedad y la crítica en varias direcciones, a cerca de la falta de congruencia entre los procesos educativos, las necesidades sociales y las exigencias del mercado laboral. Al mismo tiempo en este escenario se vislumbran grandes oportunidades derivadas del avance de las nuevas tecnologías de la información, para ser aprovechadas plenamente en la creación y consolidación de nuevas formas de educar, requieren de diagnósticos sobre las fortalezas y debilidades de las instituciones de educación superior.

El conocimiento del desempeño del graduado constituye una vía de aproximación a la realidad de los campos profesionales sobre las tendencias disciplinares, tecnológicas, metodológicas en instrumentales, económicas y sociales a nivel local regional y resultan de gran utilidad para redimensionar la labor educativa.

El resultado del estudio a los graduados es una herramienta importante para analizar los caminos que siguen los nuevos profesionales si se incorporarán a las empresas productivas y de servicio, si dentro de ellos se estancan en los puestos bajos o intermedio, o bien, si gracias a su formación pueden acceder progresiva y rápidamente, a posiciones complejas. Si por otra parte con creatividad y capacidad de identificar problemas y oportunidades, son capaces de encontrar vías de desarrollo que les permitan generar nuevas alternativas para su propia subsistencia primero, y después que le permita generar o ampliar la demanda de empleos y conocer si la formación recibida en la institución donde estudiaron les permite desenvolverse en el área del conocimiento que determinó su elección o, si ha requerido volverse a formar para desempeñar adecuadamente las actividades profesionales. Estos elementos son muy importantes para la planificación académica, y rediseño curricular de la carrera.

El presente estudio recopilará la información sobre el desarrollo profesional, personal y social del graduado haciendo preguntas principalmente sobre las áreas:

- ✓ Datos generales.
- ✓ Ubicación laboral del graduado.
- ✓ Factor ocupacional.

- ✓ Requerimientos, necesidades y expectativas de entidades empleadoras.

Los objetivos que se pretenden lograr con este estudio son:

- ✓ Evaluar la pertinencia y la calidad de los planes de estudios.
- ✓ Mejorar el diseñar de los planes de estudio.
- ✓ Obtener indicadores de la calidad de educación.
- ✓ Satisfacer las necesidades de los empleadores.

Para dar cumplimiento a este requisito la Facultad de Enfermería implementa el proceso de seguimiento de graduados en periodo lectivo 2013-2014, con la colaboración y participación de los docentes, graduados, estudiantes y el sector empleador.¹

Objetivos

1. Determinar los fundamentos teóricos que justifican el estudio de la empleabilidad de los profesionales que egresan de la Facultad de Enfermería de la ULEAM y el perfeccionamiento continuo del currículo.
2. Determinar los principales requerimientos, necesidades y expectativas de las instituciones empleadoras de profesionales de enfermería, graduados de la ULEAM; que posibiliten el respaldo a la pertinencia del currículo y su carácter prospectivo.
3. Validar, a partir de los criterios de las entidades empleadoras, los niveles de competencias profesionales durante el cumplimiento del desempeño laboral según el cargo que ocupa.
4. Establecer las recomendaciones requeridas entorno a la evolución prospectiva del área de la carrera de enfermería.

Empleabilidad

A partir de las teorías de los mercados laborales se encuentra una guía importante que se enfoca en el análisis en las fuerzas de trabajo, a la que reconocen la posibilidad de elevar la productividad a través del conocimiento, esta corriente

¹ Seguimiento a graduados ULEAM

asevera que la educación es una inversión y que el conocimiento -igual que la salud- radica en los individuos por lo que se conoce como “Teoría del Capital Humano” y es quizá una de las teorías más influyentes dentro del conjunto de teorías que conforman la economía de la educación.²

Esta teoría logra hacerse totalmente evidente en el momento en que la crisis del mercado de trabajo que ha durado tres décadas vuelve la sobre oferta de trabajo casi permanente en todo el mundo.

Donde el conocimiento es una parte fundamental en el marco explicativo del capital humano, sin embargo no es totalmente definido porque también se lo obtiene a través de la educación informal, en el campo laboral mediante la experiencia o la capacitación como lo dicen los autores más destacados de la teoría del capital humano: Theodore Shultz, Gary Becker y Jacob Mincer. Utilizaron el conocimiento como una variable definida fundamentalmente por la escolaridad sin dejar de reconocer que no es la escuela la única fuente de generación y transmisión de conocimiento.

Por lo tanto, el capital humano constituye un conjunto de factores intangibles y tangibles con capacidad de elevar y conservar la productividad, la innovación la creatividad y la empleabilidad.

Las nuevas formas de organización producción propiciaron la difusión de las virtudes actitudinales de la educación, en la misma medida en que caían las hipótesis de aprendizaje tecnológico.

Fueron los mercados de trabajo de los países más desarrollados que vieron el cambio en los términos de oferta y demanda por empleo de allí que ellos hayan sido los primeros en identificar de manera genérica como especificar las actitudes.

Los mercados de los países en desarrollo, sus esquemas de contratación, los esquemas de empleabilidad definidos por los mercados desarrollados revisando los aspectos que más les benefician en un mercado laboral de corto plazo excluyendo los requerimientos a nivel globalizado.

² Guillermo Campos Ríos, Universidad Autónoma de Puebla México.

Empleabilidad evolución y significado

La noción de empleabilidad surge en la década de los ochenta aparentemente sin vínculo a la teoría del capital humano y con un marco eminentemente empírico, por la lentitud de respuesta ante la crisis del mercado laboral, pero se hizo más evidente cuando se tenía que superar los bajos niveles de empleabilidad y tener en cuenta a otros agentes como el mercado, el gobierno y las instituciones de educación.

La empleabilidad es un término que aún no ha entrado en el diccionario de la real academia. Su origen arranca en la declaración de Bolonia donde aparece por primera vez como una llamada de atención al hecho que se produce a partir de la segunda mitad de la segunda mitad del siglo XX, donde se rompe la relación directa entre las titulaciones universitarias y el empleo. Hace relación a la capacidad que tienen los egresados universitarios de obtener un empleo. Siendo esta una variable que depende en gran medida de las condiciones socioeconómicas y culturales del grupo social al cual ingresan los graduados, como fuerza laboral y también hace relación a las capacidades y características personales y su relación con los estándares requeridos de desempeño.

Así tenemos que el concepto de empleabilidad en la actualidad ha sido definido como: un conjunto de características individuales –destrezas, actitudes, valores y atributos personales– que incrementan las posibilidades de las personas para obtener buenos empleos y tener éxito en su trayectoria profesional y personal, lo cual les beneficia a ellas, a la economía, y a la sociedad en general.

Y empleo como sinónimo de estar ocupado o estar empleado, tener un trabajo; tener empleabilidad implica poseer las capacidades necesarias para mantenerse ocupado y progresar en el ámbito profesional. Mientras que la empleabilidad está asociada con las características personales que facilitan y promueven las buenas oportunidades de ocupación.

Contexto nacional estudio empleabilidad

Ecuador se encontraba viviendo una aguda crisis económica y convulsión social tras el salvataje bancario y el mal manejo político y económico en donde los

ecuatorianos tuvieron que migrar para poderse emplear y abatir la crisis que existió desde el 2000 hasta el 2006.

Y hace siete años que el crecimiento de Ecuador es inclusivo, democrático “se han caracterizado por alcanzar transformaciones rápidas, profundas, revolucionarias. Nuestro país está embarcado en el tren histórico de desarrollo e innovación, hacia el Cambio de la Matriz Productiva”, manifestó Richard Espinosa Guzmán, Ministro Coordinador de Producción, Empleo y Competitividad, durante el Informe a la Nación 2014 del presidente de la República Rafael Correa Delgado en el pleno de la Legislatura.

El ministro, indicó que el objetivo más firme es el de consolidar un país productivo en el que el ser humano esté por encima del capital y las verdaderas libertades se traduzcan en iguales oportunidades para todas y todos ecuatorianos.

“La economía ecuatoriana ha tenido un crecimiento financiero contundente en esos últimos siete años, expandiéndose a un ritmo superior al promedio de América Latina y el Caribe”, dijo el Ministro Coordinador y explicó que entre el año 2007 y 2013 el país experimentó en promedio un crecimiento más alto que lo alcanzado en los últimos 30 años en relación al PIB No petrolero, pasando de un 3,4% a uno 5,1%. “Este ritmo de crecimiento nos ha permitido reducir a niveles históricos la tasa de desempleo y la pobreza en el Ecuador. Ahora estamos en el proceso de convertirnos en un país realmente industrializado, con alto valor agregado, menos dependiente de la exportación de productos primarios”. (Ministerio Coordinador de Producción Empleo y Competitividad, 2014)

Ocupación plena, subempleo y desempleo 2014

“Para septiembre 2014, la tasa de ocupación plena urbana se ubica en 54,02% mientras que, en el mismo periodo del año anterior, fue de 50,5%; un incremento anual de 3,5 puntos porcentuales (estadísticamente significativo al 95% de confianza). La tasa de subempleo urbano, para septiembre 2014, es de 40,9%; esto implica una disminución de 1,8 puntos porcentuales respecto al 42,7% del mismo periodo del año anterior. Sin embargo, esta variación no estadísticamente

significativa. Finalmente, para septiembre 2014, la tasa de desempleo urbano es del 4,7%, mientras que para septiembre 2013 fue de 4,6%, lo cual implica un incremento de 0,1 puntos porcentuales, que no es estadísticamente significativo al 95% confianza”. (INEC indicadores laborales, septiembre 2014)

...A través de la estabilidad económica política que ha presentado el país en los últimos ocho años se puede observar que el índice de empleabilidad ha crecido en todos los campos y en especial de la salud con la construcción de centros de salud, hospitales básicos y ampliación de otros hospitales de especialidad en concordancia con la mejora de atención de salud donde se ha incrementado el nivel de usuarios, mejorando la calidad de vida de los ecuatorianos.

Los objetivos del buen vivir contribuyen a la empleabilidad del sujeto en los últimos seis años, en el reconocimiento igualitario de los derechos de todos los individuos implica las políticas de igualdad que eviten la exclusión y fomenten la convivencia social y política.

La Constitución, en el artículo 66, establece “el derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios”. Por ello, mejorar la calidad de vida de la población es un proceso multidimensional y complejo.

También le permite al sujeto una formación integral a fin de alcanzar una sociedad socialista de conocimiento que lo fortalece a lo largo de la vida, desde el nacimiento, con la cotidianidad y con la educación formal y no formal. El talento humano también se nutre de los saberes existentes, del vivir diario, de la indagación y de la retroalimentación constante de conocimientos. Educar en este modelo se convierte en un diálogo constante, en el cual aprender y enseñar son prácticas continuas para los actores sociales. Hay que tomar en cuenta no solo la calidad del profesor y del estudiante, sino también la calidad de la sociedad.

El conocimiento como acervo colectivo es, además un, catalizador de la transformación económica y productiva. Para ello, es necesario asentar los procesos de creación, acumulación, especialización y transferencia de conocimiento hacia los sectores productivos. Se deben fortalecer los procesos de

industrialización y prestación de servicios con valor agregado, adecuados a las características del territorio. Alcanzar este reto supone también dar énfasis, en la acción pública, a los derechos de propiedad intelectual y de las ideas. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo 2014, pág. 56-59)

Papel de las universidades

De igual modo, el estudio de empleabilidad garantiza el tratamiento científico al principio de pertinencia expresado bajo marco legal: LOES, Art.107, en el que se expresa, que la educación superior debe articular su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica y a las necesidades sociales, entre otros requerimientos.

Las universidades son uno de los actores principales en el desarrollo de la empleabilidad por parte de los futuros titulados y tienen la responsabilidad de proporcionar la educación más valiosa posible para mejorar esta empleabilidad. Aunque la empleabilidad de los titulados no es únicamente responsabilidad del sistema educativo, se afirma que la empleabilidad es al sistema educativo y a las universidades lo que el empleo es al mercado laboral y a las empresas.

Desde la perspectiva de las universidades, fomentar la empleabilidad significa formar titulados que sean hábiles y capaces de funcionar adecuadamente en el ámbito profesional, así como comprender los efectos que este objetivo tiene sobre todas las áreas de la vida universitaria en cuanto a la provisión de servicios educativos.

Es tarea de las universidades, por lo tanto, identificar cuáles son las competencias que deben desarrollar los estudiantes para elevar su futura empleabilidad como titulados, así como identificar los mecanismos más adecuados para incorporar la empleabilidad como parte integral de la educación que proporcionan a los estudiantes.

Las universidades pueden contribuir a la actualización de las competencias de las personas tituladas durante toda su trayectoria profesional mediante la oferta de formación continua especializada desde la perspectiva del aprendizaje a lo largo de toda la vida, la actualización permanente del perfil de competencias de los titulados universitarios es un mecanismo imprescindible para el desarrollo y

conservación de su empleabilidad, más en un contexto de volatilidad creciente y de cambios en la trayectoria profesional de los individuos.

Consecuentemente, la empleabilidad es multifacética en la medida en que también lo son la variabilidad de los puestos de trabajo y las competencias requeridas para desempeñar adecuadamente las responsabilidades y tareas que los conforman.

Es una importante oportunidad de reflexionar sobre la manera como las universidades asumimos nuevos compromisos en la formación de nuestros jóvenes.

En el proceso de inserción laboral de egresados universitarios hay dos actores principales, los propios egresados y los empleadores, en tal sentido los estudios sobre empleadores son complementarios a los realizados sobre egresados. Al analizar este proceso con la información derivada de uno de los actores, los estudios a egresados no proporcionan una imagen completa del proceso. Los estudios a empleadores; completan la información de los estudios sobre egresados, del proceso de inserción laboral y proporcionan una imagen más completa.

Los estudios realizados sobre empleadores de titulados universitarios son relativamente recientes y al contrario que los estudios sobre egresados hay poca bibliografía. Conviene resaltar dos aspectos importantes de estos estudios; desde el punto de vista de la mejora continua de la calidad de los servicios que las universidades ofrecen a la sociedad.

Consideraciones sobre estudios a empleadores

Los empleadores y las organizaciones a las que representan, son una parte importante del público al que sirven las instituciones de educación superior y, en consecuencia, la información que se deriva de estos debe ser analizada y utilizada para emprender acciones de mejora.

Con el objeto de emprender dichas acciones de mejora, las instituciones de educación superior pueden plantearse los siguientes propósitos para llevar a cabo estudios de empleadores: conocer las características del mercado de trabajo al que van a acceder los titulados universitarios; identificar puntos débiles en la formación de los alumnos para la mejora de la formación impartida en la universidad; medir el grado de adecuación existente entre las demandas de conocimientos y competencias del mercado de trabajo y las características

profesionales de los egresados, para adecuar progresivamente la formación y la oferta de los egresados universitarios a la demanda del entorno laboral; obtener una panorámica sobre los perfiles profesionales solicitados por las empresas y asociarlos con los programas de estudio y/o con las actividades complementarias que ofrece la universidad: identificar el conocimiento que tienen las empresas sobre la universidad, sus servicios y posibilidades de colaboración para prácticas profesionales, investigación y transferencia tecnológica y patrocinio de actividades.

Facultad estudio de empleabilidad

Este sub-proyecto parte de la identificación del tejido socio-productivo, de su densidad en terminadas zonas y actividades económicas. Conocido esto, se trata de identificar la presencia de los titulados de la Facultad de Enfermería en tal tejido, así como el potencial de absorción de profesionales en áreas productivas, y la valoración que realizan los empleadores de las competencias adquiridas por los graduados de la ULEAM.

En la Facultad de Enfermería si se han realizados estudios como de oferta y demanda, se ejecutó en 1998. Propone buscar nuevos elementos de análisis que constituyan un aporte en la absorción y la información de recursos, distribución del mismo de acuerdo a su producción, e incentivar la práctica profesional dentro del rol que le corresponde como parte integrante del equipo multidisciplinario de salud.

Finalmente, dar un aporte a las instituciones de docencia, servicio y gremio con un componente descriptivo de los factores que limitan la demanda y oferta de los servicios de enfermera en el cantón Manta y como área de influencia a este, los cantones Montecristi y Jipijapa en donde se busca: determinar los servicios que brindan las unidades de salud, identificar los factores que limitan la demanda de la atención de enfermeras.

Determinar los requerimientos de profesionales de enfermería tanto en el área hospitalaria como en el área comunitaria, determinar la producción y utilización

de enfermeras egresadas de la Escuela de Enfermería de Manta de la Universidad Laica Eloy Alfaro” de Manabí”.³

“La calidad laboral de la profesión y las condiciones de trabajo del personal de enfermería, es reconocida en estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1977), declaración que se encuentra vigente hasta la actualidad. De igual forma la Organización Panamericana de Salud-OPS / la Organización Mundial de Salud-OMS, también reconoce que “el personal de Enfermería constituye el mayor potencial de recursos humanos para la provisión de atención primaria de salud” y desde esta perspectiva el plan de estudios fue reformulado, para ampliar el rol del Licenciado en Enfermería, definir sus funciones e incrementar el número, de profesionales para aportar a la cobertura de servicios de salud.”⁴

“También es necesario concentrar las mega tendencias y tendencias educativas internacionales de países exitosos y desde la perspectiva de los campos amplio, específico y detallado de CINE-UNESCO organizar la formación del Licenciado en enfermería como un profesional competente para el cuidado integral, solidario, de calidad, con calidez y con espíritu emprendedor, en relación con las exigencias de salud del contexto ecuatoriano y el mundo del trabajo”⁵... para mejorar el desempeño profesional y laboral del graduados de enfermería.

En el Ecuador, la educación en enfermería no ha avanzado al mismo ritmo que los avances de la ciencia y la tecnología educativa moderna, así como de las exigencias de la integración, docencia-servicio situación influida por la crisis económica que afronta la universidad ecuatoriana, y la falta de comprensión y decisión para cohesionar las relaciones internacionales”. (Manual de seguimiento a graduado ULEAM)

³ Betancurt.R-, 1998, Estudio de oferta y demanda de la carrera de enfermería en la ciudad de Manta Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Tesis de grado.

⁴ Rezabala ,Y –estudio de pertinencia carrera de enfermería

⁵ Rezabla,Y, estudio de pertinencia carrera de enfermería

Metodología

Se realizará un muestreo aleatorio, las variables a estudiarse son: Competencias requeridas en el mercado de trabajo, el grado en el que las competencias se desarrollan en la facultad.

La metodología utilizada en la primera fase del proyecto será la recopilación única de datos que incorporan a cuestiones retrospectivas, como método de recopilación única de información, se utilizará el estudio transversal descriptivo.

Instrumentos

Los instrumentos serán cuestionarios, valorados mediante escala de Likert y método Delphi, logrando identificar las competencias profesionales, de los sectores productivos en los que se insertan los graduados de nuestra facultad.

Análisis de datos

Determinar los principales requerimientos, necesidades y expectativas de las instituciones empleadoras de profesionales de enfermería que sirvan de referencia para la orientación profesional de los graduados, utilizando el programa de SPSS 15.0.

Validar, a partir de los criterios de las entidades empleadoras, los niveles de competencias profesionales durante el cumplimiento del desempeño laboral según el cargo que ocupa. Con el programa SPSS, en cualquiera de sus versiones permite la realización de este tipo de análisis.

La Facultad de Enfermería inicia su proceso de seguimiento a sus graduados desde la generación del 2010-2012, proceso que se inició en mayo de 2013, con un proceso de investigación cuantitativo.

Con la presente investigación se espera tener una visión amplia a cerca de los planes de estudio, su contenido curricular, la situación actual, para reflexionar en el diseño curricular de la carrera de enfermería y mejorar el perfil de egreso, teniendo en cuenta la experiencia y las opiniones de los empleadores.

Población y muestra

La población objeto de estudio está constituida por las entidades empleadoras de la provincia de Manabí, con un total de 26 entidades empleadoras. La selección de las entidades empleadoras, se lleva a cabo revisando y contrastando los registros de la secretaría de la facultad donde constan las instituciones que hacen las pasantías los internos, y actualización de datos; es un estudio que se centra más en variables cualitativas.

Materiales

Para la recolección de los datos se basó el cuestionario general de seguimiento a graduados de la ULEAM; dirigidos a los empleadores, elaborados por la Mgs. Carmen Guaranguay Chaves.

La elaboración del presente instrumento está de acuerdo a los lineamientos que exige el CEAACES como el esquema matricial del modelo genérico de evaluación de carreras, y competencias profesionales de la facultad.

El presente instrumento denominado cuestionario a empleadores consta de 33 ítems distribuido en cuatro variables:

- A. Datos generales.
- B. Ubicación laboral del graduado.
- C. Factor ocupacional.
- D. Requerimientos, necesidades y expectativas de entidades empleadoras.

Con este instrumento se busca conocer el índice de satisfacción de los empleadores.

Resultados y análisis de datos

Lugar donde se encuentra la institución			
		Frecuencia	Porcentaje
	Portoviejo	4	15,38
	Chone	1	3,85
	El Carmen	1	3,85
	Flavio Alfaro	1	3,85
	Jipijapa	2	7,69
	Manta	16	61,54
	Rocafuerte	1	3,85
	Total	26	100



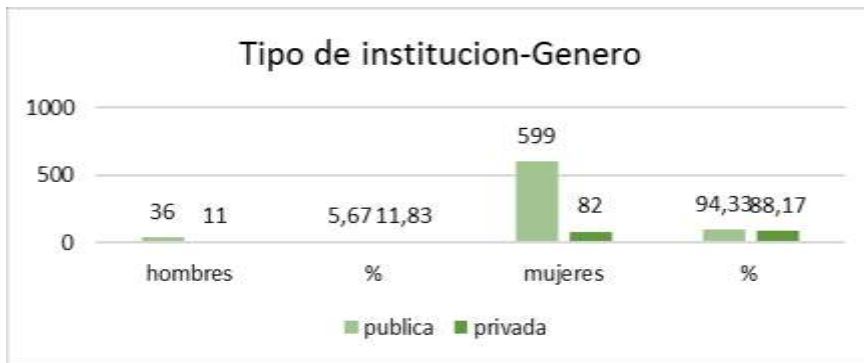
Las instituciones empleadoras como fábricas, hospitales, clínicas se encuentran más en la ciudad de Manta favoreciendo el empleo de los graduados de enfermería, sin embargo, Portoviejo es otro referente para nuestros profesionales.

Tipo de Institución		Frecuencia	Porcentaje
	Pública	10	38,46
	Privada	16	61,54
	Total	26	100,00



Las instituciones empleadoras más consultadas fueron las privadas, 61,54%, y las públicas con un 38,46%, sin que esto altere la cantidad de empleados que existen en las instituciones públicas.

Tipo de Institución	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	total
Pública	36	5,67	599	94,33	635
Privada	11	11,83	82	88,17	93
Total	47		681		728



En lo que respecta al género en las instituciones empleadoras continúa prevaleciendo el femenino, sobre todo en la pública ante el masculino, sin embargo en los últimos años se ha ido incrementando el número de varones.

Desempeño profesional	Frecuencia	Porcentaje
Subdirectora de Enfermería	2	7,69
Líder servicio Hospitalario	1	3,85
Cuidado directo	15	57,69
Docencia	1	3,85
Salud Ocupacional	4	15,38
Atención Preventiva	3	11,54
Total	26	100



Al preguntar a los empleadores sobre el desempeño profesional de los graduados en enfermería, ellos manifiestan que se encuentran laborando más en el cuidado directo al paciente.

Movilidad de profesionales de enfermería contratados por su entidad en los últimos tres años.			
		Frecuencia	Porcentaje
	Aumenta	14	53,85
	Disminuye	3	11,54
	Se mantiene	9	34,62
	Total	26	100,00



Los empleadores opinan que en sus instituciones la empleabilidad de profesionales de enfermería ha tendido a incrementarse por lo tanto hay demanda de graduados en enfermería.

Movilidad profesional de enfermería contratada por su entidad para los próximos años.			
		Frecuencia	Porcentaje
	Aumentará	20	76,92
	Disminuirá	1	3,85
	Se mantendrá	5	19,23
	Total	26	100



Los empleadores consideran que para los próximos años el nivel de contratación de profesionales de enfermería acrecentará, por lo tanto, como institución formadora de recursos profesionales debe continuar ofertando.

Calidad de los profesionales de enfermería			
		Frecuencia	Porcentaje
	Buena	2	7,69
	Muy bueno	17	65,38
	Excelente	7	26,92
	Total	26	100,00



Los empleadores suponen que en relación a la aptitud del graduado los profesionales de enfermería se encuentran en una escala de muy buena por lo tanto debemos incursionar en el proceso educativo para lograr la excelencia en los graduados de nuestra institución.

Requerimientos de competencias profesionales de Enfermería por entidades empleadoras	Media	Desv. típ.
Actuar con ética profesional en su desempeño laboral.	4,88	0,43
Poseer suficiente nivel de conocimiento teórico práctico e investigativo en relación a la actividad que realiza.	4,73	0,60

Demostrar avances tecnológicos en salud.	4,46	0,76
Dominar la planificación, organización, organizar, ejecución y evaluación en las funciones de su ejercicio.	4,46	0,58
Demostrar capacidad de liderazgo en los diferentes espacios de su actividad profesional.	4,69	0,62
Mostrar estabilidad emocional durante las actividades complejas de ejercicio profesional.	4,73	0,53
Dominar las técnicas actualizadas de las TIC.	4,50	0,86
Demostrar habilidades para resolver problemas en su entorno laboral.	4,58	0,58
Tener la capacidad física y psicológica para su desempeño profesional.	4,69	0,47
Mostrar independencia en su actuación laboral.	4,54	0,58
Tener capacidad de trabajar en equipo.	4,81	0,40
Capacidad comunicación efectiva a través del lenguaje oral y escrito.	4,69	0,47



Los empresarios indican que el graduado en enfermería para su desempeño profesional requiere primeramente de actuar con ética profesional y lo valoran con un puntaje 4.88/5.00, o sea que desde el currículo se debe hacer más énfasis en los principios y reglas éticas porque regulan y guían la actividad profesional. Como también tener la capacidad de trabajar en equipo que está valorado con una media de 4.81/5.00, lo que quiere decir que el profesional de enfermería debe salir preparado para diseñar estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas en todo tipo empresas.

Necesidades de las entidades empleadoras	Media	Desv. típ.
¿Fortalecimiento del modelo de atención preventiva?	4,62	0,64
¿Escasos estudios vinculados a la mortalidad infantil?	4,04	0,96
¿Escasos estudios vinculados a la mortalidad materna?	4,12	0,99
¿Escasos conocimientos vinculados a la	4,08	0,93

nutrición?		
¿Limitado desarrollo de conocimientos y habilidades vinculadas a las prácticas saludables?	4,27	0,96
¿Limitado conocimiento de seguimiento de enfermedades infecto contagiosas?	4,31	0,93
¿Insuficiente preparación científica,tecnológica en relación a la informática,robótica,telemática y microelectrónica?	4,15	1,05



Los empresarios solicitan que, desde las instituciones de educación superior formadoras de profesionales en salud, se proporcione más ilustración en los programas de salud pública preventiva la cual está estimada con una media estadística de 4.62/5.00.

Por consiguiente, tenemos el siguiente cuestionamiento donde los empleadores invitan a reflexionar con el seguimiento de enfermedades infectocontagiosas con una media estadística de 4.31/5.00.

Expectativas de los empleadores	Media	Desv. típ.
Que logre el dominio del idioma extranjero.	4,15	1,05
Que el graduado intervenga en los procesos científicos, tecnológicos y de innovación dentro de su entorno laboral.	4,58	0,70
El graduado logre un impacto social a partir de la eficiencia y la eficacia a través del desempeño en la comunidad.	4,65	0,69
Lograr mejoras en la calidad del graduado a través de la malla curricular.	4,58	0,90



En cuanto a la perspectiva que tienen los empleadores es que se obtengan mejoras en la calidad del graduado a través de la malla curricular con una valoración de 4.58/5.00; también solicitan que el profesional de enfermería actúe en los procesos científicos, tecnológicos y de innovación dentro de su entorno laboral con una valoración de 4.58/5.00.

Como también los empleadores tienen confianza de que a futuro el graduado en enfermería se empodere de la calidad en su desempeño profesional.

Recomendaciones de los empleadores	Frecuencia	Porcentaje
No contestan	16	61,54
Profesional Investigador	1	3,85
Conocimientos ético legales	1	3,85
Programas de salud pública	4	15,38
Preparación teórico práctica	4	15,38



Como podemos identificar el 61.64% de los empleadores encuestados no opinan sobre las recomendaciones en general en el cuestionario y nos preguntamos acaso será porque es el primer encuentro entre institución superior formadora y la empleadora y se dio a través de una encuesta y necesitamos otro tipo de acercamiento.

Sin embargo, los que tomaron en consideración esta pregunta requieren que la institución superior formadora asuma compromisos en la preparación teórica práctica de los estudiantes y los programas de salud pública.

Conclusiones

- ✓ Al preguntar a los empleadores sobre el desempeño profesional de los graduados en enfermería, ellos manifiestan que se encuentran laborando más en el cuidado directo al paciente que otras funciones.
- ✓ Los empleadores opinan que, en los últimos tres años, en sus instituciones la empleabilidad de profesionales de enfermería ha presentado una tendencia a incrementarse por lo tanto debe haber oferta de graduados en esta rama.
- ✓ Los empleadores consideran que para los próximos años el nivel de contratación de profesionales de enfermería se acrecentará, por lo tanto, como institución formadora de recursos profesionales debe continuar ofertando la carrera.
- ✓ Los empleadores suponen que con relación a la aptitud del graduado los profesionales de enfermería se encuentran en una escala de muy buena por lo tanto debemos incursionar en el proceso educativo para lograr la excelencia en los graduados de nuestra institución.
- ✓ Los empresarios opinan que el graduado en enfermería para su desempeño profesional requiere primeramente de actuar con ética profesional y lo valoran con un puntaje 4.88/5.00, lo que quiere decir que desde el currículo se debe hacer más énfasis en los principios y reglas éticas, porque regulan y guían la actividad profesional. Como también tener la capacidad de trabajar en equipo que está valorado con una media de 4.81/5.00, lo que quiere decir que el profesional de enfermería debe salir preparado para diseñar estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas en todo tipo empresas.
- ✓ Los empresarios solicitan, que, desde las instituciones de educación superior formadoras de profesionales en salud, se facilite más ilustración en los programas de salud pública preventiva la cual está estimada con una media estadística de 4.62/5.00.
- ✓ En cuanto a la perspectiva que tienen los empleadores de los graduados en enfermería, es que se obtengan mejoras en la calidad del graduado a través del perfeccionamiento de la malla curricular con una valoración de 4.58/5.00; también solicitan que el profesional de enfermería actúe en los procesos científicos, tecnológicos y de innovación dentro de su entorno laboral con una valoración de 4.58/5.00.

- ✓ Como podemos identificar el 61.64% de los empleadores encuestados no opinan sobre las recomendaciones en general en el cuestionario y nos preguntamos acaso será porque es el primer encuentro entre institución superior formadora y la empleadora y esta se dio a través de una encuesta será que necesitamos de otro tipo de acercamiento.

Recomendaciones

- ✓ Identificar estrategias de acercamiento entre los empleadores y Facultad de Enfermería, en los diferentes ámbitos como formación-empleo, investigación, patrocinio y las asociaciones entre estas relaciones.
- ✓ Creación de un vínculo entre graduados y Facultad de Enfermería mediante la oferta de una educación continua especializada, para mejorar su campo ocupacional.
- ✓ Se invita a reflexionar en la revisión del currículum, sobre todo en las competencias profesionales, con base al estudio de la opinión de los empleadores, para mejorar la calidad del graduado de enfermería.
- ✓ Sensibilización por parte de las autoridades de la ULEAM para la asignación de recursos financieros en estudios de seguimiento a graduados, porque son investigaciones, pertinentes para la institución formadora y la comunidad en general.

Referencias bibliográficas

- Esquema matricial del modelo genérico de evaluación de carreras(CEACEES)
Rediseño curricular 2015, Facultad de Enfermería.
Asociación Ecuatoriana de Escuelas y Facultades de Enfermería del Ecuador, quito
diciembre 2014.
Revista Iberoamericana de Educación, 2014.
Indicadores Laborales INEC 2014
Ministerio Coordinador de Producción Empleo y Competitividad, 2014.
Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2014.
Guillermo Campos Ríos Universidad Autónoma de Puebla México.

Linkografía

http://www.csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com_content&view=article&id=147:tra



UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABÍ

FACULTAD DE ENFERMERÍA



ENCUESTA A EMPLEADORES

ESTUDIO DE REQUERIMIENTOS, NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS

Distinguido directivo:

Con el objetivo de desarrollar un estudio acerca de la pertinencia actual y futura de la carrera de Enfermería se desarrolla en la ULEAM, solicitamos su cooperación, lo cual proporcionará mejoras en la formación futura la(o) s enfermera(o)s.

Es muy importante que usted, conteste de manera veraz, precisa y lo más completa posible, las preguntas continuación se le formulan; ya que su información será decisiva para los propósitos de este estudio. Toda información que usted brinde será absolutamente confidencial y solo será utilizada con fines exclusivos científicos.

Datos generales

Nombre de la entidad: _____

Lugar _____

Tipo de institución

1. Pública 2. Privada 3. Mixta

Marque según corresponda:

A1.- Número de profesionales de enfermería empleados.

1. Hombres _____ 2. Mujeres _____

A2.- ¿Cuál es el desempeño profesional que realizan?

1. Subdirectora de enfermería 6. Investigación
2. Líder de un servicio preventivo 7. Docencia
3. Líder de un servicio hospitalario 8. Salud ocupacional
4. Cuidado directo 9. Atención preventiva

A3.- ¿Cómo se ha comportado la movilidad de profesionales de enfermería contratada por su entidad últimos tres años?

1. Aumenta 2. Disminuye 3. Se mantiene 4. Desconoce

A4.- ¿Cómo debe comportarse la movilidad de profesionales de enfermería contratada por su entidad para los próximos años?

1. Aumentará 2. Disminuirá 3. Se mantendrá 4. Desconoce

A5.- ¿Cuál es su criterio respecto a la calidad de los profesionales de enfermería que laboran en su institución?

5. Excelente 4. Muy Bueno 3. Buena 2. Regular 1. Insuficiente

A.6.- Como es conocido el perfeccionamiento de la carrera de enfermería se sustenta, esencialmente, en los requerimientos, necesidades y expectativas de las entidades de salud. Teniendo en cuenta este criterio, marque con una (X) la valoración que a su juicio, le corresponde a cada uno de los aspectos, según el orden de importancia. (1 al 5)

REQUERIMIENTOS	1	2	3	4	5
a) Actuar con ética profesional en su desempeño laboral.					
b) Poseer suficiente nivel de conocimiento teórico, práctico e Investigativo en relación a la actividad que realiza.					
c) Demostrar conocimiento sobre avances tecnológicos en salud.					
d) Dominar planificación, organización, coordinación, ejecución, y evaluación en las funciones de su ejercicio profesional.					
e) Demostrar capacidad de liderazgo en los diferentes espacios de su actividad profesional.					
f) Mostrar estabilidad emocional durante las actividades complejas de su ejercicio profesional.					
g) Dominar las técnicas actualizadas de las TIC.					
h) Demostrar habilidades para resolver problemas en su entorno laboral.					
i) Tener la capacidad física y psicológica para su desempeño Profesional.					
j) Mostrar independencia en su actuación laboral.					
k) Capacidad para trabajar en equipo.					
l) Tener capacidad comunicación efectiva a través del lenguaje oral y escrito.					

NECESIDADES	1	2	3	4	5
a) Fortalecimiento del modelo de atención preventiva.					
b) Estudios vinculados a la mortalidad infantil.					
c) Estudios vinculados de mortalidad materna.					
d) conocimientos vinculados a la nutrición.					
e) Desarrollo de conocimientos y habilidades vinculadas a las prácticas saludables.					
f) Seguimiento de enfermedades infecto –contagiosas.					
g) Suficiente preparación científica tecnológica en relación a la informática, robótica, telemática y microelectrónica.					
EXPECTATIVAS	1	2	3	4	5
a) Que el graduado logre el dominio del idioma extranjero.					
b) Que el graduado intervenga en los procesos científicos, tecnológicos y de innovación, dentro de su entorno laboral.					
c) Que el graduado logre un impacto social a partir de la eficiencia y eficacia a través desempeño en la comunidad.					
d) El perfeccionamiento de la malla curricular de la licenciatura en enfermería, capaz de lograr mejoras en la calidad del graduado.					
e) Otras ¿Cuál? Incorporar en los renglones en blanco.					

AGRADECEMOS SU GENTIL COLABORACIÓN

Elaborado por: Mgs. Carmen Guaranguay Chaves (Docente responsable seguimiento a graduado)

Capítulo 4

Perfil de egreso de graduados 2015

1. Introducción

La presente investigación se deriva de una de los indicadores del seguimiento a graduado como un componente de calidad de la educación superior en los licenciados en enfermería, de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM).

Este propósito se inserta en diversas políticas que impactan tanto a nivel local como nacional, en las cuales la evaluación de satisfacción académica de los graduados en relación a los planes de estudio constituye un indicador importante de la calidad curricular.

La satisfacción académica es un elemento de la calidad de educación superior, así como la gestión de la calidad, sin duda alguna, se ha convertido en un medio catalizador de las buenas prácticas gerenciales en las organizaciones a nivel mundial. Además de las funciones inherentes a su misión, las instituciones de educación superior tienen un rol importante en el impulso de los esfuerzos de mejora de la calidad en la educación mediante la transferencia de conocimiento, y la experiencia de los procesos de calidad y las prácticas para implantarlos. (Lindsay, 2008)

Uno de los principios universales de la gestión de la calidad es el enfoque al cliente. Al respecto, la Organización Internacional para la Normalización (ISO) establece que, las organizaciones dependen de sus clientes y por lo tanto deberían comprender sus necesidades actuales y futuras, satisfacer los requisitos y esforzarse en exceder sus expectativas (ISO, 2005). Además, la ISO 9001 (ISO, 2008), establece como una de las medidas del desempeño del sistema de gestión de la calidad que la organización debe realizar el seguimiento de la información relativa a la percepción del cliente con respecto al cumplimiento de sus requisitos

por parte de la organización, así mismo que deben determinarse los métodos para obtener y utilizar dicha información.

Las instituciones educativas, en esa búsqueda de oportunidades para mejorar, han venido identificando modelos para evaluar la satisfacción estudiantil en sintonía con las tendencias en gestión de la calidad y excelencia en el desempeño. Como lo señala Vernaza (2013), lograr conocer la dimensión de la satisfacción de los estudiantes con la institución a la cual concurren, permitirá identificar aspectos tanto positivos como negativos, siendo estos últimos fundamentales al momento de determinar estrategias de mejora de la educación.

Por su parte Raposo (2004), plantean la importancia de encontrar formas viables de medir la satisfacción estudiantil universitaria, ya que permitiría a las instituciones conocer su realidad, compararla con la de los otros competidores, y analizarla a lo largo del tiempo. Entre los modelos para medir la satisfacción estudiantil en el contexto universitario se destacan: Tirado (2013-2014) quien elaboró un instrumento para conocer la satisfacción de los estudiantes por competencias.

En el mismo contexto, Mauri (2008) consideran que uno de los indicadores más válidos para medir el grado de calidad de la enseñanza tiene que ver con el grado de satisfacción de las personas que están vinculadas al proceso educativo. Por su parte, Pérez y Alfaro (1997) consideran que, siendo los estudiantes los destinatarios de la educación, son los sujetos que mejor pueden valorarla, aunque, en el peor de los casos, tuvieran una visión parcial, su opinión es siempre valiosa porque proporciona un referente que debe tenerse en cuenta.

2. Objetivo

El objetivo de la investigación es medir la satisfacción de los alumnos en una institución de educación superior, usando un instrumento de medición para el cliente universitario.

3. Contexto histórico

Estudiosos buscan comprender mejor el proceso de interacción entre las instituciones y los estudiantes, así como los cambios provocados a partir de esta interacción, construyendo instrumentos capaces de caracterizar al estudiante y averiguar la experiencia vivida durante el proceso de formación. La satisfacción académica está entre las variables analizadas por investigadores interesados en el área. (Righi; Jorge; Angeli, 2006)

4. Metodología

El diseño del estudio fue de tipo descriptivo y transversal ya que únicamente se describió el fenómeno estudiado por medio de los instrumentos aplicados, sin la manipulación de las variables estudiadas, y se incluyó la cohorte de graduados 2015.

El estudio se realizó con la participación de los graduados de la licenciatura enfermería. Todos los alumnos participantes estudiaron el programa derivado del plan de estudios realizado en 2015. Los egresados de la generación que terminaron la carrera en el mes de octubre de 2015. El criterio de inclusión general fue que los participantes pertenecieran o hubieran pertenecido al mismo plan de estudios; se utilizó un muestreo por convención. Se seleccionó a los graduados que tendrían mejor conocimiento y experiencia escolar para poder contestar la encuesta.

6. Instrumento

Las variables consideradas en el modelo de seguimiento se organizan en las siguientes dimensiones (Schomburg y Teichler, 2003; Schomburg, 2004) a) acceso a la carrera y antecedentes académicos; b) satisfacción con la carrera y la institución; c) actividad del estudiante durante la carrera; d) valoración retrospectiva y competencias básicas y transversales.

La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, a través de un cuestionario on-line. Para identificar los aspectos asociados a la satisfacción e insatisfacción de los egresados de la titulación enfermería, se elaboró un cuestionario de Satisfacción Académica (Tirado, 2013-2014). El instrumento se integró con los siguientes apartados: en el primer apartado se registraron variables demográficas, estudios de acceso a la carrera, así como personas que influyeron en la elección de la titulación y razón principal de elección de la misma y consta de cinco ítems.

En el segundo apartado es de procesos y recursos, satisfacción o insatisfacción en general que les había producido la trayectoria académica en la universidad de los graduados con los planes de estudio (materias, contenidos, tutoría, métodos, prácticas...), la infraestructura y los servicios institucionales. También se considera la satisfacción general con los estudios realizados en este contexto universitario con tres ítems, con una escala de satisfacción tipo Likert de 1 a 5 niveles, donde 1 muy malo y 5 muy bueno.

Tercer apartado actividad del estudiante se consideran las variables relativas al rendimiento académico, las actividades académicas complementarias, las actividades extra-académicas durante la realización de los estudios, con 13 ítems.

Último apartado se pregunta al graduado sobre la importancia que tiene para su trabajo las competencias básicas y transversales que constituyen el perfil de egreso de la carrera, así mismo, se consulta al exalumno, sobre el grado de aprendizaje de tales competencias durante la carrera, valorado con una escala de Likert de 1 a 5 niveles, donde 1 muy malo y 5 muy bueno.

7. Recolección de los datos

Los cuestionarios fueron aplicados vía online a través de la plataforma virtual, los graduados, quienes cumplimentaban la encuesta ingresando con su número de identidad. Una vez ingresados los datos son tabulados los resultados, se utilizaron procedimientos convencionales de estadística descriptiva para el análisis. Para el procesamiento y análisis se empleó el paquete estadístico SPSS/WIN versión 15.0

8. Análisis de datos graduados 2015

FECHA DE MATRICULACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1999	1	0,96
2005	2	1,92
2006	2	1,92
2007	4	3,85
2008	8	7,69
2009	8	7,69
2010	43	41,35
2011	32	30,77
no contestan	4	3,85
Total	104	100

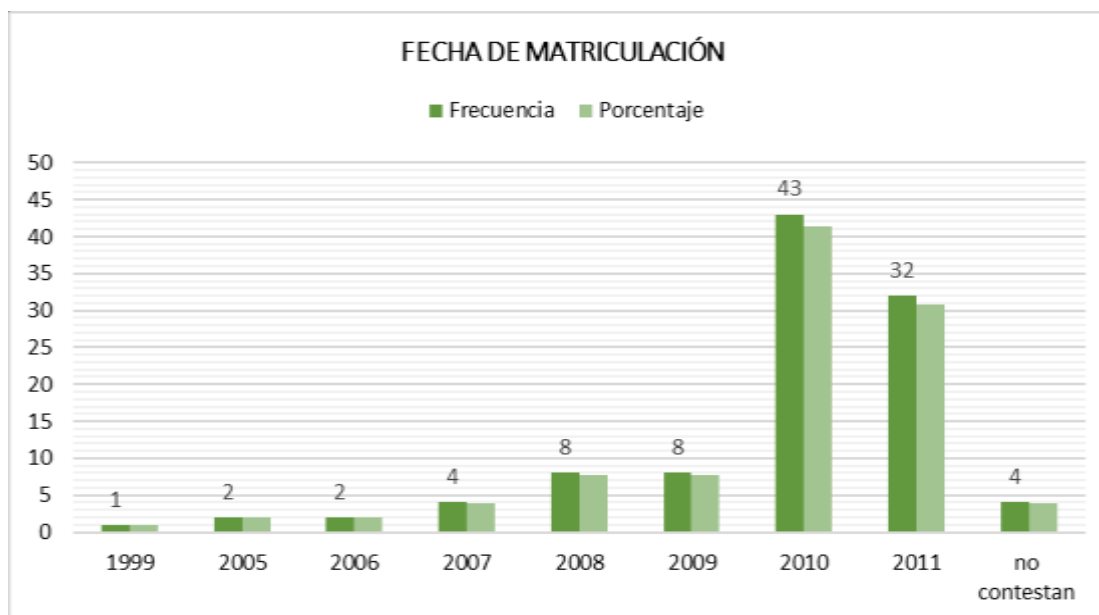


Tabla y gráfico N°1, Fecha de matriculación.

Al preguntar a nuestros graduados sobre la fecha de matriculación podemos observar que en gran porcentaje de los estudiantes se matricularon en el año 2010

y 2011 con un porcentaje graduados de 72.11%, se puede observar que en un gran porcentaje se matricularon en el 2010.

GRADUACIÓN EN EL TIEMPO ESTABLECIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	77	74,04
No	24	23,08
No contestan	3	2,88
Total	104	100,00

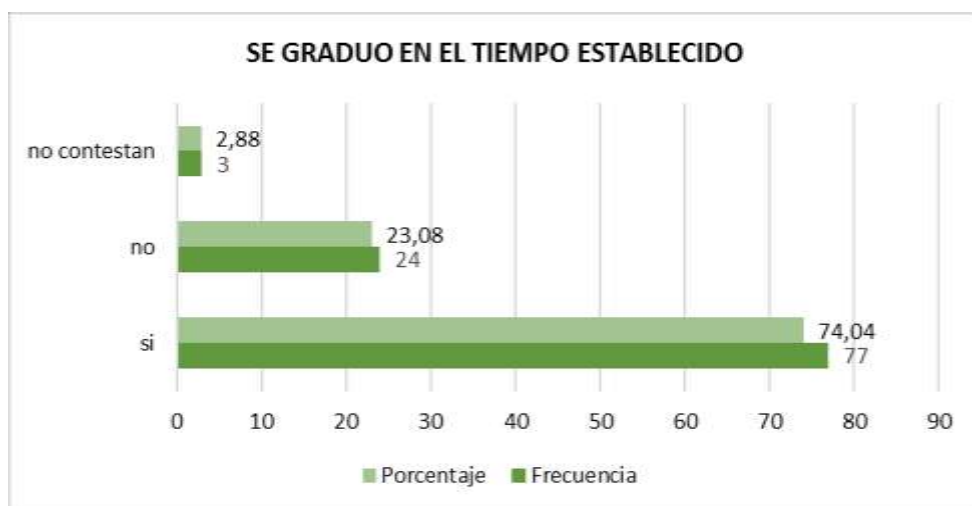


Tabla y gráfico N°2, Graduación en el tiempo establecido

Al preguntar a los graduados si terminaron con sus estudios en el tiempo establecido se verificó que el 74%, culminó sus estudios en tiempos establecidos por el régimen académico, mientras que el 23,08, no se graduaron en el tiempo establecido, denotando que la institución debe preocuparse por el proceso de formación de nuestros graduados.

MOTIVO POR EL QUE NO SE GRADUÓ TIEMPO ESTABLECIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Deserción	3	2,88
No aprobación del semestre	8	7,69
Viaje al extranjero	1	0,96
Ninguno	12	11,54
Si contesta	80	76,92
Total	104	100,00

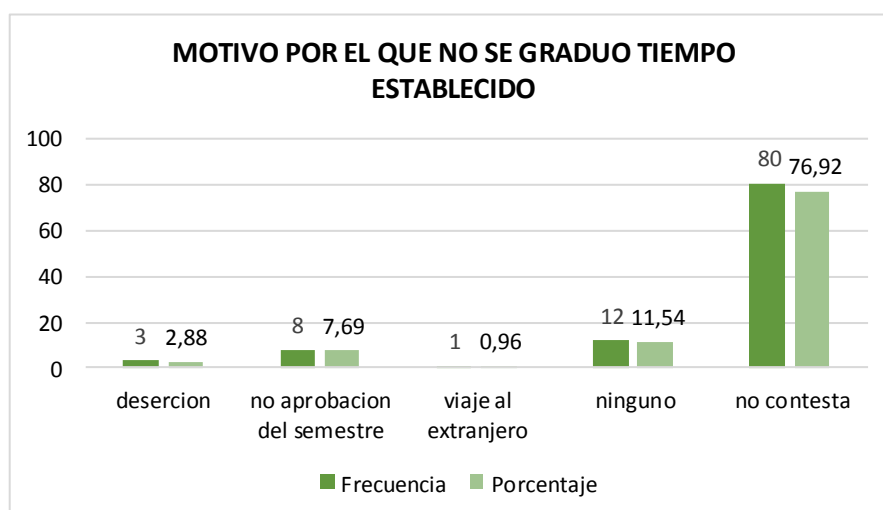


Tabla y gráfico N°3, Motivo por el que no se graduó tiempo establecido.

Los graduados responden que no culminaron sus estudios académicos en el tiempo establecido porque no aprobaron el semestre un 8%, desertan el 3%, por lo tanto como institución se debe preocupar por los estudiantes que no se graduaron en el tiempo establecido como manda el reglamento de régimen académico.

GÉNERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Hombre	19	18,27

Mujer	79	75,96
Mo contestan	6	5,77
Total	104	100,00

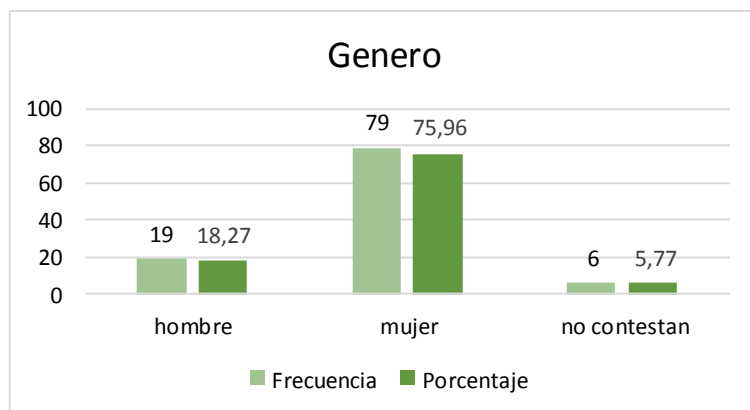


Tabla y gráfico N°4, Género.

En lo que se refiere al género se verifica que sigue predominando en la carrera de enfermería el género femenino con un 76%, género masculino con un 18%, y no contestan un 6%, donde se nota en nuestra institución hay estudiantes que tienen diferentes tendencias de género.

NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS PADRES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ninguna educación formal	13	12,50
Educación obligatoria	30	28,85
Educación Secundaria	25	24,04
Estudios universitarios tercer nivel	12	11,54
Educación universitaria cuarto nivel (maestría)	3	2,88
Educación universitaria cuarto nivel (PHD)	15	14,42
No contestan	6	5,77

Total	104	100
--------------	-----	-----

Tabla y gráfico N° 5, Nivel de estudios de los padres.

El nivel de estudios de los padres de los graduados predomina la primaria con un 29%, educación secundaria 24%, educación superior con 14,42%, así mismo se puede observar que existen padres de los graduados sin ninguna educación.

CALIFICACION QUE HABILITA EL ACCESO A LA CARRERA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aprobado (7 a menos de 8)	73	70,19
Notable (de 8 a menos de 9)	14	13,46
Sobresaliente (9 a 10)	11	9,62
No contestan	6	5,77
Total	104	100,00

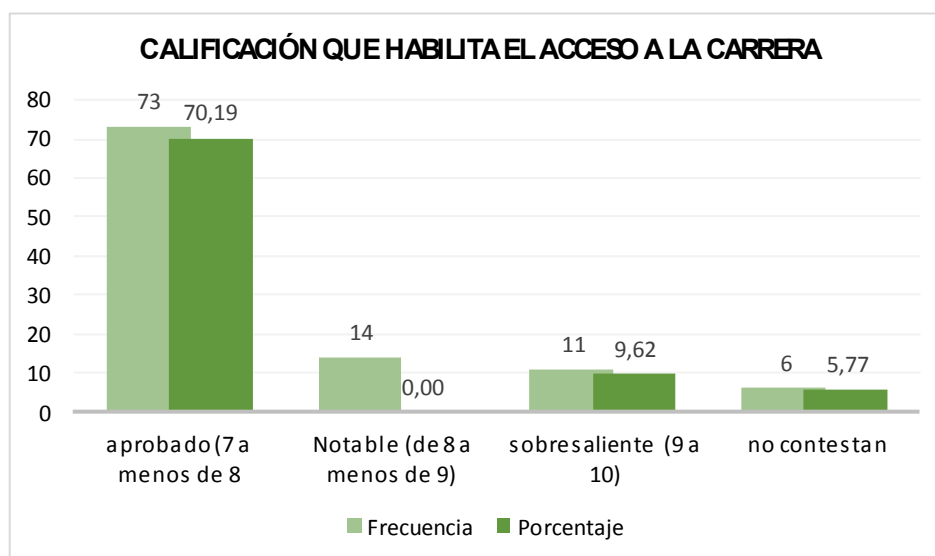


Tabla y gráfico N°6, Calificación que habilita acceso a la carrera.

La calificación habilita el acceso a la carrera con una evaluación 7-8, con un porcentaje del 70%, por lo tanto es importante que la universidad, en la unidad a quien corresponda el nivel de ingreso a la carrera debe mejorar, el nivel de evaluación al ingreso a la carrera en salud.

INSTITUCIÓN DONDE REALIZÓ SUS ESTUDIOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pública	94	90,38
Privada	4	3,85
No contestan	6	5,77
Total	104	104



Tabla y gráfico N°7, Institución donde se realizó estudios secundarios.

Al preguntar a los graduados en qué institución realizaron sus estudios ellos responden que lo hicieron en la institución pública con un porcentaje de 90.38%, y con un mínimo porcentaje de 3.85%, denotando que las instituciones de educación secundaria han mejorado para bien de la población menos favorecida.

OPCIÓN POR LA QUE ESCOGIÓ LA CARRERA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Primera opción	33	31,73
Segunda opción	51	49,04
Tercera opción	14	13,46
No contestan	6	5,77
Total	104	100,00



Tabla y gráfico N°8, Rango de opción por la escogió la carrera.

Los graduados 2015, al preguntarles cuál fue el rango de opción por la que escogieron la carrera, contestan que la eligieron como una segunda opción el 49.04%, lo que denota que ellos no prefirieron la carrera como una primera opción, a sabiendas que esta es una profesión que demanda de una vocación de servicio para brindar una atención con calidad y calidez al usuario; y como primera opción solo un 33% demostrando que son pocos los estudiantes que escogieron por vocación esta carrera.

CALIFICACIÓN PROMEDIO CON LA QUE SE GRADUÓ	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aprobado (de 7 a menos de 8)	71	68,27
Notable (de 8 a menos de 9)	24	23,08
Sobresaliente (de 9 a 10)	2	1,92
No contestan	7	6,73
Total	104	100,00

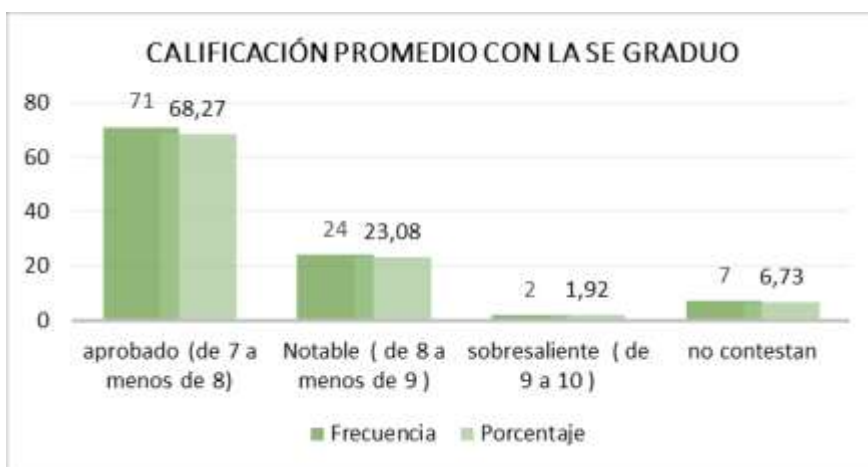


Tabla y gráfico N°9, Calificación promedio con la que se graduó.

La calificación promedio con la que se graduaron nuestros estudiantes fue de menos de 8, con un porcentaje de 68,27%, y con nota de sobresaliente (9-10), solo un 2%, de los graduados, por lo tanto se debe mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje durante todo el proceso de formación, implican de una evaluación constante y veraz de docentes, con el fin de otorgar acciones sin error, donde las deficiencias se toman como una oportunidad de ejercicio y favorezca el aprendizaje de nuestros docentes y mejorar la calidad de educación como lo dice el reglamento de régimen académico en el objetivo 2, que dice (garantizar una formación de alta calidad que propenda a la excelencia y pertinencia del sistema de educación superior).

DURANTE LA FORMACIÓN CUÁNTOS MESES INVIRTIÓ EN OTRAS ACTIVIDADES	MEDIA	DESV. TÍP.
Jornadas técnicas fin a su carrera	1,72	0,55
Cursos o talleres complementarios	1,00	0,00
Prácticas en empresas	24,01	17,78
Estudiar un segundo idioma extranjero	15,04	17,02
Estudiar un tercer idioma extranjero	15,10	18,39
Estudiar en un país extranjero	5,33	12,28
Trabajos no relacionados con la carrera	1,54	6,90
Trabajos relacionados con la carrera	0,87	5,86
Otros estudios universitarios	6,73	13,58
Otras actividades	13,84	19,39

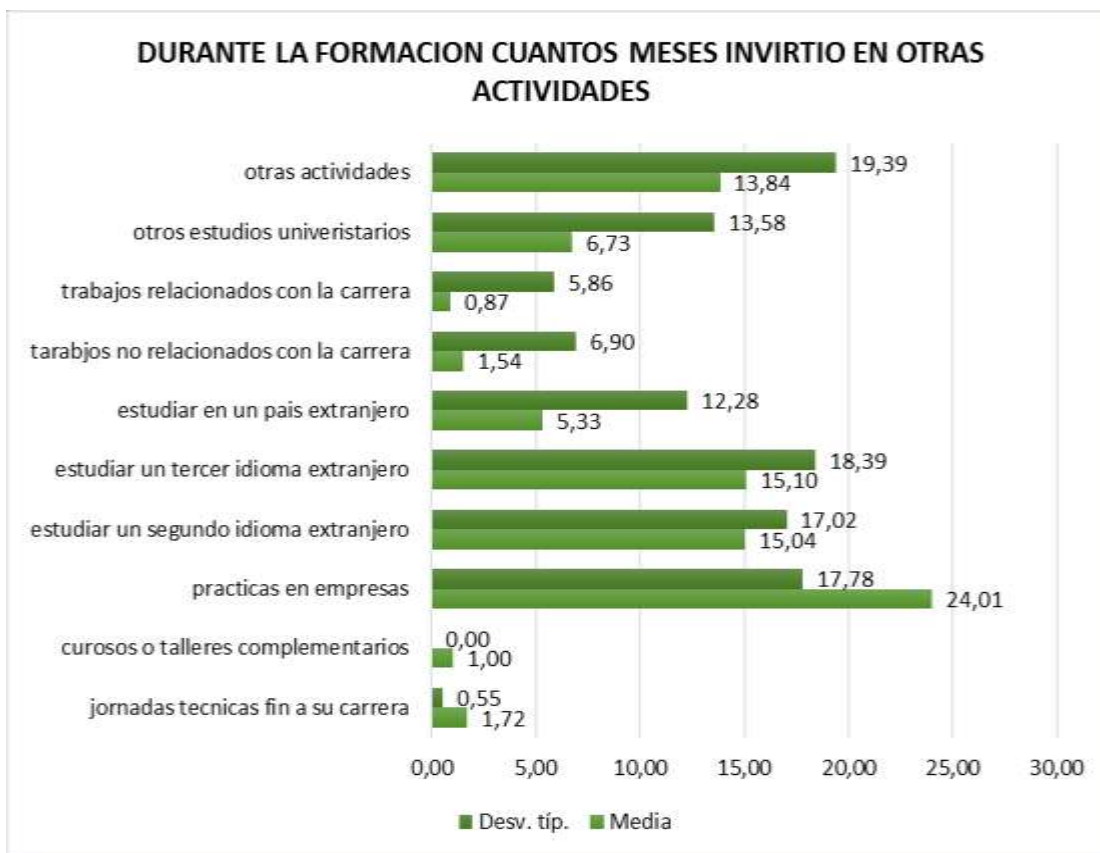


Tabla y gráfico N°10, Durante la formación cuántos meses invirtió otras actividades

Las actividades a las que más se dedicaron los graduados durante el proceso de formación fueron a trabajos en otras empresas, $M=(24)$, como también se dedicaron a estudiar un tercer idioma, $M=(18,39)$, por el contrario desde que se matriculó y durante el proceso de formación el estudiante invierte menos tiempo en trabajos relacionados con la carrera, $M= (6.9/30)$, lo que demuestra que los estudiantes tienen poco acceso a la continua preparación en la que el debería adquirir habilidades y destrezas para su perfil profesional, otra de las dificultades que presenta el graduado es que no recibe cursos ni talleres complementarios a su profesión por lo que resulta bastante preocupante para la salida de este profesional con una $M= (1./30)$; al igual las jornadas técnicas fin a su carrera con una $M= (1.72)$.

HORAS A LA SEMANA QUE DEDICA A OTRAS ACTIVIDADES	MEDIA	DESV. TÍP.
Cuántas horas a la semana hacer turismo	46,38	22,60
Practicar algún deporte	8,71	11,16
Salir con los amigos a bares o restaurantes	10,41	14,00
Lectura ajena a los estudios universitarios	8,04	12,32
Actividades culturales	11,64	14,36
Práctica musical	4,36	8,35
Ver televisión	2,80	6,93
Escuchar la radio	9,37	12,09
Video juegos	7,89	13,20
Conectado a redes sociales	1,47	4,88
Cuántas horas a la semana, invirtió internet	15,77	15,92
Otras actividades	16,89	16,97

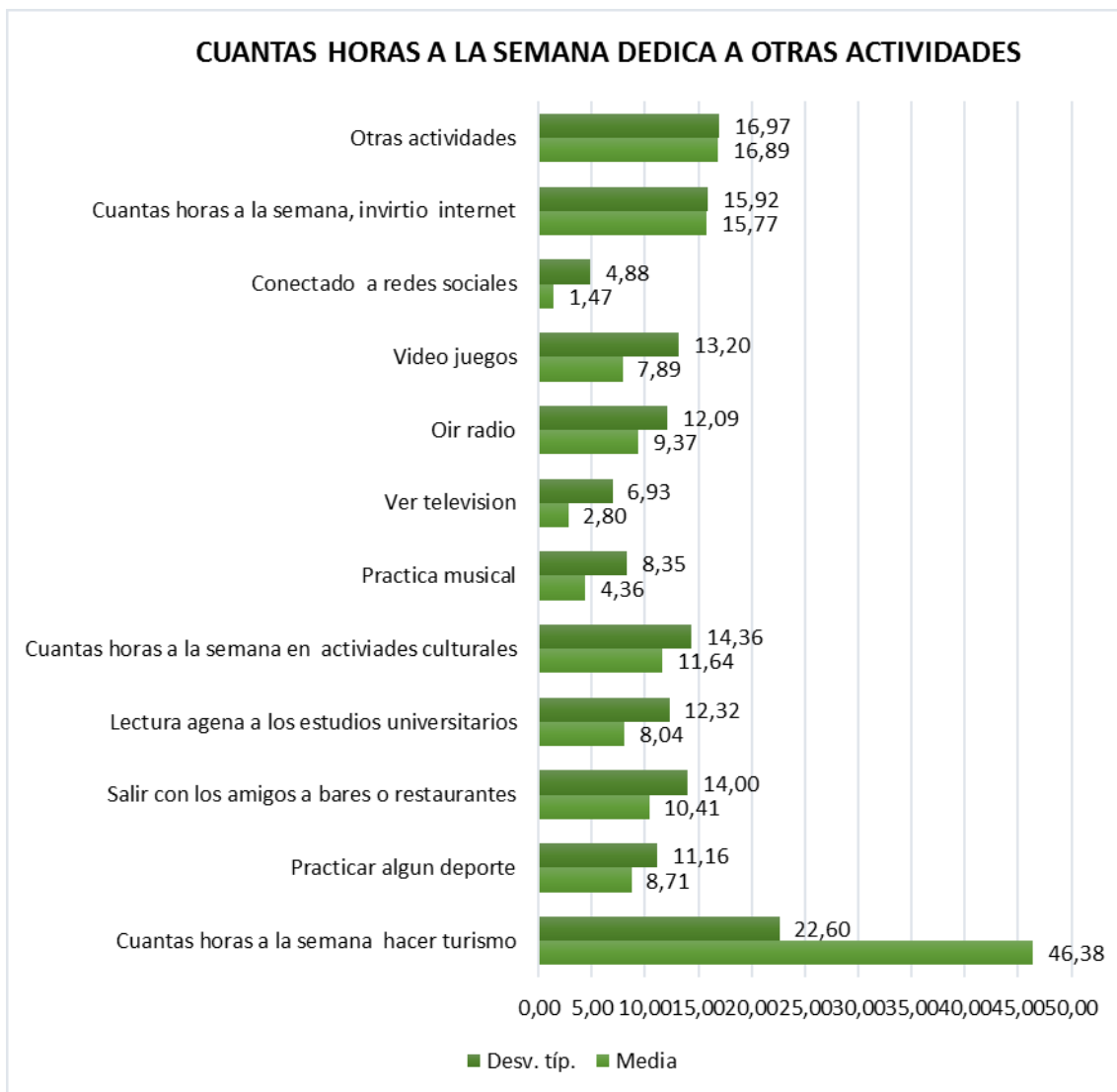


Tabla y gráfico N°11, Cuántas horas a la semana dedica a otras actividades.

Al preguntarles a los graduados cuáles son sus actividades semanales preferidas ellos responden: que se dedican hacer turismo $M= 46.38$, a otras actividades $M= 16.89$, internet $M= 15.77$, observando que estas son actividades recreativas que están fuera de los estudios. Donde se puede evidenciar que ellos hacen un uso adecuado del ocio y el tiempo libre a través de actividades sanas y variadas que les permite vivir de una manera más positiva y gozar del ocio con dignidad

CALIFICACIÓN DE LA CALIDAD DE LA INFORMACIÓN RECIBIDA EN LA CARRERA	MEDIA	DESV. TÍP.
Socialización del proyecto de carrera	3,68	0,79
Información al inicio del curso sobre actividades académicas planificadas	3,78	0,69
Asesoría para los exámenes parciales y finales de carrera	3,78	0,76
Oportunidad de contar con profesores fuera del aula	3,56	0,95
Información veraz y oportuna del personal de secretaría	3,27	0,98
Atención a las solicitudes de los estudiantes	3,35	0,88
Información sobre las salidas profesionales de la carrera	3,52	0,97
Información sobre las ofertas de posgrado para el desarrollo profesional	3,2	1,07

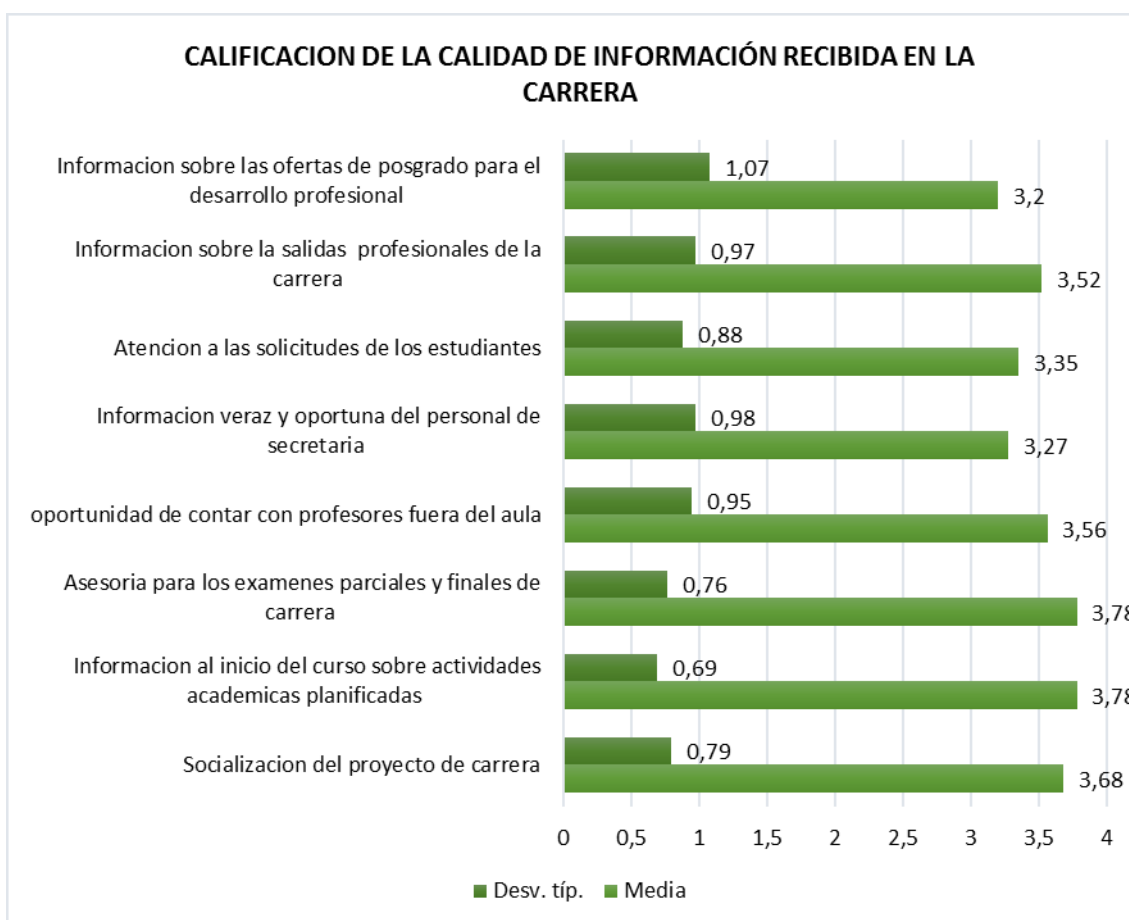


Tabla y gráfico N°12, Calificación de la calidad de información recibida en la carrera.

Los graduados califican que la calidad de información recibida en la carrera es así: asesoría para exámenes parciales y finales de carrera, información al inicio de curso sobre actividades académicas planificadas con una (M=3,78), oportunidad de contactar al profesor fuera del aula con una (M= 3,56), indicador que se encuentra mejorado respecto a dos estudios anteriores; y los menos valorados está la información de ofertas de postgrado para el desarrollo profesional con una (M=3.2/5) al igual que la información veraz y oportuna del personal de secretaría con diferencia estadística de (M= 3,27), atención a las solicitudes de los estudiantes (M= 3,35), por lo tanto autoridades, docentes y personal administrativo que está al servicio de una comunidad educativa se debe mejorar la calidad de comunicación porque este es un medio que permite a todos los seres humanos entenderse.

CALIFICACIÓN DE LA CALIDAD DEL PLAN DE ESTUDIOS	MEDIA	DESV. TÍP.
Profundidad en el contenido de las asignaturas	3,94	0,74
Número de asignaturas	3,78	0,91
Participación en proyectos pre profesionales	3,65	0,80
Estrategias metodológicas del profesorado	3,78	0,93
Orientación a los estudiantes en investigación/ proyecto	3,63	0,88
Tutoría académica de los estudiantes	3,94	0,76
Calidad e intensidad de actividades practicas	3,88	0,70

Calidad de instrucción teórica	3,82	0,91
Oportunidad para participar en proyectos de investigación	4,19	0,79
Prácticas pre profesionales	3,95	0,84
Proyectos sociales o de vinculación	3,77	0,83
Sistema de evaluación en la carrera	4,03	1,02
Participación en pasantías remuneradas	3,78	0,77
Tutoría académica en general	3,86	0,69
Contenido básico de la carrera	3,76	0,68
Diseño de plan de estudios	3,48	1,05
Práctica de laboratorio	3,71	0,84

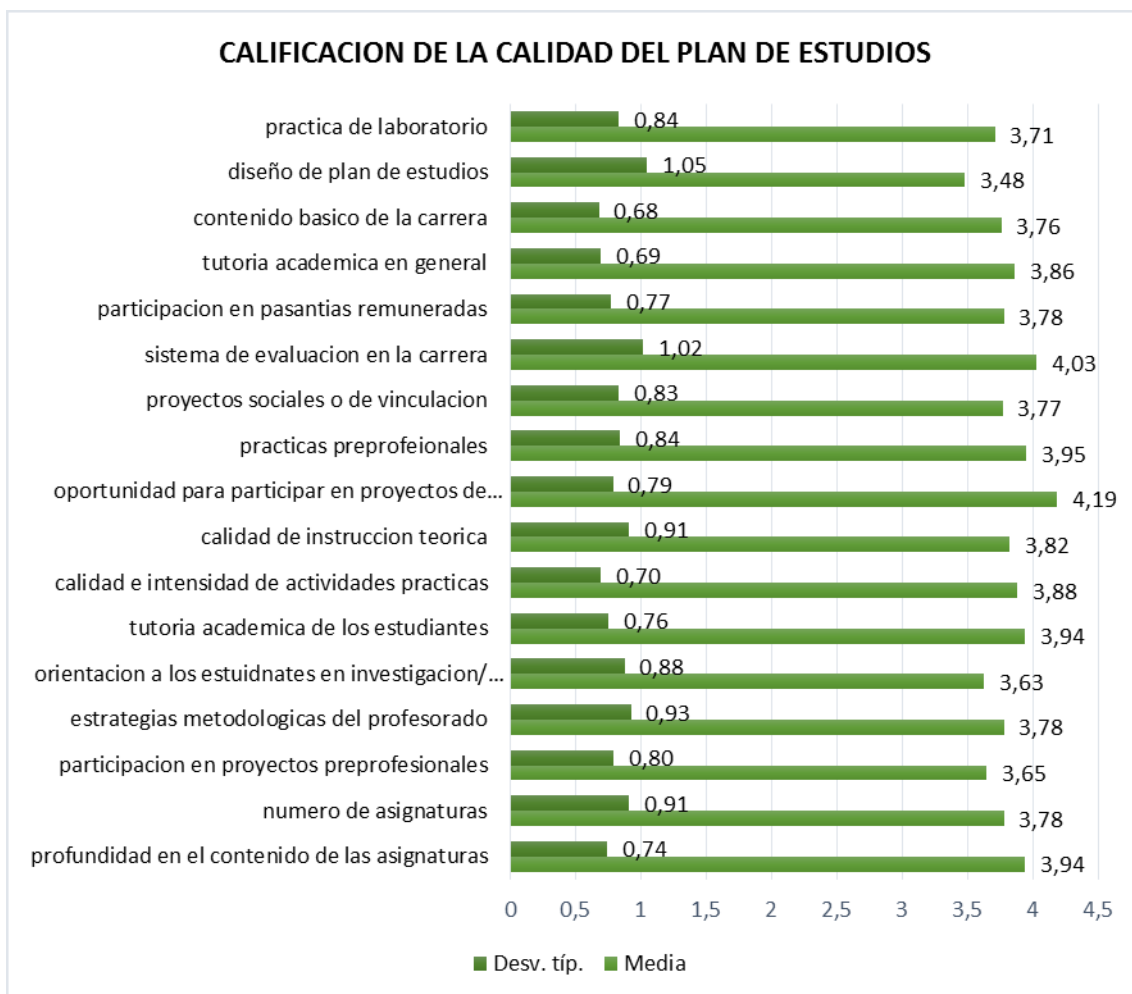


Tabla y gráfico N°13, Calificación de la calidad del plan de estudios.

Los graduados evalúan el plan de estudios, lo más valorado desde su utilidad, sigue siendo por tres periodos consecutivos la profundidad del contenido de las asignaturas con (M= 3.94), tutoría académica de los estudiantes, orientación en proyectos de investigación es valorado con (M =4.19), igual forma métodos científicos con 3.78/5.0, como los más valorados, sin embargo se debe preocupar por la práctica de los estudiantes en las instituciones, como la orientación en la práctica de enseñanza; entrenamiento práctico de laboratorio 3.35/5.0, son diferencias estadísticamente significativas. Por lo tanto, se recomienda que se debe garantizar la instrucción adecuada del aprendizaje y cumplir con la misión educativa de la institución.

CALIFICACIÓN DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS	MEDIA	DESV. TÍP.
Cómo califica los servicios educativos y calidad de las aulas	3,54	0,95
Espacios comunes para trabajo en equipo	3,44	0,95
Laboratorios para actividades prácticas	3,56	0,78
Laboratorios para actividades experimentales	3,46	0,81
Recursos tecnológicos en las aulas	3,6	0,86
Conectividad con internet	3,78	0,79
Participación de los estudiantes en políticas de la universidad	3,59	0,93
Calidad de las instalaciones	3,54	0,97
Recursos bibliográficos en las bibliotecas	3,51	0,92
Organización física de las bibliotecas	3,68	0,84
Recursos materiales en las bibliotecas	3,8	0,85

Base de datos científicos digitales	3,05	1,03
--	------	------

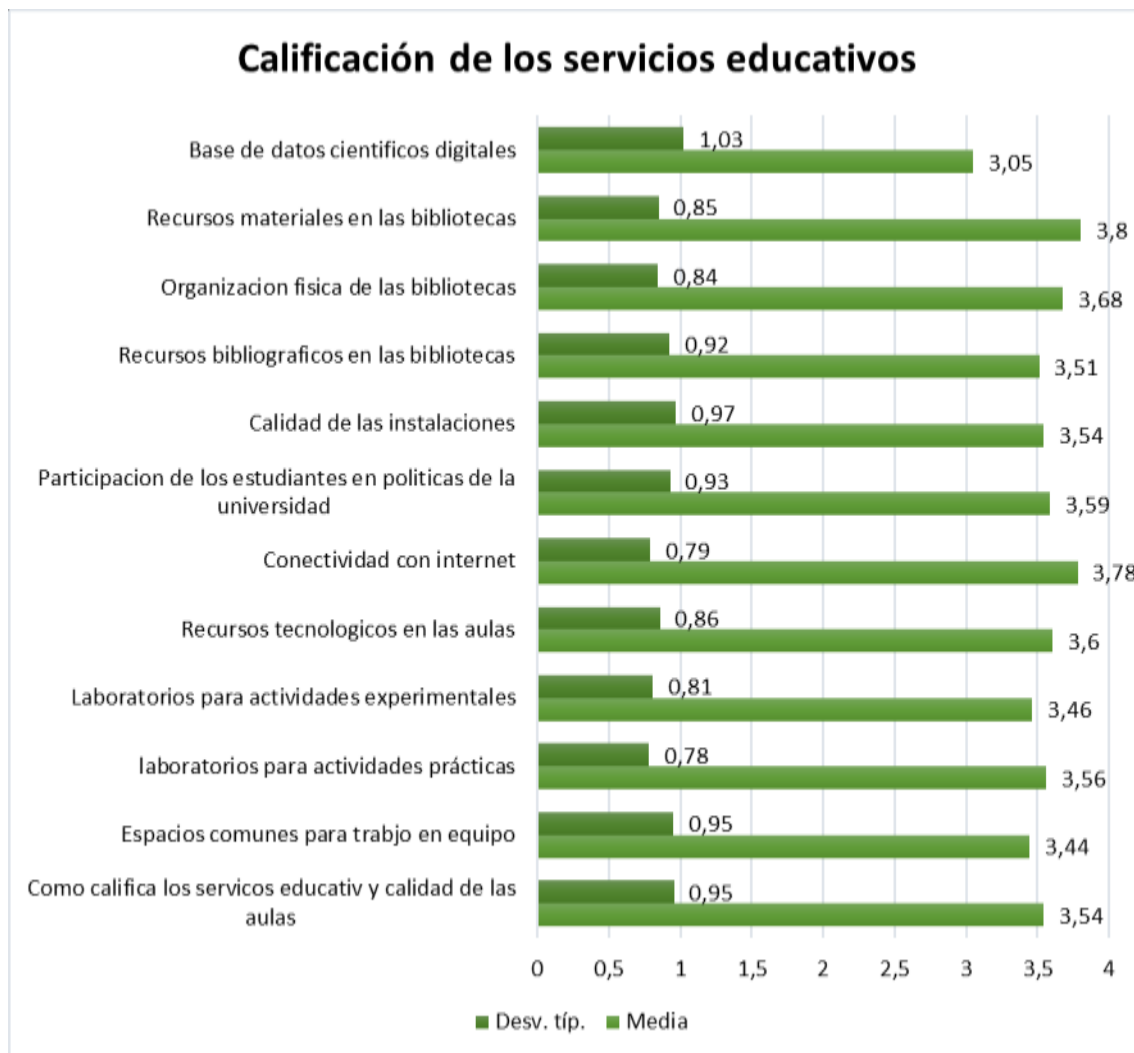


Tabla y gráfico N°14, Calificación de los servicios educativos.

Los graduados responden que los servicios educativos más valorados desde su experiencia educativa son los recursos bibliográficos con $M= (3.8)$, la conectividad con internet $M= (3.78)$, como la organización física de las bibliotecas $M= (3.68)$, y los recursos tecnológicos en las aulas $M= (3.6)$, sin embargo los servicios educativos menos valorados desde la perspectiva de los graduados es la base de datos científico digitales $M= (3.05)$, espacios comunes para trabajo en equipo $M= (3.44)$, laboratorio para actividades experimentales.

Lo que permite identificar que se debe preocupar por la satisfacción de los estudiantes con la institución a la cual concurren, así mismo permitirá identificar aspectos tanto positivos como negativos, siendo estos últimos fundamentales al momento de determinar estrategias de mejora de la educación.

ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS BÁSICAS		MEDIA	DES. TÍP.
Habilidad para identificar problemas de corte profesional y elaborar proyectos de investigación		3,71	0,81
Dominio de por lo menos un segundo idioma		3,86	0,85
Manejo eficiente de las TICs (técnicas de información y comunicación)		3,93	0,80
Dominio de la ortografía y redacción		3,91	0,85
Leer, comprender, analizar y argumentar con lenguaje profesional un texto		3,93	0,75
Explicar un tema con uso adecuado del lenguaje		3,84	0,82

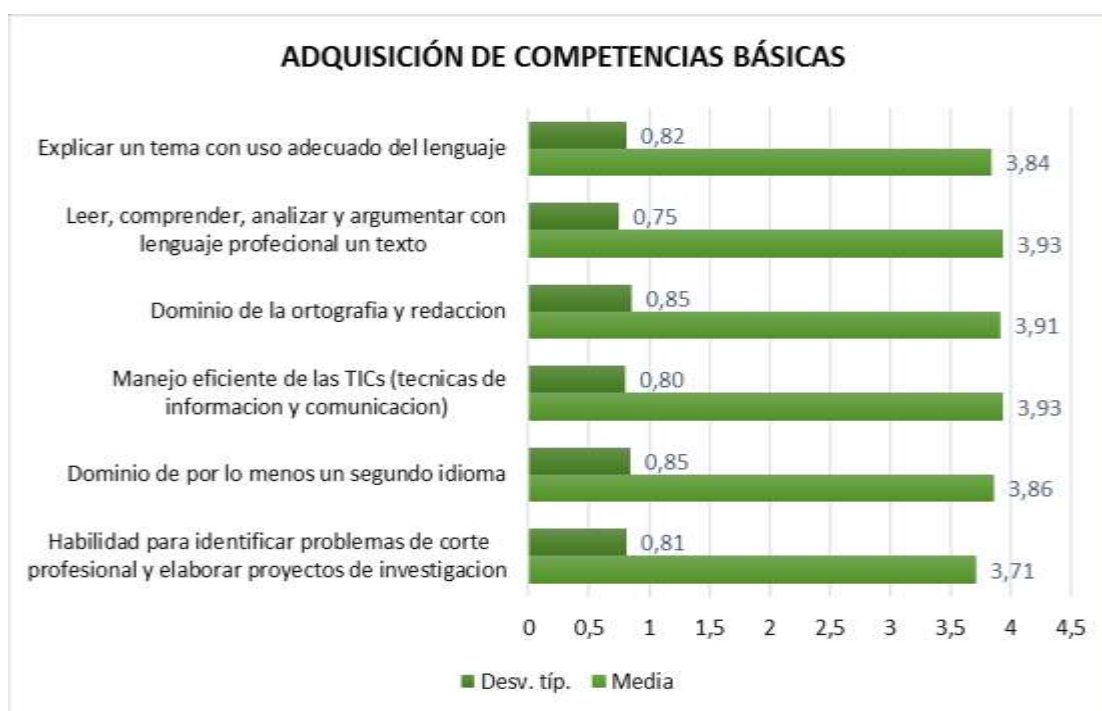


Tabla y gráfico N°15, Adquisición de competencias básicas.

Los graduados responden que las competencias básicas más valoradas desde su utilidad son leer, comprender, analizar y argumentar con lenguaje profesional un texto con una M= (3,93), así como dominio de la ortografía y redacción con una M= (3,91), explicar un tema con uso adecuado del lenguaje con una M= (3,84), por lo tanto el graduado debe salir con un conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes para su realización y desarrollo personal, inclusión y empleo, competencias que también le sirvan como base posterior de aprendizaje a lo largo de la vida.

9. Conclusiones

Al preguntar a los graduados si terminaron con sus estudios en el tiempo establecido se verificó que el 74%, culminó sus estudios en tiempos señalados por el régimen académico, mientras que el 23,08, no se graduaron en el tiempo establecido, denotando que la institución debe preocuparse por el proceso de formación de sus graduados.

Los graduados 2015, al preguntarles cuál fue el rango de opción por la que escogieron la carrera, contestan que la eligieron como una segunda opción el 49.04%, lo que denota que ellos no prefirieron la carrera como una primera opción, a sabiendas que esta es una profesión que demanda de una vocación de servicio para brindar una atención con calidad y calidez al usuario; y como primera opción solo un 33%, demostrando que son pocos los estudiantes que escogieron por vocación esta carrera.

Información recibida durante la carrera y los menos valorados está la información de ofertas de postgrado para el desarrollo profesional con una ($M=3.2/5$), al igual que la información veraz y oportuna del personal de secretaría con diferencia estadística de ($M= 3,27$), atención a las solicitudes de los estudiantes ($M= 3,35$), por lo tanto autoridades, docentes y personal administrativo que está al servicio de una comunidad educativa debe mejorar la calidad de comunicación porque este es un medio que permite a todos los seres humanos entenderse.

Los graduados evalúan el plan de estudios lo más valorado desde su utilidad, sigue siendo por tres periodos consecutivos la profundidad del contenido de las asignaturas con ($M= 3.94$), tutoría académica de los estudiantes, orientación en proyectos de investigación es valorado con ($M =4.19$), igual forma métodos científicos con $3.78/5.0$, como los más valorados, sin embargo se debe preocupar

por la práctica de los estudiantes en las instituciones, como la orientación en la práctica de enseñanza; entrenamiento práctico de laboratorio 3.35/5.0, son diferencias estadísticamente significativas. Por lo tanto, se recomienda que se debe garantizar la instrucción adecuada del aprendizaje y cumplir con la misión educativa de la institución.

Los graduados 2015, al preguntarles cuál fue el rango de opción por la que escogieron la carrera, contestan que la eligieron como una segunda opción el 49.04%, lo que denota que ellos no prefirieron la carrera como una primera opción, a sabiendas que esta es una profesión que demanda de una vocación de servicio para brindar una atención con calidad y calidez al usuario; y como primera opción solo un 33% demostrando que son pocos los estudiantes que escogieron por vocación esta carrera.

Los graduados responden que los servicios educativos más valorados desde su experiencia educativa son los recursos bibliográficos con $M= (3.8)$, la conectividad con internet $M= (3.78)$, como la organización física de las bibliotecas $M= (3.68)$, y los recursos tecnológicos en las aulas $M= (3.6)$, sin embargo los servicios educativos menos valorados desde la perspectiva de los graduados es la base de datos científico digitales $M= (3.05)$, espacios comunes para trabajo en equipo $M= (3.44)$, laboratorio para actividades experimentales.

Por lo tanto, el estudio de satisfacción logra identificar la preocupación por la satisfacción de los estudiantes con la institución a la cual concurren, permite identificar aspectos tanto positivos como negativos, siendo estos últimos fundamentales al momento de determinar estrategias de mejora de la educación.

10. Recomendaciones

Al preguntar a los graduados si terminaron con sus estudios en el tiempo establecido se verificó que el 23,08, no se graduaron en el tiempo establecido de oferta académica denotando que la institución debe preocuparse por el proceso de culminación de sus graduados; diseñando nuevos y mejores planes y programas apegados al proceso de retraso de culminación exitosa del egresado.

Los graduados 2015, al preguntarles cuál fue el rango de opción por la que escogieron la carrera, contestaron que la eligieron como una segunda opción el 49.04%, lo que denota que ellos no prefirieron la carrera como una primera opción, a sabiendas que esta es una profesión que demanda de una vocación de servicio para brindar una atención con calidad y calidez al usuario.

Información recibida durante la carrera y los menos valorados está la información veraz y oportuna del personal de secretaría; cuando es un servidor público el compromiso es doble, además de ser funcionarios se es comunicador, ya que se debe cumplir con esos estándares del servidor público, y se es responsable de la forma en que se comunican los mensajes; la comunicación del comunicador debe ser profesional y transparente ya que la esencia de esa labor y es un medio que permite a todos los seres humanos entenderse. Además, se debe establecer permanentemente nuevas e innovadoras formas de comunicación e información a través de medios alternativos.

Continúa siendo preocupante por tres periodos consecutivos la práctica de los estudiantes en las instituciones, como la orientación en la práctica de enseñanza; entrenamiento práctico de laboratorio. Por lo tanto, se recomienda que se debe

garantizar la instrucción adecuada del aprendizaje y cumplir con la misión educativa de la institución.

Los servicios educativos menos valorados desde la perspectiva de los graduados son los espacios comunes para trabajo en equipo, por lo tanto se parte de la idea de que el espacio es un elemento fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje y, por lo tanto, debe ser objeto de una planificación cuidadosa según las necesidades del grupo y las opciones metodológicas concretas. Por eso, se entiende que la organización y planificación del espacio educativo debería ocupar un lugar destacado en la formación de profesionales, puesto que es un factor didáctico que permite facilitar la consecución de metas y objetivos educativos.

El laboratorio para actividades experimentales es otro de los servicios educativos durante el proceso enseñanza/aprendizaje, los estudiantes del área de la salud principalmente adquieren las competencias profesionales a través de un proceso educativo con un alto componente de aprendizaje clínico práctico, el que debe estar centrado en el educando para el logro de aprendizajes significativos y desarrollo de competencias tanto genéricas (instrumentales, interpersonales, sistémicas) definidas en el marco internacional e institucional como las específicas de la profesión. Por lo tanto, este conocimiento dota al estudiante de la competencia necesaria para el desarrollo de una práctica profesional excelente.

Se debe preocupar por la satisfacción de los estudiantes con la institución a la cual concurren, mediante la elaboración un modelo educativo acorde a las características propias de la institución y a las necesidades del estado y del mundo globalizado, que permita contar con planes y programas con contenidos concretos y provistos de referencias comprensibles, apoyándose las nuevas tecnologías de la

información y en la moderna infraestructura con laboratorios, talleres, centros de cómputo y bibliotecas, acorde con la experimentación, el contacto directo con los problemas, la formación laboral, la práctica profesional.

Sin embargo, las reformas educativas, para que puedan considerarse como tales, requieren no solo de cambios estructurales, sino también modificaciones en las prácticas educativas. Lograr que maestros y estudiantes participen de una manera más comprometida durante el proceso de enseñanza aprendizaje, será posible en la medida en que conozcan, interpreten y hagan suyas las nuevas propuestas curriculares enmarcadas en el modelo de las competencias profesionales integrales.

Referencias bibliográficas

- Hernández Velázquez, Lara García, Ortega Medellín, Martínez González (2008). Evaluación de la satisfacción académica de los estudiantes de la licenciatura en didáctica del francés.
- James R. Evans. William M. Lindsay (2008). Administración y control de la calidad.
- Mauri, T., Coll, C., & Onrubia, J. (2008). La evaluación de la calidad de los procesos de innovación docente universitaria. Una perspectiva constructivista. *Revista de Docencia Universitaria*.
- Marchesi, A. y Martín, M. (1998). "Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio", Madrid: Alianza Editorial.
- Tirado R. (2014). Seguimiento a graduado Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- Ullastres, Á. M., & Ortega, E. M. (1998). Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio. Alianza Editorial.

Linkografía

- <http://www.redalyc.org/pdf/816/81642256002.pdf>
- <file:///C:/Users/user/Desktop/2595-10669-1-PB.pdf>
- <http://institucional.us.es/revistas/universitaria/31/4SalinasGuti.pdf>
- file:///C:/Users/user/Desktop/14102012_173739_Satisfacci%C3%B3n%20Estudiantil.pdf
- http://ut.suagm.edu/sites/default/files/uploads/Avaluo/Estudio_Satisfacci%C3%B3n_Estudiantil_2008.pdf
- https://www.unapec.edu.do/Content/Documentos/Misc/Informe_nivel_de_satisfaccion_de_los_estudiantes_con_los_servicios_Ener
- <http://www.redalyc.org/fasciculo.oaid=816&numero=42256>
- <http://jesus-maria.org/wp-content/uploads/2015/04/Espacio-para-favorecer-aprendizaje.pdf>

Capítulo 5

Informe de satisfacción de los graduados 2016

1. Introducción

La presente investigación se deriva de uno de los indicadores del seguimiento a graduado como un componente de calidad de la educación superior en los licenciados en enfermería, de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM).

En las últimas décadas, los conocimientos están evolucionando constantemente y cada vez con una mayor rapidez en un entorno vertiginosamente cambiante, los planes de estudio de los diferentes niveles educativos se deben revisar con regularidad, con la finalidad de actualizarlos de acuerdo a las exigencias y necesidades de la sociedad en la que se encuentran inmersos, las Instituciones de Educación superior cobran una mayor importancia en este ambiente ya que tienen el compromiso de contribuir al desarrollo social con resultados de calidad. (Rivera, 2015).

La satisfacción académica es un elemento de la calidad de educación superior, así como la gestión de la calidad, sin duda alguna, se ha convertido en un medio catalizador de las buenas prácticas gerenciales en las organizaciones a nivel mundial. Además, de las funciones inherentes a su misión, las instituciones de educación superior tienen un rol importante en el impulso de los esfuerzos de mejora de la calidad en la educación mediante la transferencia de conocimiento, y la experiencia de los procesos de calidad y las prácticas para implantarlos. (Lindsay, 2008)

Uno de los principios universales de la gestión de la calidad es el enfoque al cliente. Al respecto, la Organización Internacional para la Normalización (ISO) establece que, las organizaciones dependen de sus clientes y por lo tanto deberían comprender sus necesidades actuales y futuras, satisfacer los requisitos y

esforzarse en exceder sus expectativas (ISO, 2005). Además, la ISO 9001 (ISO, 2008), establece como una de las medidas del desempeño del sistema de gestión de la calidad que la organización debe realizar el seguimiento de la información relativa a la percepción del cliente con respecto al cumplimiento de sus requisitos por parte de la organización, así mismo que deben determinarse los métodos para obtener y utilizar dicha información.

Las instituciones educativas, en esa búsqueda de oportunidades para mejorar, han venido identificando modelos para evaluar la satisfacción estudiantil en sintonía con las tendencias en gestión de la calidad y excelencia en el desempeño. Como lo señala Vernaza (2013), lograr conocer la dimensión de la satisfacción de los estudiantes con la institución a la cual concurren, permitirá identificar aspectos tanto positivos como negativos, siendo estos últimos fundamentales al momento de determinar estrategias de mejora de la educación.

Por su parte, Raposo (2004), plantean la importancia de encontrar formas viables de medir la satisfacción estudiantil universitaria, ya que permitiría a las instituciones conocer su realidad, compararla con la de los otros competidores, y analizarla a lo largo del tiempo. Entre los modelos para medir la satisfacción estudiantil en el contexto universitario se destacan: (Tirado, 2013-2014) quien elaboró un instrumento para conocer la satisfacción de los estudiantes por competencias.

En el mismo contexto, Mauri (2008) considera que uno de los indicadores más válidos para medir el grado de calidad de la enseñanza tiene que ver con el grado de satisfacción de las personas que están vinculadas al proceso educativo. Por su parte, Pérez y Alfaro (1997) consideran que, siendo los estudiantes los

destinatarios de la educación, son los sujetos que mejor pueden valorarla, aunque, en el peor de los casos, tuvieran una visión parcial, su opinión es siempre valiosa porque proporciona un referente que debe tenerse en cuenta.

“El único sujeto evaluable del sistema universitario es el alumno” (p. 374). En esa misma dirección, la UNESCO (1998) en su Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI, plantea que los estudiantes y sus necesidades deben situarse en el centro de las preocupaciones de los responsables de la adopción de decisiones en el plano nacional e institucional, de manera que se constituyan en participantes esenciales y protagonistas en el proceso de renovación de la educación superior, especialmente en lo que atañe a la enseñanza, la evaluación, la renovación de los métodos pedagógicos, así como de su participación en la elaboración de las políticas institucionales y en la gestión de los establecimientos.

En este trabajo se presenta el proceso de elaboración de un instrumento de recolección de información para valorar la satisfacción de los estudiantes con los resultados y experiencias asociadas con su educación. La construcción del cuestionario forma parte del seguimiento a graduado, que tiene como objetivo valorar la satisfacción de los estudiantes de la Carrera de enfermería de la ULEAM Ecuador. Nuestro interés en la calidad obedece a la necesidad de formar profesionales mejor capacitados y más competitivos.

1. Fundamentación

Base legal. De acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Superior vigente, que dice textualmente: Artículo 142.- Sistema de seguimiento a graduados.- Todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus

resultados serán remitidos para conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior” y según el Reglamento General de Aplicación de la LOES, Artículo 26.- Del sistema de seguimiento a graduados.- La SENESCYT diseñará los procedimientos necesarios para que las instituciones de educación superior instrumenten un sistema de seguimiento a los graduados, el cual será parte del SNIESE. Los resultados de este sistema serán notificados al CEAACES anualmente”

2. Justificación

Al terminar su proceso de formación académica de la veintisieteava promoción de graduados de la carrera de enfermería donde es prioritario la necesidad de conocer de forma científica la apreciación de los profesionales, es importante conocer el grado de satisfacción académica obtenida en el proceso de formación de los graduados y permita establecer la percepción, condiciones estudiantiles por parte de los graduados determinado de forma cuantitativa los factores que establecen condiciones propias que debe permitir un ambiente estudiantil óptimo que permita para mejorar el perfil de egreso y profesional de los graduados en enfermería.

Este propósito se inserta en diversas políticas que impactan tanto a nivel local como nacional, en las cuales la evaluación de satisfacción académica de los graduados en relación a los planes de estudio constituye un indicador importante de la calidad curricular.

De esta forma se detectarán y conocerán tanto las necesidades como los aspectos determinantes que contribuyan a concretar cambios organizacionales, los cuales permitan establecer normativas e incentivos que disminuyan la insatisfacción

laboral, consintiendo así, potenciando el desempeño de los profesionales con un fin prioritario de mejoramiento continuo de la calidad de atención en la prestación de salud a los usuarios del sistema nacional de Salud.

3. Contexto histórico

Estudiosos buscan comprender mejor el proceso de interacción entre las instituciones y los estudiantes, así como los cambios provocados a partir de esta interacción, construyendo instrumentos capaces de caracterizar al estudiante y averiguar la experiencia vivida durante el proceso de formación. La satisfacción académica está entre las variables analizadas por investigadores interesados en el área (Righi; Jorge; Angeli, 2006).

4. Metodología

Población de estudio, se dirigió a los egresados de la Facultad de Enfermería de las generaciones 2016, con 129 graduados. El diseño del estudio fue de tipo descriptivo y transversal ya que únicamente se describió el fenómeno estudiado por medio de los instrumentos aplicados, sin la manipulación de las variables estudiadas.

El estudio se realizó con la participación de los graduados de la licenciatura enfermería. Todos los alumnos participantes estudiaron el programa derivado del plan de estudios realizado en 2015. Los egresados de la generación que terminaron la carrera en el mes de octubre de 2015. El criterio de inclusión general fue que los participantes pertenecieran o hubieran pertenecido al mismo plan de estudios; Se utilizó un muestreo por convención. Se seleccionó a los graduados que tendrían mejor conocimiento y experiencia escolar para poder contestar la encuesta.

5. Instrumento

Las variables consideradas en el modelo de seguimiento se organizan en las siguientes dimensiones (Schomburg y Teichler, 2003; Schomburg, 2004) a) acceso a la carrera y antecedentes académicos; b) satisfacción con la carrera y la institución; c) actividad del estudiante durante la carrera; d) valoración retrospectiva y competencias básicas y transversales.

La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, a través de un cuestionario on-line. Para identificar los aspectos asociados a la satisfacción e insatisfacción de los egresados de la titulación enfermería, se elaboró un cuestionario de Satisfacción Académica (Tirado, 2013-2014). El instrumento se integró con los siguientes apartados: en el primer apartado se registraron variables demográficas, estudios de acceso a la carrera, así como personas que influyeron en la elección de la Titulación y razón principal de elección de la misma y consta de cinco ítems.

El segundo apartado es de procesos y recursos: satisfacción o insatisfacción en general, que les había producido la trayectoria académica en la universidad de los graduados con los planes de estudio (materias, contenidos, tutoría, métodos, prácticas...), la infraestructura y los servicios institucionales. También se considera la satisfacción general con los estudios realizados en este contexto universitario con tres ítems, con una escala de satisfacción tipo Likert de 1 a 5 niveles, donde 1 muy malo y 5 muy bueno.

Tercer apartado. Actividad del estudiante, se consideran las variables relativas al rendimiento académico, las actividades académicas complementarias, las actividades extra-académicas durante la realización de los estudios, con 13 ítems.

Último apartado: se pregunta al graduado sobre la importancia que tiene para su trabajo las competencias básicas y transversales que constituyen el perfil de egreso de la carrera, así mismo, se consulta al exalumno, sobre el grado de aprendizaje de tales competencias durante la carrera, valorado con una escala de Likert de 1 a 5 niveles, donde 1 muy malo y 5 muy bueno.

6. Recolección de datos

La aplicación de cuestionarios se realizó mediante el uso del internet enviando la encuesta (anexo 1) a los correos electrónicos de los graduados en el que se especificaba el objetivo del estudio y se le solicitaba su colaboración. El correo electrónico fue proporcionado por el coordinador de seguimiento a graduado.

Los cuestionarios fueron aplicados vía online a través de la plataforma virtual, de la página de seguimiento a graduados, quienes cumplimentaban la encuesta ingresando con su número de identidad. Una vez ingresados los datos son tabulados los resultados, se utilizaron procedimientos convencionales de estadística descriptiva para el análisis de los datos. Para el procesamiento y análisis de los datos se empleó el paquete estadístico SPSS/WIN versión 15.0

7. Resultados de datos de graduados 2016.

Género	Frecuencia	Porcentaje
No contestan	5	3,9
Hombre	28	21,7
Mujer	96	74,4
Total	129	100

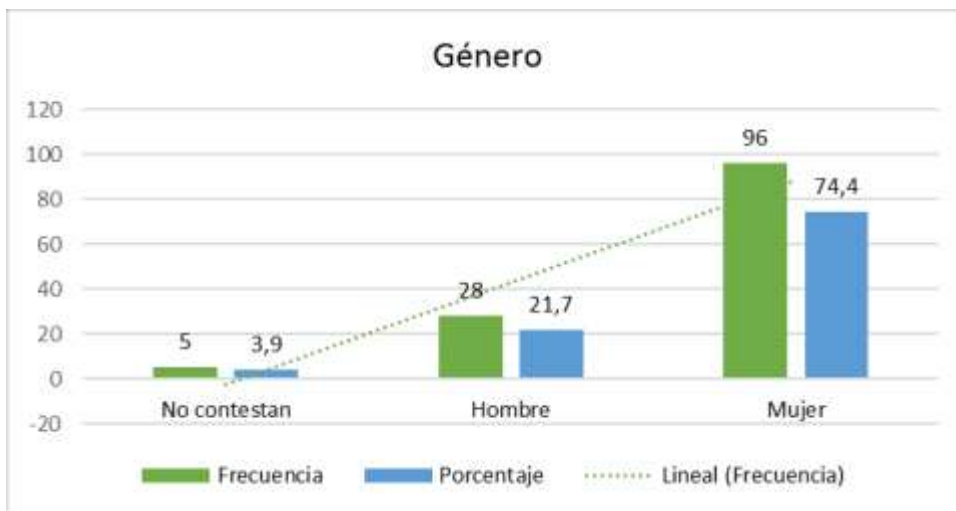


Tabla y gráfico N°1, Género.

Del total de graduados del 2016 el 74%, son mujeres y el 22% son varones, por lo tanto, sigue predominando el sexo femenino, y el 4% no responden será que existen otras tendencias que también es importante incluir en la evaluación de satisfacción.

Se graduó tiempo establecido	Frecuencia	Porcentaje
N/A	4	3,1
No	20	15,5
Sí	105	81,4
Total	129	100

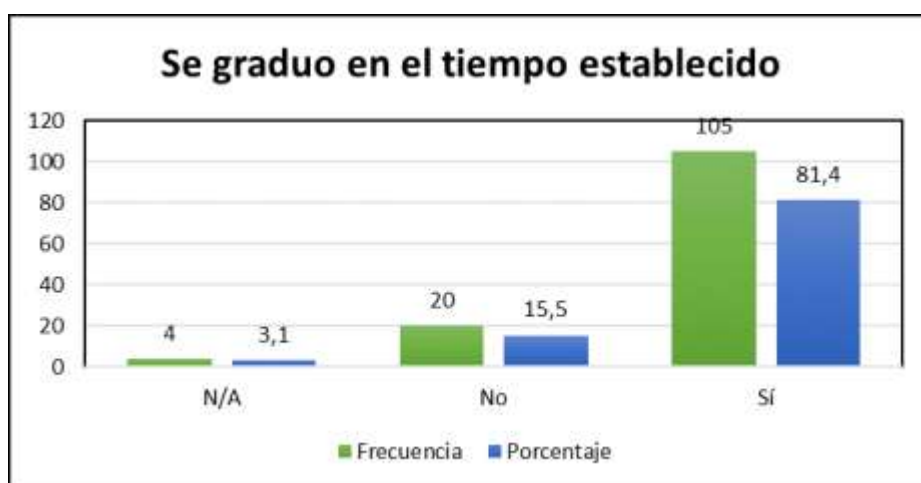


Tabla y gráfico N°2, Graduación tiempo establecido.

Al preguntar a los egresados si se graduaron en el tiempo establecido responden si el 81,4%, denotando que la institución está cumpliendo con los objetivos académicos propuestos, mientras que un 16%, responden que no se han graduado en el tiempo establecido lo que es importante saber que paso en su proceso de formación académica, está respondiendo a lo que demanda la ley de educación superior.

		Causa de deserción			
			Asuntos familiares	Problemas económicos	Trabajo
Se graduó tiempo establecido	N/A	9	0	0	0
	No	15	3	1	1
	Sí	105	0	0	0
Total		129	3	1	1

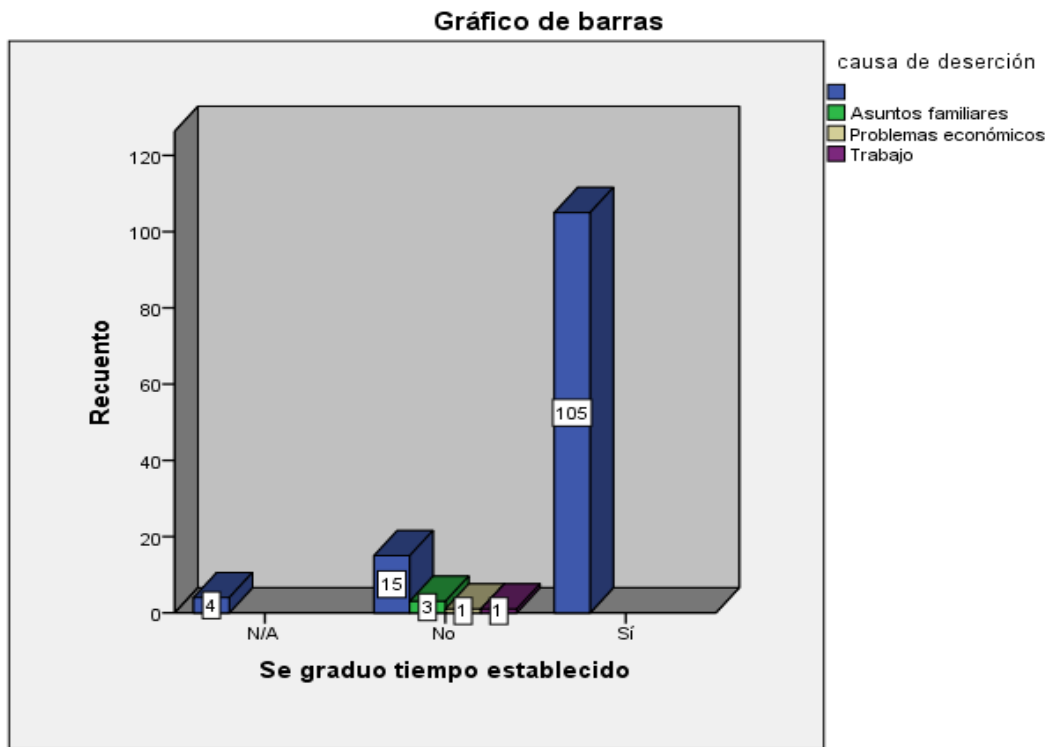


Tabla y gráfico N°3. Causa de deserción.

Al preguntar a los graduados sobre la causa de deserción de los estudios ellos responden que fueron problemas familiares y económicos con un 16%, por lo que es importante que la institución a través de bienestar estudiantil se canalice incentivo económico para poder cubrir sus gastos en estudios y estos puedan culminar con éxito su licenciatura.

		Causa de no aprobación del semestre				
		Falta de comprensión de la asignatura	Otros motivos	Retraso de legalización de notas	Retraso en el proceso de matrícula	
Se graduó tiempo establecido	N/A	9	0	0	0	0
	No	11	2	4	1	2
	Sí	105	0	0	0	0
Total		120	2	4	1	2

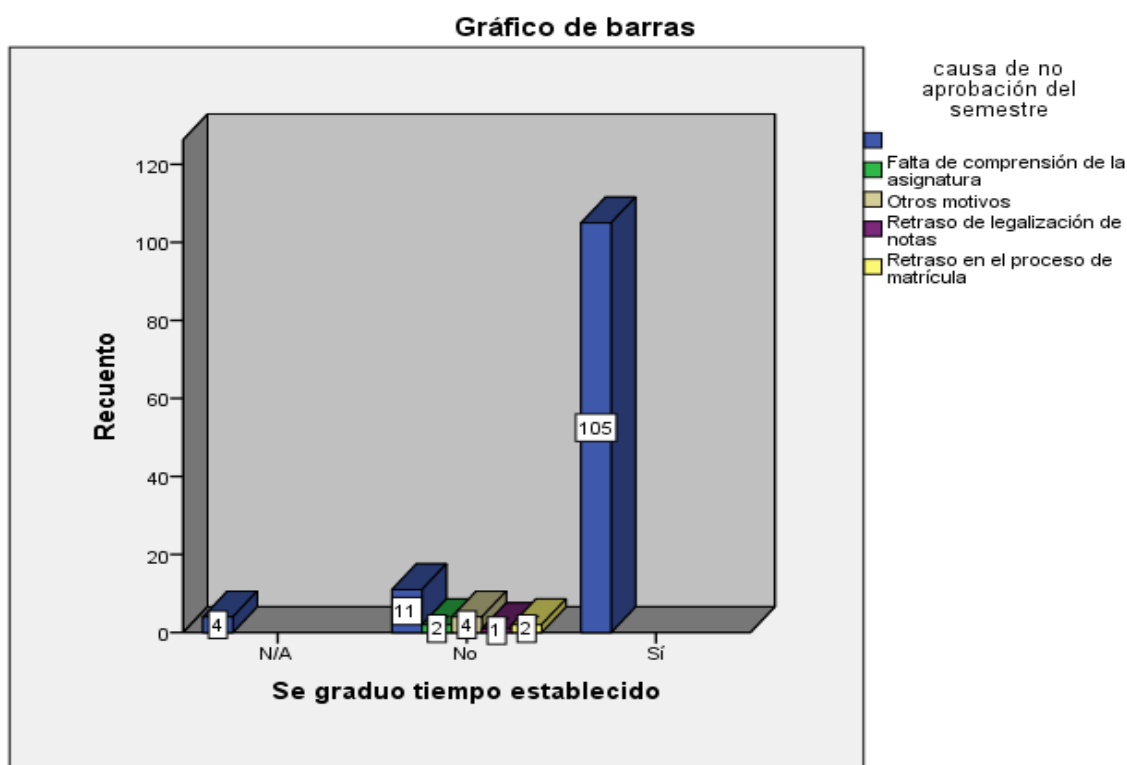


Tabla y gráfico N°4, Causa de no aprobación de un semestre.

Los graduados responden que la causa de no aprobación de un semestre se debe a escasa comprensión de la signatura manifiestan 11 estudiantes, otros dicen que se debe al retraso en la legalización de notas y en el proceso de matrícula, por lo tanto, las autoridades deben preocuparse por brindar servicios educativos

basándose en la calidad, ósea cumpliendo con la misión y visión de la institución, y responde presupuesto asignado a cada estudiante donde se Justifique su formación.

Título inicio de la carrera	Frecuencia	Porcentaje
No responde	5	3,9
Bachiller	122	94,6
Educación universitaria de tercer nivel	2	1,6
Total	129	100

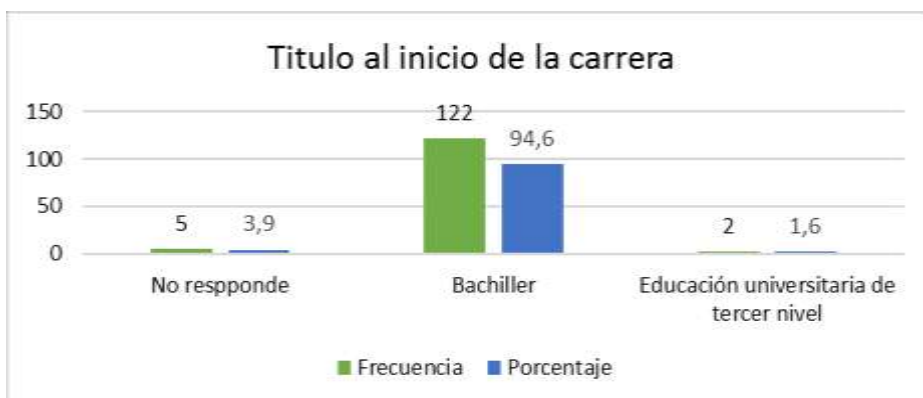


Tabla y gráfico N°5, Título con el que inicio la carrera.

Los graduados iniciaron a estudiar la carrera de enfermería con el título de bachiller un 95%, no responde el 4%, y de tercer novel un 2%, lo que quiere decir que siguen ingresando a la profesión siendo bachilleres continuando con los procedimientos sugeridos por la Senescyt.

En qué rango ubicará su calificación *Institución donde realizó sus estudios previos tabulación cruzada					
	Institución donde realizó sus estudios previos				Total
		Fisco misional	Privada (particular)	Pública (fiscal)	
otros	5	0	0	0	5
Aprobado (de 7 a menos de 8)	0	1	2	17	20

Notable (de 8 a menos de 9)	0	1	14	74	89
Sobresaliente (de 9 a 10)	0	0	2	13	15
Total	5	2	18	104	129

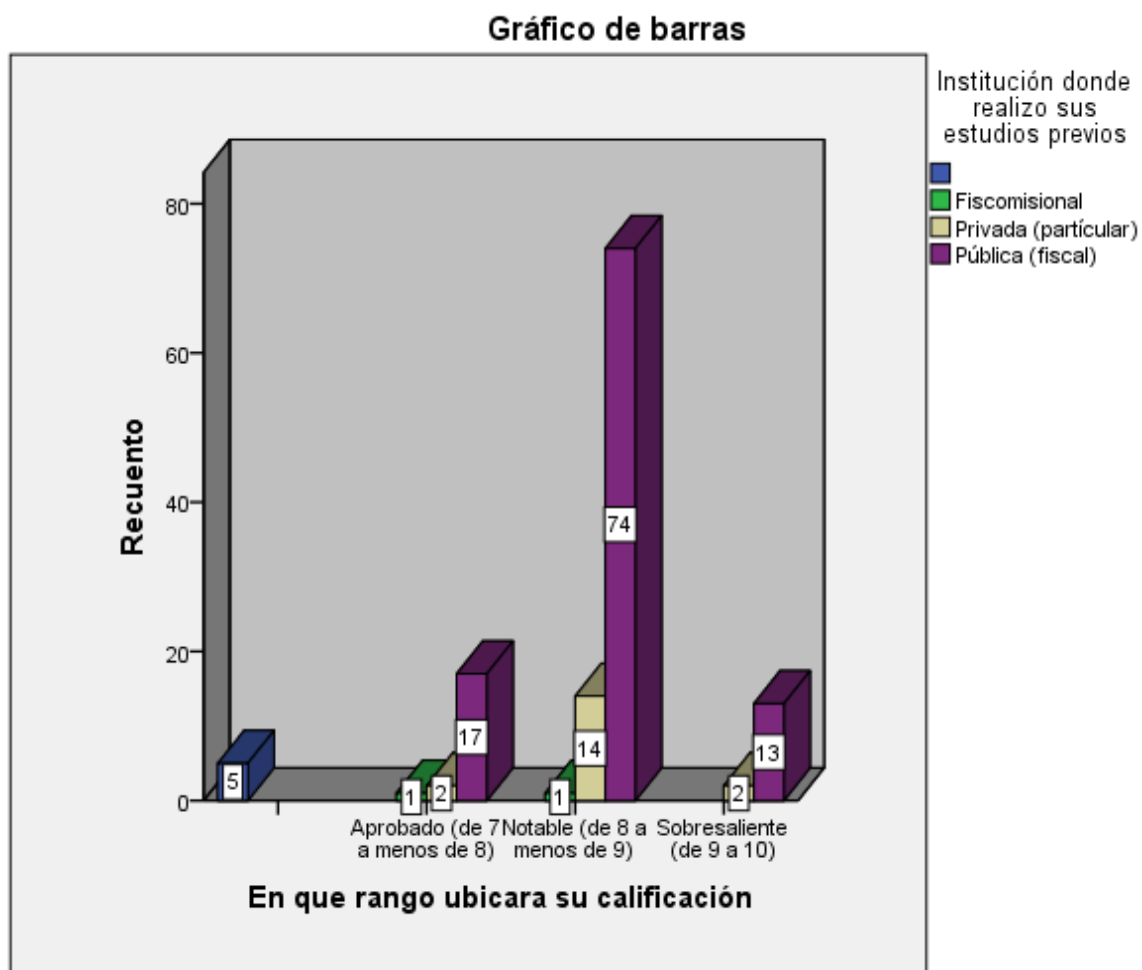


Tabla y gráfico N°5, Institución donde realizó estudios, rango de calificación.

Al preguntar a los graduados en que institución obtuvieron su título de secundaria ellos responden que vienen de la institución pública (104), y con una calificación de ocho a menos de nueve, lo que nos quiere decir que son estudiantes que tienen muy buena calificación para ingresar a estudios de tercer nivel en salud; mientras que 25, bachilleres vienen de instituciones privadas que obtuvieron notas que van de ocho hasta diez, ósea son estudiantes sobresalientes, sin embargo es importante resaltar que predomina con excelente notas los estudiantes de colegios públicos denotando que la educación secundaria ha mejorado su calidad.

Calificación promedio graduó	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Otros	7	5,4	5,4
Aprobado (de 7 a menos de 8)	14	10,9	10,9
Notable (de 8 a menos de 9)	97	75,2	75,2
Sobresaliente (de 9 a 10)	11	8,5	8,5
Total	129	100,0	100,0

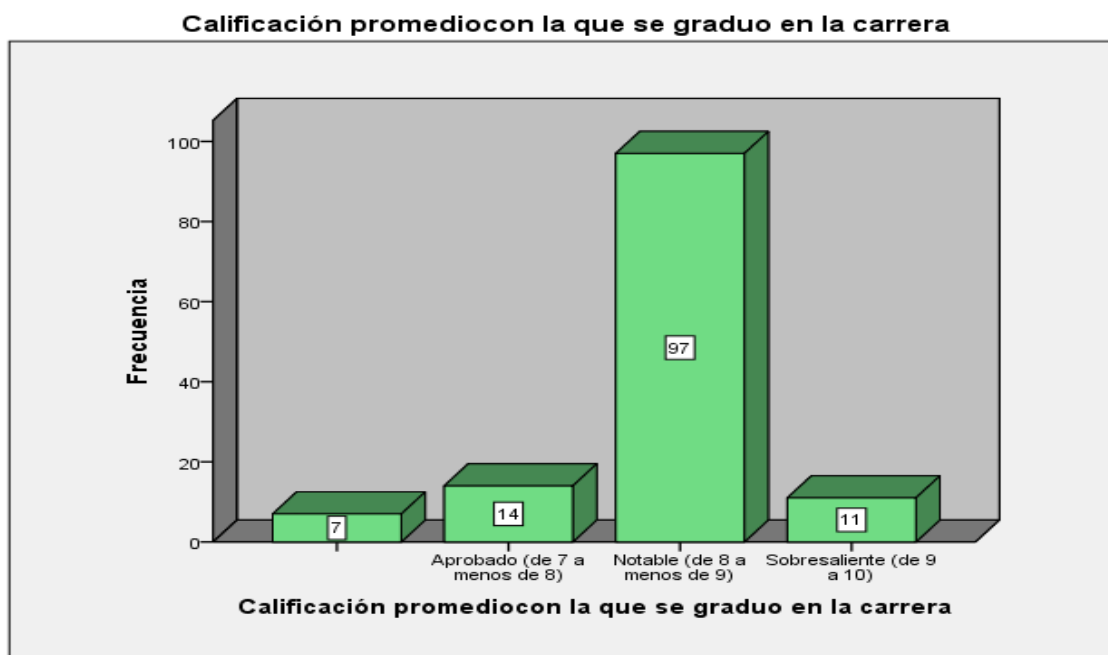


Tabla y gráfico N°6, Calificación promedio con la se graduó en la carrera

De los 129 licenciados/das en enfermería, 97 de ellos responden que se graduaron con una calificación que esta entre ocho a menos de nueve, lo que quiere decir que están aptos para desempeñarse en los diferentes campos ocupacionales que le permite la profesión y el requerimiento acorde a la demanda de la sociedad, sin embargo, sería importante seguir en la mejora continua para alcanzar la excelencia académica.

Durante el proceso de formación cuántos meses invirtió en las siguientes actividades	Media	Desviación típica
Jornadas técnicas afines a su carrera	21,88	21,063
Cursos o talleres complementarios	20,49	19,668
Prácticas en empresas	16,91	22,585
Estudiar un segundo idioma extranjero	10,44	15,879
Estudiar un tercer idioma extranjero	,78	2,807
Estancia en un país extranjero	,53	3,059
Trabajos no relacionados con la carrera	7,51	12,787
Trabajos relacionados con la carrera	18,71	21,880
Otros estudios universitarios	1,33	7,507

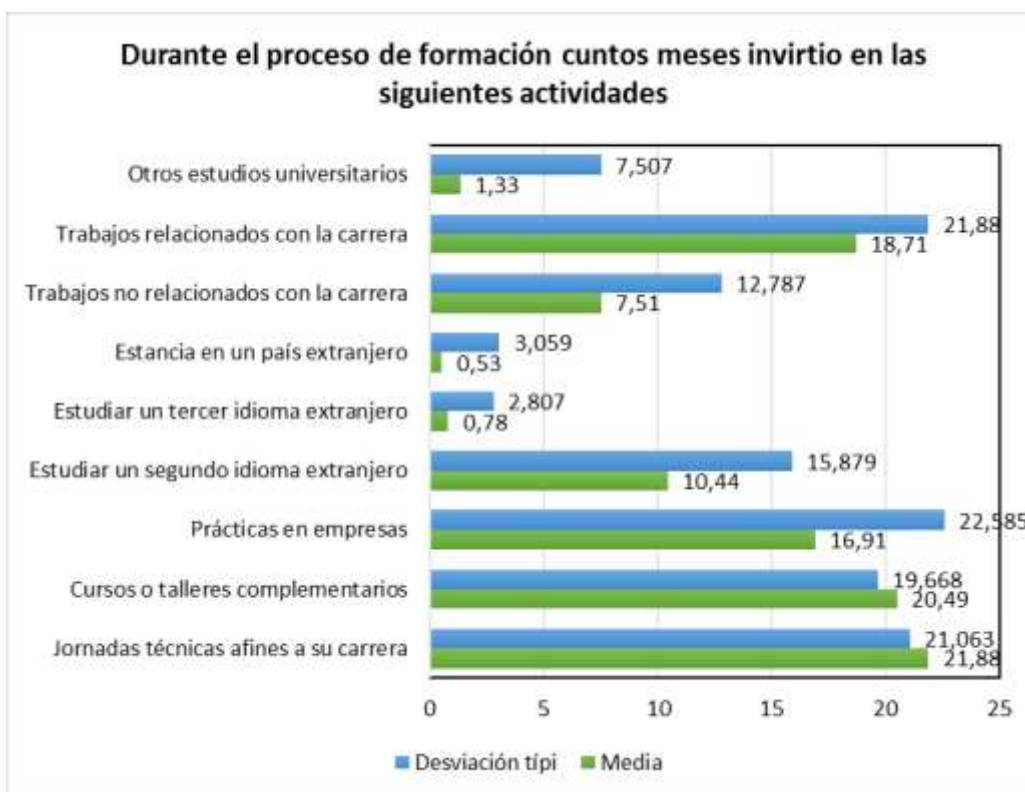


Tabla y gráfico N°7, Meses que invirtió en otras actividades durante proceso de formación.

Como se puede observar los graduados contestan que durante el proceso de formación ellos invierten su tiempo más en jornadas técnicas afines a su carrera (M= 21.88), al igual que los cursos y talleres complementarios (M=20,49) como también los trabajos relacionados con su carrera con una (M=18,71), lo que permite formar y disponer de profesionales y técnicos competentes para satisfacer las necesidades de salud de la población, generando un beneficio sobre la calidad de atención que reciben los usuarios de la Red Pública Integral en Salud (RPIS) y de las demás instituciones del sistema nacional del Ecuador (SNS), sin embargo, resulta preocupante que los graduados se interesan muy poco por estudiar un segundo idioma extranjero como el inglés que en la actualidad demanda de este idioma, que se requiere ser competente en todos los campos ocupacionales y a un más en salud e investigación.

Horas a la semana invertidas en otras actividades tiempo libre	Media	Desviación-Típ
Hacer turismo	10,35	12,597
Practicar algún deporte	11,47	14,595
Salir con amigos(as) a bares, restaurantes	9,43	12,045
Lectura ajena a los estudios universitarios	9,3	12,377
Actividades culturales	4,64	8,229
Practica musical	5,39	12,309
Ver televisión	8,71	11,099
Oír radio	7,33	10,422
Video juegos	2,65	7,006
Conectado a redes sociales	17,73	19,09
Internet	21,26	20,642
Otras	5,53	11,867

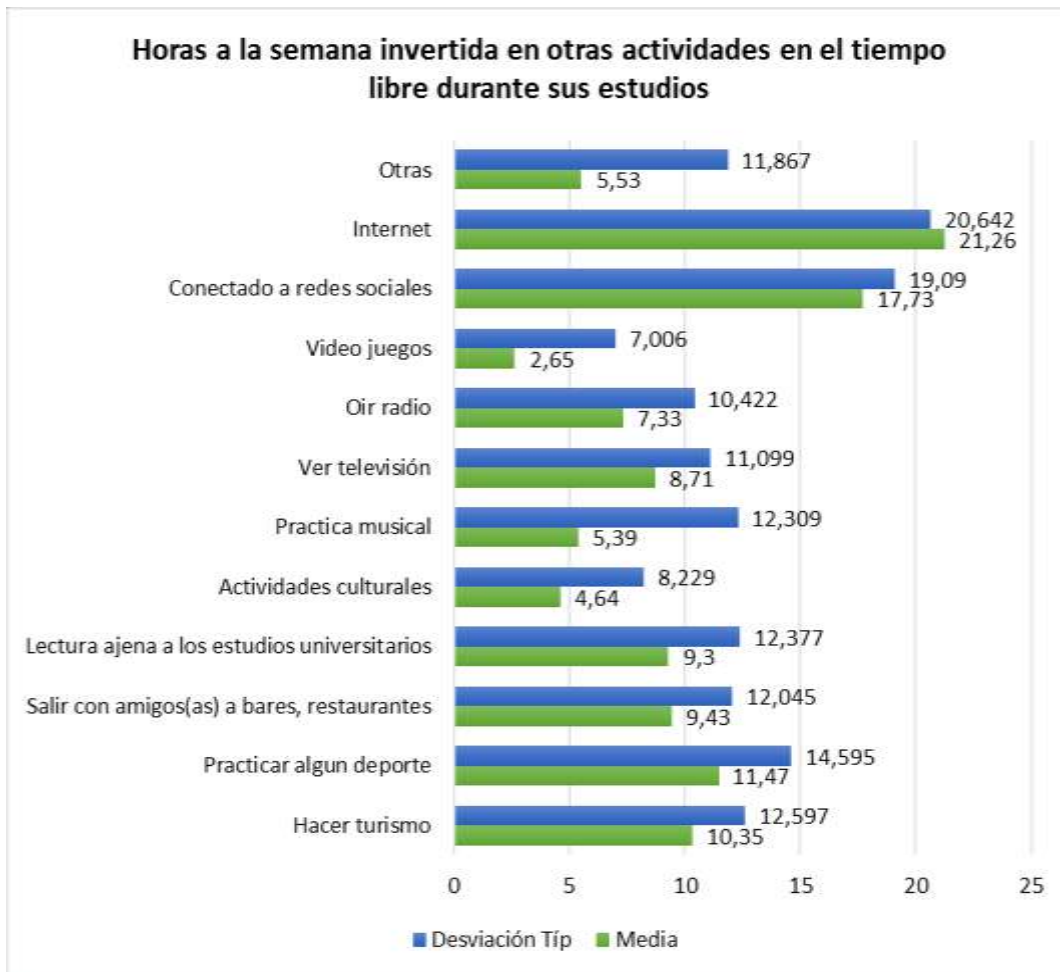


Tabla y gráfico N°8, Horas a la semana invertidas en otras actividades tiempo libre

Al preguntar a los graduados sobre las horas a la semana invertidas en otras actividades en el tiempo libre durante sus estudios ellos responden que pasan más en internet $M = (21,26)$, conectados en redes sociales $M = (17,73)$, por lo tanto debemos motivar a los estudiantes utilizar estos medios de comunicación de manera positiva de tal manera que permitan y favorecer publicar y compartir información, el autoaprendizaje; el trabajo en equipo; la comunicación, entre alumno-profesor; la retroalimentación; el acceso a otras fuentes de información que apoyan e incluso facilitan el aprendizaje constructivista y el aprendizaje colaborativo; y el contacto con expertos. Permitiendo mejorar su rendimiento académico.

Cómo califica la calidad de información y orientación recibida en la carrera:	Media	Desviación estándar
En relación a socialización del proyecto de carrera	3,78	1,224
Información al inicio del curso sobre actividades académicas planificadas	3,83	1,193
Asesoría para los exámenes parciales y finales de la carrera	3,88	1,203
Oportunidad de contactar profesores fuera del aula	3,67	1,3
Información veraz y oportuna del personal de secretaria	3,72	1,192
Atención a las solicitudes de los estudiantes	3,71	1,259
Información sobre las salidas profesionales de la carrera	3,64	1,23
Información sobre ofertas de postgrado para el desarrollo profesional	3,47	1,287

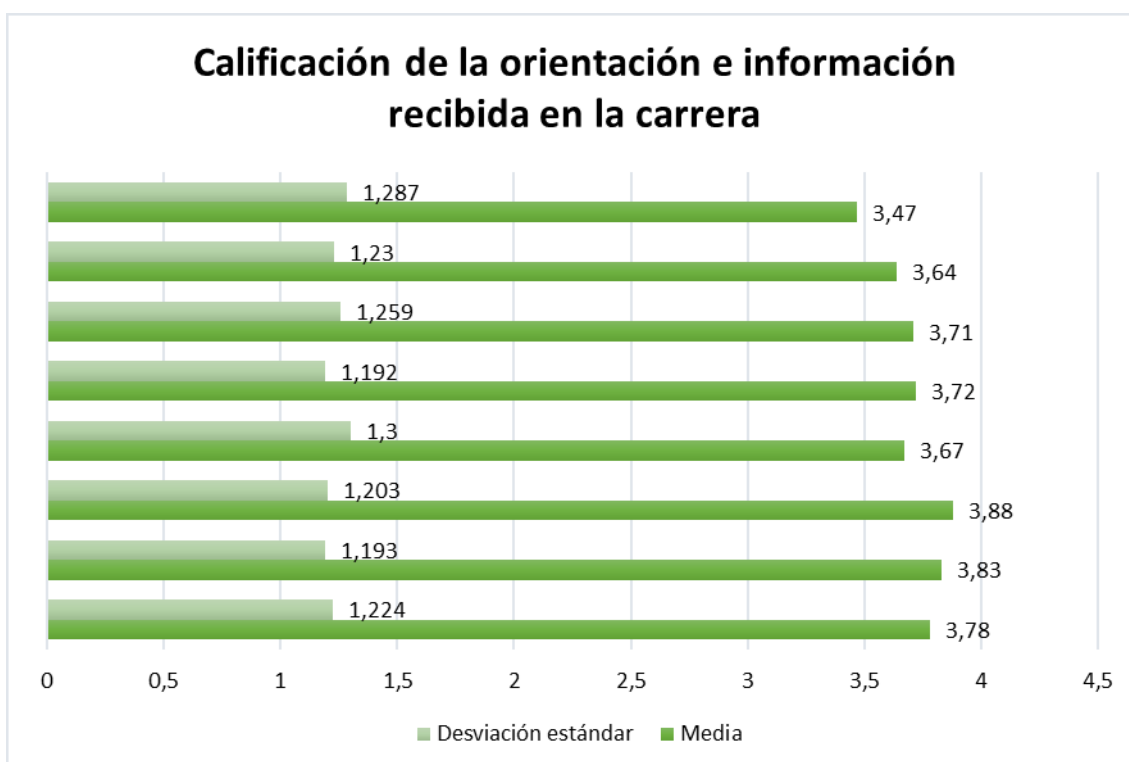


Tabla y gráfico N°9, Calificación sobre la orientación e información recibida en la carrera.

Al preguntar a los graduados como evalúan la orientación e información de la carrera ellos informan que respecto a la asesoría para exámenes parciales y

finales lo evalúan con una media de $M = (3,88/5)$, al igual la información al inicio del curso sobre actividades académicas planificadas $M = (3,83)$ como los proyectos de la carrera $M = (3,78)$, así mismo la información veraz y oportuna de las secretarías $M = (3,72)$, y la oportunidad de contactar al profesor fuera del aula con una $M = (3,67)$, por lo que se puede denotar que en relación a estudios de satisfacción anteriores se nota una mejoría en estos indicadores; sin embargo, se nota una diferencia estadística en relación al campo ocupacional de la carrera y oferta de estudios de posgrado, por lo tanto como institución de educación superior tenemos la tarea de mejorar la categoría de institución para poder ofrecer estudios de cuarto nivel a los graduados.

Cómo califica los elementos del plan de estudios	Media	Desviación estándar
Profundidad en el contenido de las asignaturas	3,81	1,197
Número de asignaturas	3,98	1,208
Participación en proyectos pre-profesionales	3,95	1,237
Estrategias metodológicas del profesorado	3,84	1,191
Orientación estudiantes en investigación o proyectos	3,9	1,217
Tutoría académica de los estudiantes	3,82	1,247
Calidad e intensidad de actividades prácticas	3,86	1,229
Calidad de la instrucción teórica	3,84	1,165
Oportunidad para participar en proyectos de investigación	3,93	1,239
Prácticas pre-profesionales	4,16	1,221
Proyectos sociales o de vinculación	4,03	1,256
Sistema de evaluación en la carrera	3,9	1,185
Participación en pasantías remuneradas	4,12	1,25
Tutoría académica en general	3,84	1,208

Contenido básico de la carrera	3,88	1,186
Diseño del plan de estudios	3,86	1,236
Prácticas de laboratorio	3,41	1,309



Tabla y gráfico N°10, Calificación del plan de estudios

Al preguntar a los graduados como califican el plan de estudios desde su utilidad es la practica pre profesional con una media $M = (4,16)$, pasantías remuneradas media $M = (4,12)$, porque tanto las prácticas como las pasantías, generan mucha efectividad como proceso de aprendizaje, puesto que no solo favorece el desarrollo académico (aprendizaje auténtico) y la consolidación de capacidades, sino también contribuye a su desarrollo personal a través de la incorporación de conocimientos, destrezas y actitudes, como también favorecen al desarrollo del pensamiento o conciencia crítica, la sensibilidad humanista, el adecuado desempeño, la formación de la conciencia social y la búsqueda de soluciones a los problemas que se presentan; formando al nuevo profesional,

Sin embargo los contenidos del plan de estudios menos valorados desde la perspectiva de los graduados desde su utilidad, está la practicas de laboratorio con una M= (3,41), por lo tanto desde los directivos de la carrera se debe preguntar si las practicas están cumpliendo con los estándares académicos de calidad; ya que este parámetro se repite la misma petición en investigaciones anteriores, como también tenemos la profundidad en el contenido de las asignaturas, calidad de instrucción teórica y tutoría académica en general son estadísticas diferenciadas en las que se debe realizar una revisión exhaustiva.

Calificación de los servicios educativos de acuerdo a su experiencia	Media	Desviación estándar
Calidad de las aulas	3,8	1,208
Espacios comunes para trabajo en equipo	3,65	1,216
Laboratorios para actividades practicas	3,5	1,232
Laboratorios para practicas experimentales	3,4	1,277
Recursos tecnológicos en el aula	3,51	1,269
Conectividad con internet	3,28	1,281
Participación de los estudiantes en políticas de la Universidad	3,5	1,257
Calidad de las instalaciones	3,7	1,196
Recursos bibliográficos en las bibliotecas	3,53	1,287
Organización física de las bibliotecas	3,46	1,237
Recursos materiales en las bibliotecas	3,5	1,282
Bases de datos científicas digitales	3,52	1,232

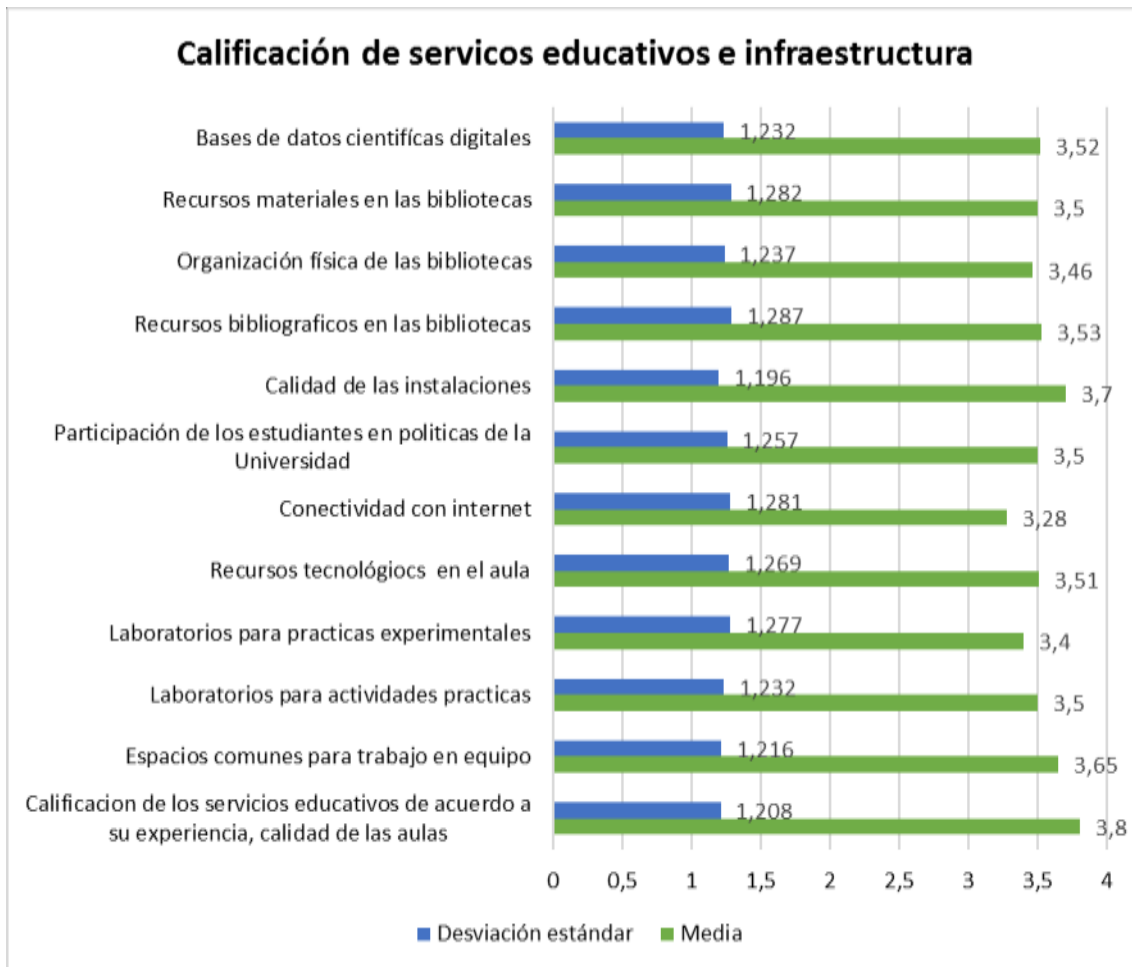


Tabla y gráfico N°11, Calificación de los servicios educativos e infraestructura.

Al preguntar a Los graduados como califican los servicios educativos e infraestructura desde su experiencia educativa, responden que los más valorados desde su utilidad esta la calidad de las aulas con una media $M= (3.8)$, la calidad de las instalaciones con una media $M= (3,7)$ así como los espacios comunes para el trabajo en equipo con una media $M= (3,659)$ y base de datos científicos digitales media $M= (3,51)$; sin embargo, los servicios educativos menos valorados desde la experiencia educativa refieren la conectividad a internet con una media $M=(3,28)$ laboratorio de prácticas experimentales con una media $M=(3,4)$ y la organización física de bibliotecas con una media $M=(3,46)$, lo que permite identificar que los directivos de la institución de educación deben enfocarse en el cliente para cumplir sus necesidades y expectativas como demanda misión y visión de la carrera, hacer conciencia que la institución es un lugar donde los estudiantes pasan gran parte de

su día a día y eso convierte a esta dimensión en una situación fundamental para alcanzar la satisfacción estudiantil.

Medida en que adquirió competencias básicas durante su formación	Media	Desviación estándar
Habilidad para identificar problemas de corte profesional y elaborar proyectos de investigación	3,86	1,285
Dominio de por lo menos un segundo idioma	3,22	1,318
Manejo eficiente de las Tics	3,81	1,263
Dominio de la ortografía y redacción	3,93	1,27
Leer, comprender, analizar y argumentar con lenguaje profesional un texto	4,02	1,231
Explicar un tema con uso adecuado del lenguaje	3,91	1,238

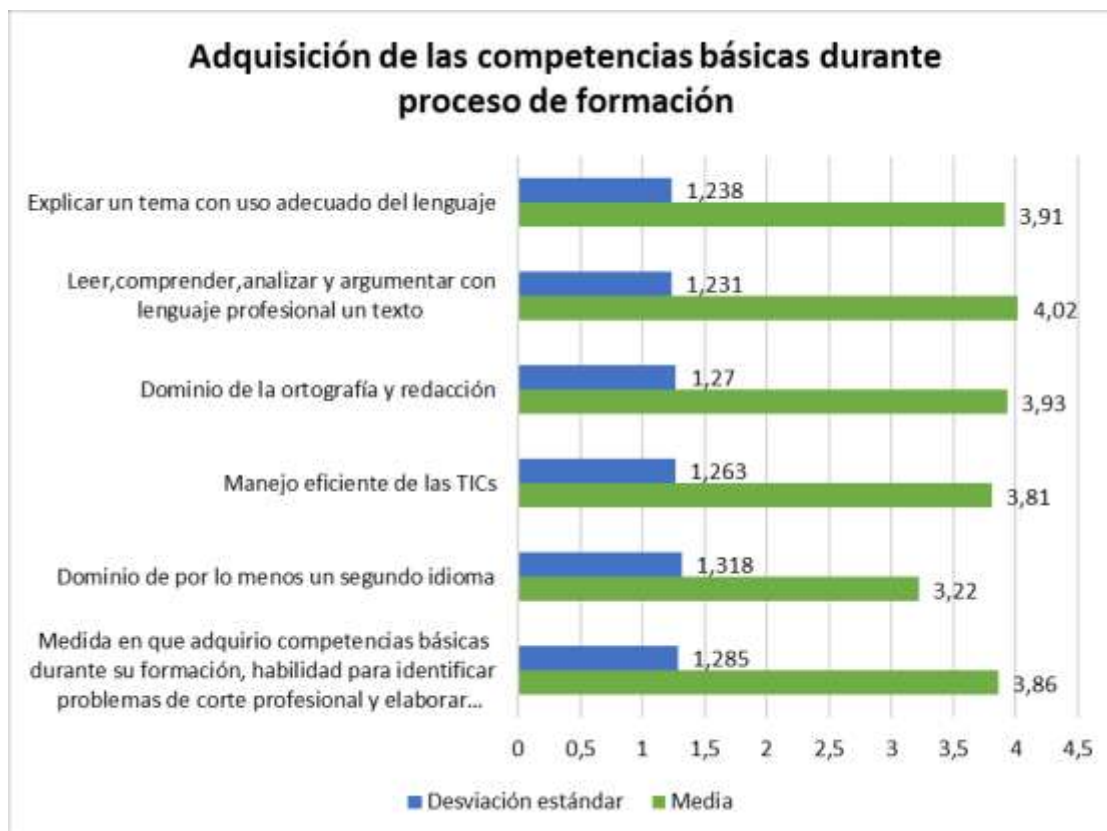


Tabla y gráfico N°12, Adquisición de las competencias básicas durante proceso de formación

Al investigar a los graduados la medida en que adquirieron las competencias básicas durante el proceso de su formación las competencias más valoradas desde su utilidad está la de leer, comprender, analizar y argumentar con lenguaje profesional un texto con una $M= (4,02)$, dominio de la ortografía y redacción con una media $M= (3,93)$, explicar un tema con un lenguaje adecuado con una media $M= (3,91)$, habilidad para identificar problemas de corte profesional y elaborar proyectos de investigación con una media $M=(3,86)$, por lo tanto la educación del siglo XXI, exige que los maestros y maestras deberán estar inmersos en torno a la adquisición de competencias profesionales: específicas y transversales y a su vez se enmarquen en un proceso de enseñanza y aprendizaje centrado en la actividad del alumnado, este hecho también supondrá concebir planes de estudio contextualizados con el marco curricular vigente y con la realidad social de las aulas; de tal manera que contribuya al bienestar personal, económico y social

Medida en la cual adquirió competencias transversales durante proceso de formación;	Medi a	Desviació n estándar
Capacidad para insertarse y adaptarse a diversos grupos humanos con respeto a las diferencias	4,01	1,253
Dominio de un estilo comunicativo asertivo	3,84	1,221
Poseer mecanismos de autocontrol para enfrentar situaciones inciertas e inesperadas	3,91	1,219
Asimilar y expresar el conocimiento con la brevedad y profundidad que exige el momento	3,95	1,246
Trabajar en equipo bajo los principios de tolerancia y colaboración	4,08	1,272
Organizar el tiempo de acuerdo a la importancia y prioridad de actividades	4,11	1,264
Capacidad de identificar problemas y analizar variantes de solución bajo los principios de eficiencia y ética	4,05	1,258

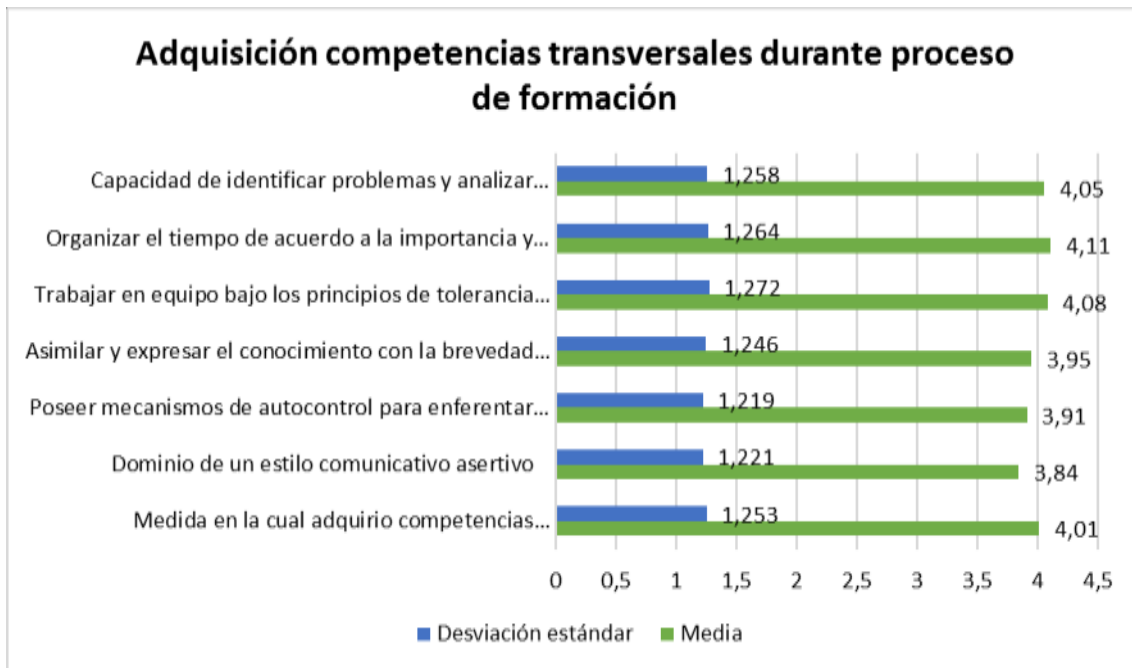


Tabla y gráfico N°13, Adquisición de competencias transversales en el proceso de formación.

Al indagar a los graduados la medida en la cual adquirió las competencias transversales durante el proceso de formación, las competencias más valoradas desde su utilidad esta organizar el tiempo de acuerdo a la importancia y prioridad de las actividades con una media $M= (4,11)$, trabajar en equipo bajo los principios de tolerancia con una media $M= (4,08)$, capacidad de insertarse y adaptarse a diversos grupos humanos con respeto a las diferencias con una media $M= (4,05)$, estas competencias les permite a los egresados la aplicación de un amplio abanico de ocupaciones y situaciones laborales que favorecen la inserción como un valor añadido que aporta empleo y motiva la desarrollo y progreso profesional; se sitúan en el saber estar y en el saber ser.

8. Conclusiones

- Al preguntar a los egresados si se graduaron en el tiempo establecido responden si el 81,4%, denotando que la institución está cumpliendo con los objetivos académicos propuestos, mientras que un 16%, responden que no se han graduado en el tiempo establecido lo que es importante saber que paso en su proceso de formación académica, está respondiendo a lo que demanda la ley de educación superior.
- Los graduados del 2016 contestan que durante el proceso de formación ellos invierten su tiempo más en jornadas técnicas afines a su carrera (M= 21.88), al igual que los cursos y talleres complementarios (M=20,49) como también los trabajos relacionados con su carrera con una (M=18,71), lo que permite formar y disponer de profesionales y técnicos competentes para satisfacer las necesidades de salud de la población, generando un beneficio sobre la calidad de atención que reciben los usuarios de la Red Pública Integral en Salud (RPIS) y de las demás instituciones del sistema nacional del ecuador (SNS), sin embargo resulta preocupante que los graduados se interesan muy poco por estudiar un segundo idioma extranjero como el inglés que en la actualidad demanda de este idioma, que se requiere ser competente en todos los campos ocupacionales y aún más en salud e investigación.
- Al preguntar a los graduados como evalúan la orientación e información de la carrera ellos informan que respecto a la asesoría para exámenes parciales y finales lo evalúan con una media de $M = (3,88/5)$, al igual la información al inicio del curso sobre actividades académicas planificadas $M= (3,83)$ como los proyectos de la carrera $M= (3,78)$, así mismo la información veraz y oportuna de las secretarías $M= (3,72)$, y la oportunidad de contactar al

profesor fuera del aula con una $M = (3,67)$, por lo que se puede denotar que en relación a estudios de satisfacción anteriores se nota una mejoría en estos indicadores; más sin embargo se nota una diferencia estadística en relación al campo ocupacional de la carrera y oferta de estudios de posgrado, por lo tanto como institución de educación superior tenemos la tarea de mejorar la calidad académica para lograr una categoría que le permita a la institución poder ofrecer una educación continua a los graduados.

- Al preguntar a los graduados como califican el plan de estudios desde su utilidad es la practica pre profesional con un promedio alto como media $M = (4,16)$, pasantías remuneradas media $M = (4,12)$, porque tanto las prácticas como las pasantías, generan mucha efectividad como proceso de aprendizaje, puesto que no solo favorece el desarrollo académico (aprendizaje auténtico) y la consolidación de capacidades, sino también contribuye a su desarrollo personal a través de la incorporación de conocimientos, destrezas y actitudes, como también favorecen al desarrollo del pensamiento o conciencia crítica, la sensibilidad humanista, el adecuado desempeño, la formación de la conciencia social y la búsqueda de soluciones a los problemas que se presentan; formando al nuevo profesional,
- Sin embargo los contenidos del plan de estudios menos valorados desde la perspectiva de los graduados desde su utilidad, está la practicas de laboratorio con una $M = (3,41)$, por lo tanto desde los directivos de la carrera se debe preguntar si las practicas están cumpliendo con los estándares académicos de calidad; ya que este parámetro se repite la misma petición en investigaciones anteriores, como también tenemos la profundidad en el contenido de las asignaturas, calidad de instrucción teórica y tutoría académica en general son estadísticas diferenciadas en las que se debe realizar una revisión exhaustiva
- Al preguntar a los graduados como califican los servicios educativos e infraestructura desde su experiencia educativa, responden que los más valorados desde su utilidad esta la calidad de las aulas con una media $M = (3,8)$, la calidad de las instalaciones con una media $M = (3,7)$ así como los espacios comunes para el trabajo en equipo con una media $M = (3,659)$ y

base de datos científicos digitales media $M= (3,51)$; sin embargo los servicios educativos menos valorados desde la experiencia educativa refieren la conectividad a internet con una media $M=(3,28)$ laboratorio de prácticas experimentales con una media $M=(3,4)$ y la organización física de bibliotecas con una media $M=(3,46)$, lo que permite identificar que los directivos de la institución de educación deben enfocarse en el cliente para cumplir sus necesidades y expectativas como demanda misión y visión de la carrera, hacer conciencia que la institución es un lugar donde los estudiantes pasan gran parte de su día a día y eso convierte a esta dimensión en una situación fundamental para alcanzar la satisfacción estudiantil.

- Al investigar a los graduados la medida en que adquirieron las competencias básicas durante el proceso de su formación las más valoradas desde su utilidad está la de leer, comprender, analizar y argumentar con lenguaje profesional un texto con una $M= (4,02)$, dominio de la ortografía y redacción con una media $M= (3,93)$, explicar un tema con un lenguaje adecuado con una media $M= (3,91)$, habilidad para identificar problemas de corte profesional y elaborar proyectos de investigación con una media $M=(3,86)$, por lo tanto la educación del siglo XXI, exige que los maestros y maestras deberán estar inmersos en torno a la adquisición de competencias profesionales: específicas y transversales y a su vez se enmarquen en un proceso de enseñanza y aprendizaje centrado en la actividad del alumnado, este hecho también supondrá concebir planes de estudio contextualizados con el marco curricular vigente y con la realidad social de las aulas; de tal manera que contribuya al bienestar personal, económico y social.

9. Recomendaciones

- Al preguntar a los graduados sobre las horas a la semana invertidas en otras actividades en el tiempo libre durante sus estudios ellos responden que pasan más en internet $M = (21,26)$, conectados en redes sociales $M = (17,73)$, las redes sociales se han universalizado. Los jóvenes las han incorporado plenamente en sus vidas. Se han convertido en un espacio idóneo para intercambiar información y conocimiento de una forma rápida, sencilla y cómoda. Los docentes pueden aprovechar esta situación y la predisposición de los estudiantes a usar redes sociales para incorporarlas a la enseñanza. «El uso de redes sociales, blogs, aplicaciones de vídeo implica (...) llevar la información y formación al lugar que los estudiantes asocian con el entretenimiento, y donde es posible que se acerquen con menores prejuicios» (Alonso & Muñoz de Luna, 2010: 350). De la Torre (2009)
- En relación a la orientación e información de la carrera se nota una diferencia estadística en relación al campo ocupacional de la carrera y oferta de estudios de posgrado, pues el mundo laboral cada vez más exige miembros competitivos que aporten al crecimiento de las organizaciones. por lo tanto, como institución de educación superior tiene la tarea de mejorar la calidad académica para lograr una categoría que le permita a la institución, transferir el conocimiento desarrollado por la Universidad y establecer puentes de mutuo aprendizaje con el Estado, el sector empresarial ecuatoriano y la comunidad en general. profundizar en temas especializados de las áreas del conocimiento, aportando al desarrollo y competitividad del Talento Humano de las Organizaciones en Ecuador y en el mundo.
- Continua siendo preocupante que por dos periodos consecutivos, los graduados sienten inconformes con el contenido de las asignaturas las prácticas de laboratorio experimentales lo tanto desde los directivos de la carrera se debe preguntar si las practicas están cumpliendo con los estándares académicos de calidad, a través de un plan didáctico de laboratorio donde le permita al docente enseñar los contenidos de las

técnicas específicas de enfermería significa organizar los contenidos respetando el orden siguiente: teoría, práctica de laboratorio previo a práctica clínica y práctica clínica, con esta secuencia se logra que el estudiante fije el conocimiento teórico, lo relacione y ejecute en las prácticas de laboratorio y finalmente los ejecute en práctica clínica, donde existirá la fijación de estos a través de la aplicación real y concreta con pacientes.

Además, porque son de gran trascendencia en el ámbito educativo y pueden generar mucha efectividad como proceso de aprendizaje, puesto que no solo favorece el desarrollo académico (aprendizaje auténtico) y la consolidación de capacidades, sino también contribuye a su desarrollo personal a través de la incorporación de conocimientos, destrezas y actitudes. Contribuye también al desarrollo del pensamiento o conciencia crítica, la sensibilidad humanista, el adecuado desempeño, la formación de la conciencia social y la búsqueda de soluciones a los problemas que se presentan.

- Los servicios educativos menos valorados por los graduados desde la experiencia educativa están la conectividad a internet y la organización física de bibliotecas por lo tanto los directivos de la institución de educación deben gestionar estos servicios porque son una herramienta de comunicación e información indispensable para el proceso de aprendizaje de los estudiantes, ya que ellos, son el eje central de todos los procesos que se llevan a cabo en las universidades; La mejora de los servicios que prestamos debe plantearse siempre desde el punto de vista de las personas usuarias. Un “servicio de calidad” es aquel que satisface las expectativas de quienes lo utilizan. Es necesario, por tanto, conocer la opinión y el grado de satisfacción de los graduados.

10. Referencias bibliográficas

- Alonso, M.H. & Muñoz de Luna, A.B. (2010). Uso de las nuevas tecnologías en la docencia de Publicidad y Relaciones Públicas, en Sierra, J. & Sotelo, J. (Coords.). Métodos de innovación docente aplicados a los estudios de Ciencias de la Comunicación. Madrid: Fragua; 348-358.
- Alonso, Martin, Pilar (2010) valoración de la importancia de las competencias transversales, revista de investigación educativa (28),1,119-140
- Espuny, C.; González, J. & al. (2011). Actitudes y expectativas del uso educativo de las redes sociales en los alumnos universitarios. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC), 8, 1; 171-185.
- De la Torre, A. (2009). Nuevos perfiles en el alumnado: la creatividad en nativos digitales competentes y expertos rutinarios. Revista Universidad y Sociedad del Conocimiento, 6, 1; 9.
- Hernández Velázquez, Lara García, Ortega Medellín, Martínez González (2008). Evaluación de la satisfacción académica de los Estudiantes de la licenciatura en didáctica del francés.
- James R Evans. William M. Lindsay (2008). Administración y control de la calidad. Mauri, T., Coll, C., & Onrubia, J. 2008. La evaluación de la calidad de los procesos de innovación docente universitaria. Una perspectiva constructivista. *Revista de Docencia Universitaria*,
- Ministerio de Salud Pública & Consejo de Educación Superior, Norma técnica para Unidades Asistenciales-Docentes, Quito: Ministerio de Salud Pública, Dirección Nacional de Normatización, marzo, 2013, Quito, Ecuador.
- Ministerio de Salud Pública (MSP) & Consejo de Educación Superior (CES), Norma técnica para Unidades Asistenciales-Docentes, Quito: Ministerio de Salud Pública, Dirección Nacional de Normatización, Dirección Nacional de Normatización del Talento Humano, 2013, 53 pg.; tab 1- Normas 2- Educación Superior 3- Salud pública 4- Ecuador.
- Rivera (2015). Informe de seguimiento de egresados, Universidad Veracruzana, México.
- Tirado R. (2014). Seguimiento a graduado Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- Ullastres, Á. M., & Ortega, E. M. (1998). *Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio*. Alianza Editorial.

Salinas, Martínez, & Morales (2008). Satisfacción del estudiante y calidad universitaria: un análisis exploratorio en la unidad académica multidisciplinaria agronomía y ciencias de la universidad autónoma de Tamaulipas, México, *N.º 31*; 39-55.

Candelas, Gurruchaga & Acosta (2012). Medición de la satisfacción estudiantil Universitaria: un estudio de caso en una institución mexicana.

Gómez, Roses & Farías (2012). El uso académico de las redes sociales en universitarios.

<https://doi.org/10.3916/C38-2012-03-04>

<http://www.revistacomunicar.com/indice/articulo.php?numero=38-2012-16>

<http://www.ffrace.edu.ec/index.php/2012-08-31-20-42-18/vinculacion-con-la-comunidad/practica-profesional>

Propuesta de plan de superación profesional para los graduados, de la Facultad de Enfermería de la ULEAM, agosto-septiembre 2016.

1. Antecedentes

Con el estudio de seguimiento a graduado que se realizó desde el 2013, en la Universidad, con el acompañamiento de un Prometeo enviado por la Senescyt, Dr. Ramón Tirado Morueta, los directivos de la institución, coordinadores de cada unidad, docentes y estudiantes, se logró institucionalizar el seguimiento a graduado en la universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) en el año 2014. En concordancia con la universidad y continuar con el proceso de este requisito la Facultad de Enfermería implementa el seguimiento de graduados en el año lectivo 2014, con la colaboración y participación de los docentes, graduados, estudiantes y el sector empleador”⁶

Y a partir de esta creación de seguimiento a graduado se continuo con estudio de empleabilidad, satisfacción o perfil de salida del graduado, conjuntamente con este se debe implementar el plan de superación profesional, cumpliendo con una de las funciones sustantivas de la institución para de esta forma contribuir con los objetivos el plan nacional del buen vivir 2 y 3, dándole pertinencia a la carrera.

El plan de superación profesional para los graduados es importante porque permite la formación continua de nuestros graduados y a su vez darle la congruencia entre los procesos educativos, las necesidades sociales y las exigencias del mercado laboral.

A través de estudios realizados se evidencio algunas debilidades como en el estudio de empleabilidad donde “Los empresarios indican que el graduado en

⁶ Seguimiento a graduados ULEAM

enfermería para su desempeño profesional requiere primeramente de actuar con ética profesional, ósea que desde las instituciones formadoras se debe hacer más énfasis en los principios y reglas éticas por que regulan y guían la actividad profesional; Como también tener la capacidad de trabajar en equipo,... lo que quiere decir que el profesional de enfermería debe salir preparado para diseñar estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas en todo tipo empresas”. (Guaranguay 2015)⁷

Los empresarios también solicitan, que, desde las instituciones de educación superior formadoras de profesionales en salud, se facilite más ilustración en los programas de salud pública preventiva. (Guaranguay, 2015)

2. Justificación

La formación de profesionales constituye una prioridad en cualquier sistema educativo y se reconoce la necesidad de promover, de forma permanente, mejoras en su preparación que garanticen la calidad del proceso educativo. En la actualidad son varios los esfuerzos que se orientan hacia la búsqueda de nuevas perspectivas que posibiliten una preparación efectiva y eficiente de los profesionales de la salud, desde una actualización constante que acceda a su crecimiento profesional y social, expresado en su saber, hacer, ser y convivir.

La superación profesional como parte de la formación posgraduada es el conjunto de procesos de enseñanza aprendizaje que posibilitan a los graduados universitarios la adquisición y el perfeccionamiento continuo de los conocimientos y habilidades requeridas para un mejor desempeño de sus responsabilidades y

⁷ Guaranguay, 2015, Estudio de empleabilidad Facultad de Enfermería ULEAM.

funciones laborales; en correspondencia con los avances de la ciencia y técnica, el arte y las necesidades económicas y sociales del país con el objetivo de contribuir a elevar la calidad y la productividad del trabajo de los egresados de la educación superior

Lo planteado hasta el momento acorde con la intención de lograr mejoras en el proceso de superación profesional del Licenciado en Enfermería, donde se generen cambios en sus modos de pensar, actuar y sentir, obligan a pensar en cómo estructurar de manera eficiente la superación profesional del enfermero/ra para lograr dicha intención.

3. Objetivo general

Perfeccionar los conocimientos de los graduados mediante un plan superación profesional del licenciado/da en enfermería de la ULEAM.

Objetivo específicos

- a) Garantizar el perfeccionamiento continuo en busca de un eficaz desempeño profesional del licenciado enfermería.
- b) Integrar en su concepción, valores profesionales, organizacionales y políticos que proporcionen el perfeccionamiento de la formación profesional de los graduados enfermería.
- c) Efectuar un cambio positivo en sus esferas afectivo y motivacional, lo que se traducirá en un mejor desempeño profesional de los licenciados enfermería.

- d) Adquirir una cultura general integral, sobre la ética profesional preparación profesional, con alto grado de compromiso y satisfacción personal de nuestros graduados.
- e) Fortalecer la relación entre las instituciones empleadoras graduados e institución de educación superior.

4. Metodología

- Curso que se desarrollara a través de exposiciones presenciales participativas.
- Trabajo grupal.
- Plenaria donde se trata de reflexionar sobre ética profesional y en las organizaciones.
- Medios audiovisuales (película) una mujer brillante, mujer audaz.

5. Participantes

- Autoridades de instituciones de educación superior, ULEAM, vicerrectorado académico.
 - Asesores docentes de instituciones de salud pública y privada.
 - Decano y coordinador de seguimiento a graduado Facultad de Enfermería
4. Equipo de programa ampliado de libros y textos (PALTEX), Organización Panamericana de la Salud (OPS) en Ecuador.
 5. Licenciados en Enfermería de las promociones 2013-2014, estudiantes últimos semestres.

6. Asistencia

La asistencia es obligatoria y deberá cumplir con el 80%, si el participante no cumple con este requisito no se extenderá el certificado correspondiente.

7. Proceso de inscripción

La inscripción se debe realizar en la Facultad de Enfermería en secretaría a partir de 15 de agosto hasta el 29 de septiembre.

8. Duración curso

La duración del curso es de 30 horas teórico prácticas con certificado abalizado por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, en convenio con el Ministerio de Salud Pública, Programa ampliado de textos, libros (PALTEX) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

9. Lugar y fecha

Lugar: Auditorio Facultad de Medicina

Fecha: 13 al 15 de octubre de 2016

Organizadores: Facultad de Enfermería -ULEAM

10. Agenda de trabajo.

Jueves 29 de septiembre

HORAS	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
08:00	Bienvenida e inauguración del curso	Decano de la Facultad
	Presentación del programa curso	Pendiente

	Sensibilización al desarrollo del curso	Responsable de seguimiento graduado
	Ética para que	pendiente
	Qué es la ética	pendiente
	Ética y moral	pendiente
	Ética como amor propio	pendiente
Viernes 30 de septiembre		
	Ética en la salud	pendiente
	Medidas extremas película	pendiente
	Conclusiones foro	pendiente
	La cuestión de la responsabilidad	pendiente
	Enfermería la responsabilidad profesional y ética	pendiente
Sábado 1 de octubre		
	Enfermera frente a la ética y a la técnica	pendiente
	Ética moral y profesional	pendiente
	Código de ética profesional que rige al profesional de la salud en Ecuador	pendiente
	Ética y ecología –medio ambiente	pendiente
	Evaluación del curso	pendiente

Hoja de inscripción

Curso de ética y valores profesionales, organizacionales, que proporcionen el perfeccionamiento de la formación profesional de los graduados enfermería.

Del 29 de septiembre al 1 de octubre de 2016

I. DATOS PERSONALES	
Nombres:	
Apellidos:	
Cedula de identidad:	
Dirección Domiciliaria:	
Teléfonos:	
correo electrónico personal:	
II. DATOS LABORALES	
Institución de salud:	
función o cargo:	Tiempo:
Modalidad laboral: Nombramiento	contrato:
Teléfonos:	
Correo institucional:	
Ciudad:	Provincia:

ETAPAS	GESTIÓN PROMOCIÓN Y VINCULACIÓN	GESTIÓN ACADÉMICA	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
PRE EJECUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación oficial a los gerentes y directivos de las diferentes unidades de salud. • publicación en la página web de la Universidad (observatorio de seguimiento a graduado) • publicación en la página web de la Facultad de Enfermería. 	<ul style="list-style-type: none"> • socializar la propuesta con autoridades de la Universidad para su autorización. • Coordinación con docentes académicos. • Diseño de un plan de trabajo. • Fortalecer los conocimientos en ética y valores profesionales, organizacionales y políticos que proporcionen el perfeccionamiento de la formación profesional de los graduados enfermería. • Fortalecer la relación entre las instituciones empleadoras graduados e institución de educación superior. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el presupuesto • Proveer la logística auditorio • Adquisición de materiales • Plan de contención de inscripciones • Alianzas estratégicas y convenios
EJECUCIÓN	Difusión de un catálogo sobre el curso.	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del curso a los expositores. • Monitorización del proceso del curso. • Encuesta a docentes y graduados. • Entrega de certificados y clausura del curso. 	Entrega del material para el curso
POST-	Elaborar informes.	Aplicación de encuestas	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar la

EJECUCIÓN		de satisfacción	cancelación de pendientes • Seguimiento de los participantes del curso.
------------------	--	-----------------	--

Glosario de términos

Mercado de trabajo: se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al conjunto de relaciones entre empleadores (oferentes de empleo o demandantes de trabajo) y personas que buscan trabajo remunerado por cuenta ajena.

Empleabilidad: Capacidad potencial de incorporarse y permanecer en el mercado laboral, esto es, las posibilidades personales para encontrar empleo y adaptarse a un mercado de trabajo en continuo cambio.

Mercados laborales: se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

Fuerzas de trabajo: es un término acuñado por Karl Marx y desarrollado en profundidad en su obra cumbre, El Capital, cuya primera edición data de 1867. Hace referencia a la capacidad física y mental, inherente a todo ser humano, de realizar un trabajo.

Productividad: capacidad de producción por unidad de trabajo, superficie de tierra cultivada.

Capital humano: el capital humano es un término usado en ciertas teorías económicas del crecimiento para designar a un hipotético factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad, del grado de formación y de la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo.

Sobreproducción: o superproducción (también sobreoferta, exceso de oferta y exceso de producción) se refiere a la situación económica en la que se produce un exceso de oferta de productos o bienes sobre la demanda del mercado.

Trabajar: realizar una actividad física o intelectual, en general de forma continuada, y recibir un salario por ello.

Producción: es la actividad que aporta valor agregado por creación y suministro de bienes y servicios, es decir, consiste en la creación de productos o servicios y, al mismo tiempo, la creación de valor. Es la actividad que se desarrolla dentro de un sistema económico. Más específicamente, se trata de la capacidad que tiene

un factor productivo para crear determinados bienes en un periodo de tiempo determinado.

Mercado: es un conjunto de transacciones de procesos o intercambio de bienes o servicios entre individuos. El mercado no hace referencia directa al lucro o a las empresas, sino simplemente al acuerdo mutuo en el marco de las transacciones

Socioeconomía: es un paradigma económico y social alternativo a la economía neoclásica.

Empleo: es el rol ocupacional social (trabajo) realizado en virtud de un contrato formal o de hecho, individual o colectivo, por el que se recibe una remuneración o salario.

Matriz productiva: es la forma cómo se organiza una comunidad o sociedad para producir determinados bienes, productos o servicios en un tiempo y precio determinado, esta no se limita únicamente a los procesos estrictamente técnicos o económicos, sino que también tiene la obligación de velar por esos procesos y realizar interacciones entre los distintos actores: sociales, políticos, económicos, culturales, entre otros, que utilizan los recursos que tienen a su disposición para llevar adelante las actividades de índole productivo.

Igualdad: condición o circunstancia de tener una misma naturaleza, cantidad, calidad, valor o forma, o de compartir alguna cualidad o característica.

Exclusión social: se define como una suma de situaciones de privación o pobreza que se supone son, en sí mismas, componentes y causas de la exclusión.

Industrialización: Sometimiento de un producto o una actividad económica a la explotación organizada del proceso industrial.

Crisis económica: es la fase de la evolución de un ciclo económico caracterizada por sus efectos negativos; siendo "recesión" el movimiento cíclico descendente, "contracción" la que cae por debajo del nivel mínimo del ciclo anterior y "depresión" un caso extremo por su duración o efectos.

Datos de autora

Carmen Guaranguay Chaves (Manta, 1968). Licenciado en Ciencias de la Enfermería. Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo. Magister en Investigación Clínica y Epidemiológica. Docente en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.