

EMPLEABILIDAD,
EDUCACIÓN PERMANENTE,
LA INSERCIÓN LABORAL Y
LAS NECESIDADES PROFESIONALES
DE LOS GRADUADOS DE
LA CARRERA DE ENFERMERÍA.
UN ESTUDIO DE CASO.

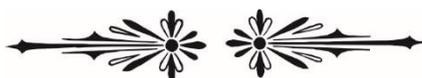


FACULTAD
DE
ENFERMERIA

AUTORA
MARÍA AGUSTINA TAPIA MIELES

CO-AUTORAS
FANNY MIRIAN CHÁVEZ VÉLEZ
LILIA SÁNCHEZ CHÓEZ
JESÚS YUBAGNI REZABALA VILLAO
CARMEN GUARANGUAY CHAVES
SONIA PICO BENÍTEZ

**EMPLEABILIDAD, EDUCACIÓN
PERMANENTE, LA INSERCIÓN LABORAL Y
LAS NECESIDADES PROFESIONALES DE
LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE
ENFERMERÍA. UN ESTUDIO DE CASO**



**Empleabilidad, educación permanente, la
inserción laboral y las necesidades
profesionales de los graduados de la carrera de
enfermería. Un estudio de caso**

Autora

María Agustina Tapia Mieles

Co-Autoras

Fanny Mirian Chávez Vélez

Lilia Sánchez Chóez

Jesús Yubagni Rezapala Villao

Carmen Guaranguay Chaves

Sonia Pico Benítez

Revisores Técnicos

Gustavo Muñoz

Johandry López de Gomes

Empleabilidad, educación permanente, la inserción laboral y las necesidades profesionales de los graduados de la carrera de enfermería. Un estudio de caso

Reservados todos los derechos. Está prohibido, bajo las sanciones penales y el resarcimiento civil previstos en las leyes, reproducir, registrar o transmitir esta publicación, íntegra o parcialmente, por cualquier sistema de recuperación y por cualquier medio, sea mecánico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o por cualquiera otro, sin la autorización previa por escrito al Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador (CIDE).

DERECHOS RESERVADOS.

Copyright © 2019

Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador.

Cdla. Martina Mz. 1 V. 4

Guayaquil, Ecuador.

Tel.: 00593 4 2037524

<http://www.cidecuador.com>

ISBN: 978-9942-802-76-7

Impreso y hecho en Ecuador

Dirección editorial: Lic. Pedro Naranjo Bajaña, Msc.

Coordinación técnica: Lic. María J. Delgado

Diseño gráfico: Lic. Danissa Colmenares

Diagramación: Lic. Alba Gil

Fecha de publicación: noviembre, 2020



Guayaquil – Ecuador

ACERCA DE LAS AUTORAS



María Agustina Tapia Mieles

Enfermera profesional graduada en la Universidad Técnica de Manabí en el año 2009. Dentro de sus principales logros académicos se encuentran: el título de Master en Gerencia en Salud para el Desarrollo Local, obtenido en el 2013, reconocimiento por el SENESCY como Profesor Investigador Auxiliar 1 - REG-INV-18-02342, y en curso, un Doctorado en Biociencias con la Universidad de Córdoba España. Ha participado en ponencias a nivel de congresos nacionales e internacionales en los que se señalan: XV Congreso Internacional FEPPEN realizado en Montevideo-Uruguay; III Reunión científica INPIN “Investigación para la Innovación”-Ecuador; IX “Reunión de Internacional de Investigación en Educación Superior en Enfermería Foro I+E 2018” Innovación docente y transferencia Educativa el lado más útil de la investigación Granada España; XXII Encuentro Internacional de Investigación en Cuidados, Córdoba-España. Hoy día, cuenta con varias publicaciones científicas en revistas de impacto internacional específicas en la profesión de enfermería y Latindex en el campo de la salud, todas acordes a investigaciones realizadas en proyectos de vinculación y de investigación realizados en la Facultad de Enfermería de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí y de su proceso doctoral. Se evidencia además, la participación activa en congresos y seminarios acordes a su perfil profesional ético-legal de la responsabilidad de enfermería y de investigación metodológica. Dentro de la experiencia laboral se enfatiza como su principal labor, la atención a la comunidad, donde se desempeñó como enfermera en Cuidado Directo por cuatro años en el Hospital IESS Portoviejo en el área de Pediatría y Quirófano, interrelacionando sus servicios como docente a medio tiempo en la Universidad Técnica de Manabí. Cuenta con experiencia laboral como educadora en educación superior, más de ocho años entre ambas universidades y con evaluaciones al desempeño docente superiores a las 96%.



Fanny Mirian Chávez Vélez

Licenciada en Enfermería, graduada en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí en el año 1993 . Cinco años de experiencia como Enfermera de cuidado directo y de quirófano en Clínica Manta desde 1995 hasta el año 2000. Experiencia docente hace 15 años impartiendo las materia de Enfermería Clínica – Salud Mental, Enfermería Gineco-Obstetricia, Enfermería Pediátrica y Neonatología, Enfermería Básica y Enfermería Quirúrgica en la Facultad de Enfermería (ULEAM). Participación en Proyecto de Vinculación desde el año 2015. Artículos publicados: *La práctica social, gestión humanística y valores de la enfermería, una profesión en desarrollo ; Implicaciones éticas y sociales en la calidad de vida del adulto mayor a partir de la intervención y el desempeño profesional de la enfermería.* Ha participado en congresos y seminarios en el área de Enfermería quirúrgica, Ética en la profesión quirúrgica.



Lilia Sánchez Chóez

(Paján, Ecuador 28 de octubre 1963) Licenciada en Enfermería (ULEAM). Magíster Salud Pública mención en Gerencia de los Servicios de Salud. Conocimientos en Cuidado directo del Paciente Crítico Terapia Intensiva. Docente en Facultad de Enfermería desde abril 1989 hasta la actualidad, dictando las asignaturas de Enfermería Clínica, Consolidación de conocimientos, Administración, Enfermería Básica. Instituciones de referencia: Hospital Rodríguez Zambrano desde 1992 hasta 2014; Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí desde 1989 hasta la actualidad. Presidente de Comisión Académica de Facultad de Enfermería de 2016 hasta la actualidad. Publicaciones de artículos: *Inserción laboral y desarrollo profesional del licenciado en enfermería* (2017). *Implicaciones éticas y sociales de calidad de vida del adulto mayor; La práctica social de la enfermería, gestión humanística de valores y una profesión en desarrollo* (2018). Ponencia *La inserción laboral y el desarrollo profesional de enfermería; Estudiantes de primer año universitario y su percepción de riesgo ante VIH/SIDA*.



Jesús Yubagni Rezabala Villao

Doctora en Ciencias Pedagógicas, Universidad de Holguín, República de Cuba. Línea de investigación: Formación en Competencia Profesional; Magister en Enseñanza Superior, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; Especialista en Diseño Curricular por Competencia, Universidad del Mar, Chile; Licenciada en Enfermería, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Experiencia profesional, cargos ocupados: Profesora Titular de Enfermería, Coordinadora Académica, Directora de Escuela de Enfermería; Decana de Enfermería en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; Gestora de la creación de la Facultad de Enfermería; Asesora de la Organización de Servicios de Enfermería en el sector privado y público en Vigilancia Epidemiológica de Infecciones Intrahospitalarias. Ponente en diferentes eventos nacionales e internacionales. Presidenta de la Asociación Ecuatoriana de Escuelas y Facultades de Enfermería. Secretaria del Directorio de la Federación Ecuatoriana de Enfermeras y Enfermeros. Vice Presidenta del Colegio de Enfermeras y Enfermeros de Manabí. Participación en proyectos y grupos de investigación científica: Investigadora educativa de *Las Competencias Pedagógicas Básicas en la Formación Integral del Licenciado en Enfermería* en el Proyecto Tuning América-Latina, con aportes de Ecuador, *La Conducta disruptiva y el aprendizaje* en Enfermería. Publicaciones de artículos científicos. Capítulos de libros en Enfermería. Ponencias. Actualmente, continúa como profesora titular de Enfermería en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.



Carmen Guaranguay Chaves

Licenciada en Enfermería de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí 1998, Magister en Investigación Clínica y Epidemiológica, Magíster en Gerencia y Liderazgo Educacional, Diplomado en Gestión Educativa, Experto en Metodología de Investigación, Doctoranda en Bioceánicas y Ciencias Agroalimentarias con la Universidad de Córdoba, participación en congresos de salud a nivel internacional en Córdoba-España, Brasil y Panamá. Experiencia laboral como educadora de Educación Superior 10 años como Profesor Titular, Profesora de Administración y Liderazgo, Metodología de Investigación, Investigación Clínica y Epidemiológica, Enfoque Derechos, Socio Antropología en la carrera de Enfermería de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Responsable de Seguimiento al Graduado desde 2014 hasta 2018.



Sonia Pico Benítez

Psicóloga Clínica, graduada en la Universidad Estatal de Guayaquil, Especialista en Diseño Curricular por competencias en la Universidad del Mar de Chile, egresada en Maestría de Psicología Clínica con mención en Neuropsicología de la Universidad Cayetano Heredia de Perú. Docente de Educación Media y Universitaria con 33 años de experiencia laboral. Publicación de artículos: *Diseño del proyecto de tutoría académica para la carrera de Enfermería de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Ecuador; Incidencia de las necesidades físicas, psicológicas, socio/económicas y académicas en el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Enfermería de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.*

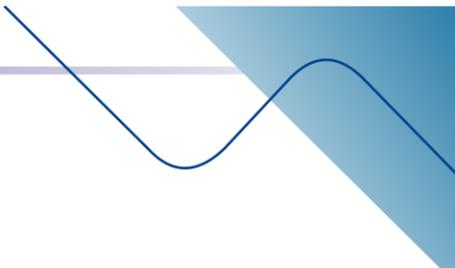
AGRADECIMIENTO

¡Venturoso aquél a quien el cielo dio un pedazo de pan, sin que le quede obligación de agradecerse a otro que al mismo cielo!

Nuestro agradecimiento eterno a Dios por darnos la salud, fortaleza y sabiduría para emprender nuevos retos.

A la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí por su aporte y colaboración en los procesos investigativos desarrollados bajo la guía del Lic. Richard Fabricio Rodríguez Andrade, Director Institucional de la Unidad de Seguimiento a Graduados y,

A los profesionales graduados de la Carrera de Enfermería, que participaron activamente en este proceso de estudio.



DEDICATORIA

Es la profesión de Enfermería, dinámica y vanguardista, donde el enfermero está regido por sus principios profesionales propios del enfermero, gestionados con autonomía responsable bajo el marco conceptual del recorrido académico.

Es por ello, que esta investigación es dedicada para los graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Con este estudio se busca aportar al progreso de la oferta académica y de las competencias en relación al perfil de egreso, que marquen concordancia con las exigencias actuales de los sistemas de salud, transformándolos en profesionales competentes frente a los diferentes escenarios laborales.

ÍNDICE

Acerca de las autoras	v
Agradecimiento	xi
Dedicatoria	xii
1. Introducción	2
1.1. Resumen ejecutivo	3
1.2. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí ULEAM.....	4
1.3. Perfil del egresado de enfermería de la ULEAM	5
1.4. Definiciones	7
2. Objetivo.....	10
3. Período de investigación.....	10
4. Metodología (Diseño de investigación).....	11
4.1. Instrumento y variables.....	11
4.2. Proceso de recolección de datos.....	13
4.3. Análisis de datos.....	13
4.4. Ficha técnica de la encuesta.....	14
5. Análisis de resultados.....	15
5.1. Tasa de empleo.....	15
5.1.1. Campo de ocupación (Pregunta 1).....	15
5.1.2. Tiempo de acceso al trabajo (Pregunta 2).....	16
5.1.3. Clasificación del trabajo (Pregunta 3).....	18
5.2. Adecuación del empleo.....	19
5.2.1. Formación profesional y situación del empleo (Pregunta 4).....	19
5.2.2. Formación profesional inicial y empleo actual (Pregunta 5 y 6).....	24
5.2.3. Capacidades genéricas para el empleo actual (Pregunta 7).....	35
5.3. Seguimiento de la inserción laboral.....	40
5.3.1. Acciones de mejora en la oferta académica para la inserción laboral (Pregunta 9).....	40
5.3.2. Acciones de mejora en el entorno de aprendizaje para la inserción laboral (Pregunta 8 y 10)	46
5.4. Necesidades profesionales de los graduandos.....	64
5.4.1. Entrevista desde la visión de los empleadores.....	64
5.4.2. Instituciones empleadoras entrevistadas.....	64
5.4.3. Identifique el número de empleadores de la profesión de enfermería en su institución.....	64
5.4.4. Si los tienes. Identifique el número de empleadores de la profesión, graduados de la ULEAM.....	64
5.4.5. Sectores a los que pertenecen las instituciones.....	64
5.4.6. Se les preguntó ¿Qué tan importante son los siguientes aspectos para la contratación de los graduados?.....	65
5.4.7. Se les preguntó ¿Tiene contratado a personal graduado de la ULEAM en puestos de dirección, profesionales de nivel superior o medio?.....	65
5.4.8. Se les preguntó: Medida de desempeño según las competencias transversales: Desempeño de los profesionales graduados.....	66

5.4.9.	Se les preguntó: Medida de desempeño según las competencias transversales: Competencia requerida por la institución.....	68
5.4.10	Desde la visión de los graduados.....	70
6.	Conclusiones.....	71
7.	Acciones de mejora (en relación a las necesidades profesionales).....	73
7.1.	En la oferta académica.....	73
7.2.	En el entorno de aprendizaje.....	73
7.3.	En la atención de los graduados.....	73
8.	Bibliografía.....	74
9.	Anexos.....	76

INFORME DE SEGUIMIENTO DE GRADUADOS CARRERA DE ENFERMERÍA

1. Introducción

El estudio de seguimiento a graduados proporciona información sobre los procesos y recursos relativos a la empleabilidad de los graduados, satisfacción, aportación al tejido socio-productivo, así como también al mejoramiento de la oferta académica y en esencia, aportan a la academia con una mirada macro contextual de los cambios que se producen en los escenarios laborales, ayudando de esta forma al rediseño curricular. Todo esto, desde el punto de vista del graduado, obteniéndose, en definitiva, una importante retroalimentación sobre la calidad de los mismos y facilita la orientación académica de los estudiantes sobre las carreras y sus salidas profesionales, antes y después de la finalización de los estudios.

El proceso constituye una herramienta de mucha utilidad para las Instituciones de Educación Superior (IES) ya que les permite obtener un conjunto de datos e indicadores sociodemográficos, académicos y laborales de los graduados, entre otros aspectos concernientes a la relación con la Institución y su proyecto educativo que permiten medir su eficiencia, calidad educativa y su impacto en la sociedad. En la universidad ecuatoriana, el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES) organismo gestor de la calidad universitaria, 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 satisfacción, la proyección social de las carreras y del perfil de egreso. En la Universidad Laica Eloy de Alfaro de Manabí (ULEAM), la Unidad de Seguimiento a Graduados está actualmente bajo la responsabilidad de Vicerrectorado Académico con el apoyo logístico de un docente responsable a nivel de institución y, tecnológico por parte de la Unidad Central de Coordinación Informática (UCCI).

En tal virtud, seguimiento a graduados forma parte de la cultura universitaria, siendo una labor formalmente reconocida en los estatutos de las universidades y en los reglamentos internos de las unidades académicas. Por tanto, dependiendo del modelo de investigación, y de la naturaleza de sus indicadores, los resultados de este proceso pueden ser insumos para la organización, redefinición o supresión de carreras universitarias, o bien, referentes para el diseño o reconstrucción de planes de estudio, la innovación y el desarrollo docente, la orientación académica de los estudiantes, la organización de las infraestructuras y recursos, entre otros aspectos, por tanto es una responsabilidad compartida entre las IES y los graduados propiamente.

La ULEAM, a través de su proceso de Seguimiento a Graduados en los diferentes períodos entre el 2015 y 2017, busca conocer la opinión en términos de empleabilidad, satisfacción y educación permanente e inserción laboral de los graduados de las diferentes unidades académicas, acerca de varios aspectos como su ocupación actual, tiempo de obtención del primer empleo, funciones actuales, formación profesional y situación laboral, aspectos considerados por el empleador para su contratación, formación profesional inicial, el

carácter y naturaleza de las experiencias del estudiante, su implicación en actividades académicas, las competencias adquiridas durante el cursado de la carrera y la medida en que estas logran satisfacerlos, las acciones que realiza la ULEAM para la inserción laboral de sus graduados y criterios para mejorar dicha inserción. Todo lo anterior se complementa con la información dada por los miembros del Comité Consultivo de cada Unidad Académica en una entrevista a profundidad, además de los criterios establecidos en las entrevistas a empleados y, en conjunto, con los resultados de la encuesta a graduados, se exponen en un Informe de Graduados por año académico, con propósitos claros en la búsqueda constante de una mejora de la calidad educativa y por ende, mejores condiciones laborales de los graduados.

1.1. Resumen ejecutivo

La empleabilidad de los graduados se ha convertido en una de las principales responsabilidades de todas las instituciones universitarias. Para favorecer la empleabilidad de sus titulados, la Universidad Laica Eloy de Alfaro de Manabí (ULEAM) necesita saber qué conocimientos y habilidades requieren para el desempeño profesional, así como lo que demandan los empleadores. También es necesario que alumnos y titulados conozcan lo que requieren empresas, organismos e instituciones para preparar mejor su inserción laboral.

Para los efectos de este informe, se ha implementado una base de datos a partir de una encuesta específica orientada a identificar la trayectoria laboral de los titulados durante los años 2015, 2016 y 2017. La totalidad de ellos y ellas fueron contactados de manera directa vía telefónica para que respondan las preguntas planteadas en el instrumento, el cual fue montado de forma electrónica a través del sitio web de la universidad. La base de datos resultante, es uno de los pilares constitutivos de este informe, ya que permite un insumo estadístico sobre características de los titulados y tituladas, y de su participación en la actividad económica.

En la *Metodología (diseño de investigación)* se realiza una descripción detallada de la encuesta, que aborda también otras temáticas, y de la base de datos implementada. A partir de esta información se ha estudiado la situación laboral de los titulados y se ha evaluado la correspondencia entre los empleos que ocupan o el trabajo que ejercen y las características académicas de sus estudios.

El *Análisis de resultados* contiene información contextual a partir de la cual se elaboran los cuadros y gráficos sobre la Situación Laboral de los titulados y las tituladas de la ULEAM, así como las consideraciones emanadas de los empleadores más importantes de los enfermeros y enfermeras de la provincia de Manabí y por último, la opinión de las máximas autoridades de la Universidad Laica Eloy de Alfaro de Manabí (ULEAM) con mirada crítica y rigurosa que permita mejorar significativamente, el buen desempeño de los egresados a futuro de esta importante labor.

Para finalizar, se exponen las conclusiones institucionales y las acciones de mejora en relación a las necesidades profesionales de los enfermeros (as), que se desprendieron del análisis exhaustivo de los resultados obtenidos a través de la realización del estudio desarrollado.

1.2. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM)

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) creada mediante Ley No. 10 publicada en el Registro Oficial No. 313 de noviembre 13 de 1985, es una institución de Educación Superior con personería jurídica de derecho público sin fines de lucro, de carácter laico, autónomo, democrático, pluralista, crítica y científica. Tiene su sede en Manta, una de las cinco principales ciudades del Ecuador, ciudad ribereña al mar, centro pesquero de los más importantes del Pacífico Sur y ciudad de gran potencialidad en cuanto a desarrollo turístico, es además, una ciudad que se proyecta a futuro como posible puerto de transferencia internacional. La Universidad fundamentalmente sirve a la juventud de la tercera provincia del Ecuador, que tiene una población que supera el millón doscientos mil habitantes.

Por otra parte, la Universidad entrega a Manta un incuantificable aporte para que esta ciudad se convierta en una ciudad de pujante desarrollo. Es una Universidad de carácter humanista con una clara concepción laica en materia educativa que procura la más exigente libertad de enseñanza y cátedra, entendiendo al estudiante como el gran actor de su proceso de formación y al docente como el gran facilitador del futuro profesional. En este contexto, concibe su oferta académica con la más amplia diversidad a efectos de responder a las diferentes aspiraciones de los jóvenes que desean seguir una carrera universitaria, entendiendo bien que los procesos educativos, son procesos dinámicos, por lo que anualmente reajusta su oferta educativa adecuándola a los requerimientos de la juventud y a la acelerada evolución del mundo contemporáneo.

La Universidad ha privilegiado un trabajo académico sistemático en la capacitación y actualización de conocimientos del personal docente y cuenta para su organización que es una de sus fortalezas, con una normativa jurídica y reglamentaria muy consistente. En el fondo existe un trabajo coordinado de autoridades, unidades académicas y administrativas, debidamente articulados y cohesionados en función de objetivos institucionales, pues a criterio del rector, un buen directivo es un buen equipo de trabajo.

Dentro de las carreras universitarias que ofrece la ULEAM, se encuentra la Facultad de Enfermería de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, donde su misión es orientar sus esfuerzos en función de formar profesionales competentes en enfermería, preparados en el cuidado integral y la gestión de servicios de excelencia en la salud, 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, con responsabilidad social en los estudiantes y graduados, a partir de potencialidades que brindan las actividades académicas, investigativas y extensionistas del entorno universitario, las entidades empleadoras y la comunidad, contribuyendo al desarrollo socio-económico, a la cultura y a la consecución del Buen Vivir.

En este mismo orden de ideas, la Facultad de Enfermería de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí se plantea como visión, ser destacada como una Unidad Académica con reconocimiento nacional e internacional, que tributa a la solución de los problemas de salud de la región y del país, aporta a la matriz productiva, con docentes y directivos competentes,

que respaldan la actividad de pregrado y posgrado de alto nivel, orientado a disminuir las inequidades sociales.

En cuanto a los objetivos generales que se plantea la carrera de Enfermería está el de formar profesionales competentes para el cuidado integral del ser humano en los niveles de atención primaria, secundaria y terciaria; vinculando lo humanístico, lo ético y científico-tecnológico a la docencia, la investigación y áreas multidisciplinarias en el servicio de salud, que contribuya a mejorar el nivel de vida de la población, al desarrollo sostenible a la ciudadanía y al mundo laboral, en el marco del Plan Nacional del Buen Vivir.

Seguidamente se plantea como objetivos específicos lo siguiente:

1. Al conocimiento y los saberes: formar enfermeros/as con conocimientos teóricos, metodológicos, prácticos, científicos y habilidades comunicativas, aplicando el proceso de enfermería en el cuidado de la salud y enfermedad del ser humano en su contexto, sobre la base de la ética, interculturalidad y la equidad.
2. A la pertinencia: promover expresiones humanísticas y profesionales acorde a las necesidades y expectativas de salud de la persona, la familia y la comunidad, en los distintos niveles de complejidad de atención y actuación de la enfermería, superando obstáculos y retos actuales, orientados al desarrollo social y a la construcción de la democracia en el marco del Plan Nacional del Buen Vivir.
3. A los aprendizajes: aplicar el proceso de enfermería, sustentado en preceptos teóricos, metodológicos y didácticos de avanzada, que permitan demostrar mediante la práctica pre profesional y/o pasantías, los conocimientos, habilidades y valores para dirigir el cuidado del ser humano sano y enfermo durante su ciclo vital, solucionando problemas en los diferentes niveles de atención de salud, respetando la etnia, género e interculturalidad.
4. A la ciudadanía integral: manifestar una conducta humanista sobre la base del liderazgo y de alta competencia profesional, capaces de diseñar, planificar, ejecutar y evaluar programas, proyectos y actividades relacionadas con la atención de enfermería, en cumplimiento de las políticas de salud en las diferentes áreas de gestión, respetando estándares y normativas nacionales e internacionales, dentro de un estricto marco ético y moral, con responsabilidad social y compromiso ciudadano.

1.3. Perfil del egresado de Enfermería de la ULEAM

La carrera de Enfermería de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí que tiene más de 30 años sirviendo a la sociedad manabita y ecuatoriana, procura contribuir a mejorar la salud del país con la formación de profesionales altamente calificados en los aspectos científico, técnico y humano, prestando sus prácticas en diferentes instituciones de salud públicas y privadas lo que le permite comprender la problemática individual y social para la toma de decisiones y así perfeccionar las prestaciones de salud, de enfermería.

Remontándonos a los antecedentes de la Facultad de Enfermería, se puede decir que Ecuador orientó en la década de los 60 un plan dirigido a “disminuir la mortalidad por causas evitables y lograr elevar el nivel de salud y vida para la población...”, cuestión que demandó el incremento de profesionales de medicina y enfermería. Tales demandas consolidaron la necesidad de la creación de la Escuela de Enfermería en mayo de 1979, constituida como primera unidad académica de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad “Vicente Rocafuerte” de Guayaquil.

Actualmente, el perfil del egresado de la carrera de Enfermería debe reunir, entre otras, las siguientes capacidades que le permitirán desarrollar con más facilidad las competencias que se le exigen como profesional:

- ✓ Diseña el proceso de atención de enfermería de acuerdo a los ciclos de vida para dar respuesta a las necesidades reales y potenciales del individuo, grupo y comunidad, considerando la interdisciplinariedad e interculturalidad, el perfil epidemiológico nacional y normativas del sistema nacional de salud.
- ✓ Aplica los fundamentos de la investigación científica, de acuerdo a los marcos de referencia de salud, nacional e internacional.
- ✓ Coordina los procesos asistenciales y ejecuta intervenciones de enfermería y salud que fortalezcan la promoción, protección de la salud, la prevención de enfermedades y la recuperación de la salud, de manera participativa en un marco interdisciplinario y multisectorial.
- ✓ Diseña programas de educación para la salud, para individuos, grupos y comunidades, orientados a la adopción de estilos de vida saludable, que mejoren el nivel de bienestar y la calidad de vida y salud.
- ✓ Cumple normas y tareas en la práctica inclusiva y participativa en busca del bien común.
- ✓ Gestiona recursos para el desarrollo exitoso de su quehacer profesional.
- ✓ Promueve estrategias o técnicas para el uso de la información y el conocimiento, de forma efectiva y oportuna.
- ✓ Asume la toma de decisiones y comportamientos responsables en contextos personales, sociales, formativos y laborales de forma cotidiana.
- ✓ Se adapta al cambio y muestra niveles de pertinencia en la institución.
- ✓ Muestra adecuado desarrollo humano y de convivencia social.
- ✓ Lidera los servicios para la atención integral de enfermería.
- ✓ Muestra identidad y manejo de la interculturalidad.
- ✓ Formula y resuelve problemas vinculados a su formación profesional.
- ✓ Diseña y aplica protocolos científicos y profesionales para mejorar la práctica profesional.
- ✓ Desarrolla habilidades gerenciales básicas de liderazgo y trabajo en equipo, que permitan el logro de objetivos y mejoramiento de la prestación de los servicios de salud.
- ✓ Organiza e integra el conocimiento, considerando los diferentes lenguajes, métodos, procesos y procedimientos disciplinares.

1.4. Definiciones

Referidas al área de salud

Bienestar: estado dinámico de salud en el que un sujeto evoluciona hacia un nivel más alto de funcionamiento, alcanzando un equilibrio óptimo entre los medios interno y externo (Glosario de Términos de Valoración de Enfermería, 2018).

Diagnóstico de enfermería: informe sobre un problema de salud real o potencial que la enfermera puede tratar legalmente y de forma independiente. Segunda fase del procedimiento de enfermería, durante la cual se determinan las respuestas anómalas del paciente, actuales o potenciales, a una enfermedad o a un estado (Glosario de Términos de Valoración de Enfermería, 2018).

Salud: estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad. Es el logro del máximo nivel de bienestar físico, mental y social y de la capacidad de funcionamiento que permiten los factores sociales en los que viven inmersos el individuo y la colectividad (OMS, 1946).

Enfermería: la enfermería abarca la atención autónoma y en colaboración dispensada a personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o no, y en todas circunstancias. Comprende la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención dispensada a enfermos, discapacitados y personas en situación terminal (Organización mundial de la Salud, 2020).

Referidas al área laboral

Adecuación del empleo: cuando hablamos de la adecuación persona puesto nos referimos a llevar a cabo las acciones necesarias para ajustar correctamente los puestos de trabajo de una compañía, así como para adecuar el personal a los puestos o labores que sean más indicados para cada trabajador (HRTRENDS by infoempleo, 2019).

Empleo: conjunto de tareas y cometidos desempeñados por una persona, o que se prevé que esta desempeña, para un empleador particular, incluido el empleo por cuenta propia (INEC, 2012).

Empleados: personal remunerado que se dedica a labores de tipo administrativo, técnico o de ventas.

Incluye: gerentes y directores a sueldo, personal de laboratorio e investigación, personal de contabilidad y secretaría, personal de limpieza (no de fábrica), choferes que trabajan en la distribución de productos, conserjes, vigilantes, profesionales y técnicos que participan en el proceso productivo como ingenieros: químicos, industriales, mecánicos, etc., cajeras, empacadores, clasificadores, despachadores y otros que apoyan la labor del comercio; artistas, locutores, operadores de máquinas de cine, fotógrafos, peluqueros, peinadoras, porteros, botones, ascensoristas, meseros, mozos, cocineros, camareros, recepcionistas, telefonistas,

agentes de seguros, programadores, digitadores, dibujantes, pintores, diseñadores, electricistas, etc.

Excluye: a aquellas personas que no tengan relación de dependencia con el establecimiento, pero que realizan eventualmente trabajos para el mismo, como trabajadores a domicilio, abogados, ingenieros, contadores y otros profesionales que trabajan por cuenta propia y en forma independiente y reciben honorarios por su trabajo.

En los establecimientos cuya actividad sea solamente Comercio o Servicios, a todo el personal se le considera como empleado (INEC, 2012).

Inserción laboral: es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad (Bisquerra, 1992).

Necesidades profesionales de los graduandos: este término es mejor conocido como Competencia Profesional, el cual se define como el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. Hoy en día, ser competente en el campo profesional consiste en saber resolver problemas y situaciones del trabajo de forma autónoma. No basta con los conocimientos aprendidos en las etapas de formación (universidad, FP, PCPI...), es necesario contar con habilidades, conocimientos y actitudes que permitan desempeñar las tareas propias de una profesión (Educaweb, 2011).

Nivel de Competencias: el nivel de competencias se define en función de la complejidad y diversidad de tareas y cometidos cuyo desempeño cuyo desempeño corresponde a una ocupación. Operacionalmente se mide considerando uno o más de los siguientes elementos:

- ✓ La naturaleza del trabajo desempeñado en una ocupación en relación con las tareas y cometidos característicos definidos en cada nivel de competencias.
- ✓ El nivel de enseñanza formal definido con arreglo a la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE - 97) necesaria para cometidos implícitos.
- ✓ La cantidad de formación informal en el empleo y la experiencia previa en una ocupación conexas necesarias para desempeñar eficazmente estas tareas y cometidos (INEC, 2012).

Ocupación: se considera un conjunto de empleos cuyas principales tareas y cometidos se caracterizan por un alto grado de similitud. Una persona puede estar asociada con una ocupación a través del empleo principal desempeñado en ese momento, un empleo secundario o un empleo desempeñado anteriormente (INEC, 2012).

Personal: son todas aquellas personas remuneradas y que constan en los roles de pago de un establecimiento, familiares y socios que tengan remuneración fija. La definición excluye a

trabajadores a domicilio, a aquellos que no tengan relación de dependencia con el establecimiento y a quienes reciban honorarios por su trabajo (INEC, 2012).

Tasa de empleo: es una medida del grado en que la fuerza de trabajo de una economía participa en la producción, su fórmula matemática es igual al cociente entre el número de ocupados y la población en edad de trabajar (entre 16 y 64 años). Es el objetivo principal es observar la capacidad de una economía para crear empleo y mantener un nivel de producción elevado (INEC, 2012).

Situación laboral: es la circunstancia en la que se encuentran las personas en edad laboral en relación con el mercado de trabajo. Siguiendo las definiciones utilizadas en la Encuesta de Población Activa (EPA), se distinguen tres situaciones laborales principales: ocupados, parados EPA e inactivos, que a su vez dan lugar a tres tipos de tasas: la tasa de empleo, la tasa de paro y la tasa de actividad.

Sueldo o salario: es el valor pagado por el establecimiento o empleador, a sus empleados u obreros y que consta en el contrato o nombramiento, antes de deducir los impuestos como: aportes personales al IESS, impuesto a la renta, aportes a asociaciones de trabajadores, descuentos judiciales, multas, prestaciones, etc., y sobre el cual se debe hacer el aporte al IESS. Bajo este concepto, se incluye todos los valores que ordinaria y mensualmente reciben los trabajadores como: comisiones, remuneraciones por horas extras, porcentaje por turnos, transporte, subsidios, bonificación complementaria y sus incrementos, décimo sexto sueldo, componentes salariales en proceso de incorporación. Se incluyen los valores pagados a los trabajadores que se encuentran en vacaciones o con permiso de enfermedad.

Se excluyen los pagos que corresponden a períodos trimestrales, semestrales o anuales. Es decir, no son pagos normales que mensualmente reciben los empleados y obreros. Entre estas remuneraciones, se encuentran bonos o incentivos de producción, décimo tercero y décimo cuarto sueldos, utilidades repartidas (15% de la utilidad del ejercicio económico), vacaciones pagadas y no gozadas, etc. (INEC, 2012).

Referidas al área estadística

Estadística: estudia los métodos científicos para recoger, organizar, resumir y analizar datos, así como para sacar conclusiones válidas y tomar decisiones razonables basadas en tal análisis. En un sentido menos amplio, el término *estadística* se usa para denotar los propios datos, o números derivados de ellos, tales como los promedios y los porcentajes. Así se habla de estadística de empleo, estadística de egresados, entre otras (Spiegel, 1992).

Universo estadístico: se define como un conjunto finito o infinito de elementos, seres o cosas. Por lo tanto se puede hablar de universo de familias, fincas, votantes, empresas, automóviles, etc. (Seijas, 1999).

Población: significa un agregado de datos individuales, personas o cosas, acerca de los cuales se desea información. Los datos individuales de una población se llaman unidades elementales (Ya- Lun Chou, 1985).

Muestra: es un subconjunto representativo seleccionado de una población. La palabra representativo es la clave de esta idea. Una buena muestra es aquella que refleja las características esenciales de la población de la cual se obtuvo (Canavos, 1997).

Encuesta: se define como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular...la encuesta puede ser oral o escrita (Arias, 2006).

Cuestionario: es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador (Arias, 2006).

Entrevista: más que un simple interrogatorio, es una técnica basada en un diálogo o conversación “cara a cara”, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida. (Arias, 2006).

Grupo focal: es una técnica que se caracteriza por ser un grupo de discusión que posibilita el diálogo sobre un asunto en especial, vivido y compartido mediante experiencias comunes, a partir de estímulos específicos para el debate que reciben los participantes. En este sentido, el grupo focal es un proceso dinámico en el que los participantes intercambian ideas, de forma que sus opiniones pueden ser confirmadas o contestadas por otros participantes. Durante la discusión, se percibe una negociación en torno a cuestiones construidas colectivamente. Sin embargo, cabe resaltar que la técnica del grupo focal no busca consensos, de modo que los participantes pueden mantener las opiniones iniciales, cambiarlas, o adoptar nuevas ideas a partir de las reflexiones instituidas en el grupo. (Pope, Mays, 2009).

2. Objetivo

Determinar el índice de empleabilidad, la satisfacción y educación permanente, la inserción laboral y las necesidades profesionales de los graduados de la carrera de Enfermería como elementos claves para el mejoramiento de la oferta académica profesional.

3. Período de investigación

Para el presente informe de *seguimiento a graduados*, se aplicó una encuesta genérica con tres dimensiones dirigida a los graduados de enfermería de los años 2015, 2016 y 2017, también se consideró oportuno conocer las expectativas de los principales empleadores de esta área de salud con el fin de mejorar las habilidades y destrezas de los estudiantes en el campo laboral, de igual forma a través de un grupo focal se llevó a cabo una entrevista a profundidad para

determinar las necesidades profesionales de los graduados de enfermería, convocada por el comité consultivo de la carrera.

4. Metodología (Diseño de investigación)

Para la recopilación de datos, se realizó una investigación exhaustiva bajo tres vértices: la primera consta de una investigación cuantitativa en donde se pudo obtener información a través de la encuesta aplicada a 378 graduados de la carrera de enfermería de la ULEAM correspondientes a los años 2015, 2016 y 2017, de los cuales se logró obtener la respuesta de 120 de ellos, lo cual es equivalente al 31,75% de los egresados encuestados.

La segunda vertiente, contempla la opinión de los principales empleadores de las casa de salud de la provincia de Manabí. Esta fase se realizó con la intención de conocer las piezas claves que ellos consideran para el buen desempeño laboral de los egresados de Enfermería de la Universidad Laica Eloy de Alfaro de Manabí (ULEAM).

Y para finalizar, el tercer vértice consta de la realizaron de entrevistas a profundidad con los miembros del comité consultivo de graduados 2018 de la carrera de Enfermería de ULEAM, a través de la aplicación de técnicas grupales que centra en la pluralidad y variedad de las actitudes, experiencias y creencias de los participantes para obtener información confiable, veraz y oportuna a la hora de tomar decisiones.

4.1. Instrumentos y variables

La encuesta aplicada a los graduados en estudio consiste en un cuestionario que responden a diez (10) preguntas con opciones de respuestas cerradas, el cual tiene por objeto recoger dar respuesta a indicadores como: índice de empleabilidad, satisfacción y educación permanente e inserción laboral de los graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM.

No.	Dimensiones	Indicadores
A.	Índice de empleabilidad	1. Ocupación. 2. Tiempo de obtención del primer empleo después de graduarse. 3. Clasificación de su trabajo actual. 4. Formación profesional y situación laboral. 5. Grado de importancia de aspectos formativos considerados por el empleador en la contratación del primer trabajo.
B.	Satisfacción y educación permanente	6. Formación profesional inicial. 7. Con relación a las capacidades genéricas. 8. Con relación a la adecuación de elementos del plan de estudio.
C.	Inserción laboral	9. Acciones que realiza la ULEAM para apoyar la inserción laboral de sus graduados. 10. Acciones que deberá realizar la ULEAM para mejorar la inserción laboral de sus graduados.

La entrevista aplicada a los empleadores, consiste en determinar la pertinencia de la formación universitaria ofrecida por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Dentro de la estructura del cuestionario, se conforma de ocho (8) preguntas con opciones de respuestas cerradas y abiertas cuyo objeto es la construcción del Índice de Pertinencia de los graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM.

No.	Dimensiones	Indicadores
A.	Índice de pertinencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre de la institución empleadora. 2. Número de empleadores de la profesión de enfermería en su institución. 3. Número de empleados de la institución, graduados de la ULEAM. 4. Sector que pertenece la institución. 5. Aspectos importantes para la contratación de los graduados. 6. Personal de la ULEAM en puesto de dirección. 7. Puesto de dirección. 8. Medida de desempeño según las competencias transversales.

Para el caso de las entrevistas a profundidad, se utilizó un cuestionario que fue elaborado, socializado y corregido acorde a las temáticas de investigación inherente a la formación y práctica profesional, con la participación de la autoridad de la facultad y las docentes profesionales en enfermería, quedando de la siguiente forma:

1. De acuerdo con las funciones que realizan en su trabajo actual ¿Cuáles son las principales debilidades que reflejan en la práctica diaria los graduados de la carrera de enfermería de la ULEAM? ¿Qué recomendaciones podrían ustedes realizar para mejorar la oferta formativa de la carrera?
2. Con relación a la práctica asistencial profesional, ¿Qué debilidades afrontan los graduados en relación a la demanda actual de la profesión? ¿Qué se debe mejorar o incorporar, dentro de la formación profesional?
3. Con relación al trabajo en equipo ¿Cree usted que los graduados presentan competencias de formación profesional para trabajar conjuntamente con otros miembros del equipo de salud?
4. En relación con las capacidades de liderazgo y administración ¿Qué competencias requieren los profesionales de enfermería, para la administración de los servicios?
5. ¿Qué debe mejorar la carrera con relación a su programa de prácticas pre-profesionales?
6. De las siguientes temáticas formativas ¿Cuáles consideran prioritarias para una correcta práctica profesional actual y por qué?

Las temáticas formativas a las cuales se hacen mención a la pregunta anterior son las siguientes:

Cuidado de la mujer, niño y adolescente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Generalidades sobre salud sexual y reproductiva en la mujer. ✓ Valoración para el cuidado de enfermería en maternidad. ✓ Bases clínica del cuidado de enfermería en la mujer. ✓ Cuidado de enfermería en maternidad. ✓ Generalidades sobre la niñez y adolescencia. ✓ Valoración para el cuidado de enfermería para la niñez y adolescencia. ✓ Bases clínicas para el cuidado de enfermería en la niñez y adolescencia. ✓ Cuidados de enfermería en niñez y adolescencia.
Cuidado del adulto mayor	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Generalidades del cuidado de enfermería del adulto mayor. ✓ Valoración epidemiológica y clínica en el cuidado de enfermería del adulto mayor. ✓ Cuidados de enfermería a pacientes con problemas clínicos. ✓ Cuidados de enfermería a personas con problemas clínicos frecuentes en Ecuador. ✓ Procedimientos del cuidado enfermero en pacientes adultos y adultos mayores.
Fundamentos del cuidado enfermero	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Generalidades para el cuidado del enfermero. ✓ Procedimientos básicos del cuidado del enfermero. ✓ Proceso de atención de enfermería. ✓ Bioseguridad. ✓ Seguridad y calidad en el cuidado. ✓ Salud Sexual y reproductiva.
Bases educativas, administrativas y epidemiológicas e investigativas	

4.2. Proceso de recolección de datos

En el caso de las encuestas, los datos fueron recogidos de manera virtual a través de la encuesta enviada a los correos institucionales de los graduados de los años 2015, 2016 y 2017. El informe de resultados, se realizó en el segundo semestre del período académico 2018-2019, proceso que está a cargo del docente responsable de Seguimiento a Graduados de la carrera de enfermería. En el caso de las entrevistas a profundidad, se aplicó la técnica Grupo Focal con los miembros del Comité Consultivo de Graduados.

4.3. Análisis de datos

En el estudio de Seguimiento de Graduados se realizó un análisis descriptivo de la información recabada que incluye información segmentada, parámetros estadísticos y representación gráfica. En el caso de las entrevistas a profundidad se efectuó un análisis de las respuestas en conjunto, sobre las diversas variables usadas en este estudio.

Como escala de medida se utilizó la escala Likert con una amplitud de 5 para las encuestas. Un elemento de tipo Likert es una declaración que se le hace a los sujetos para que estos lo evalúen en función de su criterio subjetivo; por tanto, se pidió a los encuestados que manifestaran su percepción sobre los dimensiones e indicadores establecidos, con valores comprendidos entre 1(Indiferente) hasta el 5 (En total acuerdo).

4.4. Ficha técnica de la encuesta a los graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM, período 2015-2017

Nombre de la encuesta	Seguimiento a graduados de la ULEAM
Departamento Responsable	Vicerrectorado Académico Área de Seguimiento a Graduados.
Universo Estadístico	Graduados de la carrera de Enfermería de los años 2015, 2016 y 2017.
Población en Estudio	120 Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM en los años 2015, 2016 y 2017 que respondieron al cuestionario.
Fecha trabajo de campo	En el período académico 2018-2019.
Técnica de recogida de datos	Cuestionario.
Objetivo de las encuestas	Determinar el índice de empleabilidad, la satisfacción y educación permanente, la inserción laboral y necesidades profesionales de los graduados de la carrera de enfermería.
Número de preguntas	Diez (10) preguntas.
Tipo de preguntas aplicadas	Cerradas.
Escala de preguntas	Tipo Likert.

5. Análisis de resultados

5.1. Tasa de empleo

5.1.1. Campo de ocupación (Pregunta 1)

Tabla 1.

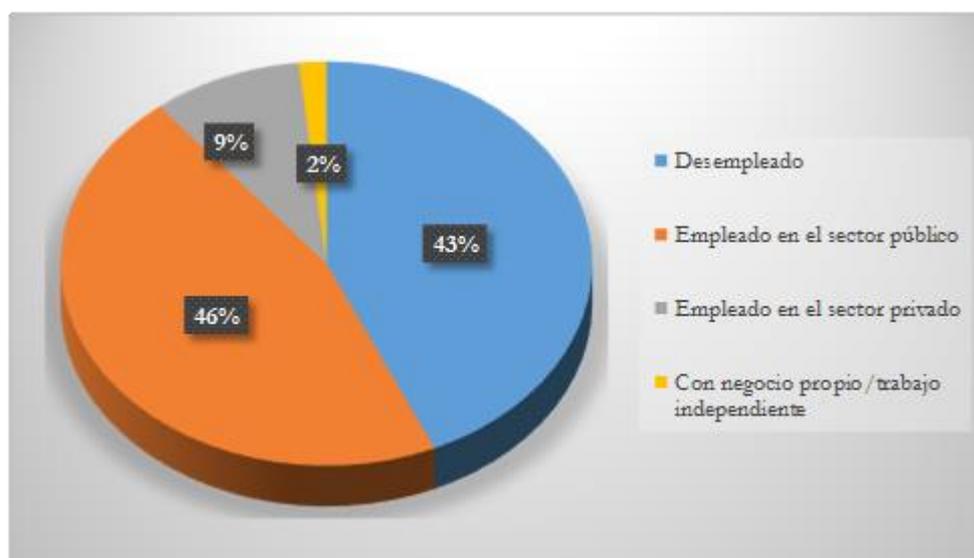
Ocupación de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017

Ocupación	Total de Respuestas	Porcentaje%
Desempleado	52	43,33
Empleado en el sector público	55	45,83
Empleado en el sector privado	11	9,17
Con negocio propio/trabajo independiente	2	1,67
Total	120	100

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 1.

Distribución porcentual de la ocupación de los graduados de la carrera de Enfermería ULEAM, egresado de los años 2015, 2016 y 2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

Los datos tabulados reflejan una realidad muy preocupante en cuanto a la ocupación de los graduados de enfermería encuestados en el estudio, ya que el 43% de ellos no están insertados en el ámbito laboral y del 46% se encuentran empleados en el sector público del Ministerio de Salud, sólo un 9% refleja que se encuentran empleados en el sector privado. Si los resultados que arrojó este estudio se replican en todos los egresados de enfermería de la ULEAM sin distinción del año de graduación, es decir, que la gran demanda laboral de nuestra profesión está en el sector público, es necesario establecer estrategias de apoyo entre la institución académica la ULEAM para generar tácticas que generen nexos entre los graduados y las instituciones empleadoras. Para ello, ya la ULEAM se encuentra trabajando en la plataforma de graduados institucional que contemple entre otras cosas, la bolsa de empleo.

5.1.2. Tiempo de acceso al trabajo (Pregunta 2)

Tabla 2.

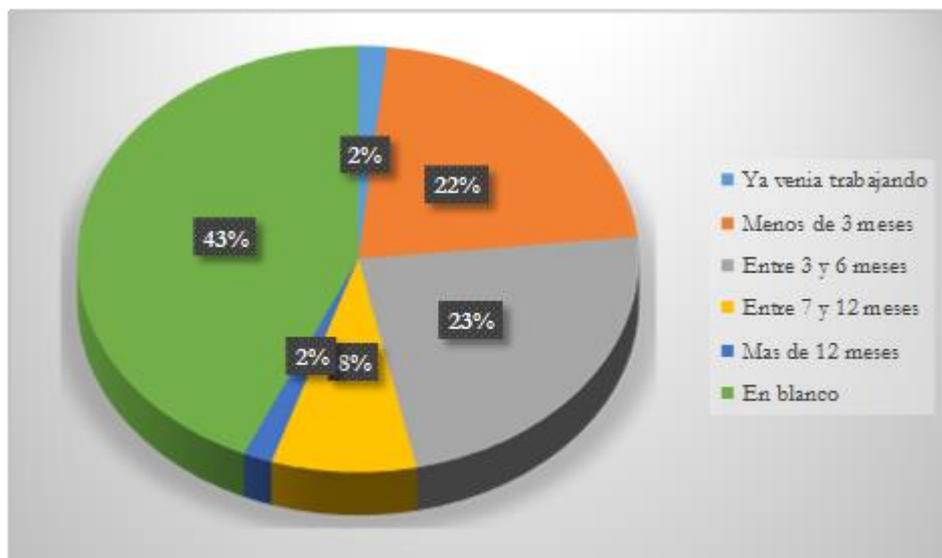
Primer empleo de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017

Primer empleo	Total de Respuestas	Porcentaje %
Ya venía trabajando	2	1,67
Menos de 3 meses	26	21,67
Entre 3 y 6 meses	28	23,33
Entre 7 y 12 meses	10	8,33
Más de 12 meses	2	1,67
Aún desempleados	52	43,33
Total	120	100

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Míeles.

Gráfico 2.

Distribución porcentual de la ocupación de los graduados de la carrera de Enfermería ULEAM, egresado de los años 2015, 2016 y 2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

Analizando el tiempo de acceso al primer empleo, es preocupante que el 43% de los graduados encuestados, indicaron que están desempleados después de egresados, sin embargo el 22% indicó que tardaron en conseguir su primer empleo tres meses, el 23% entre tres y seis meses, el 18% entre siete y 12 meses y el 2% más de 12 meses. Lo que nos hace analizar la situación de empleo en relación al tiempo de acceso, situación que amerita una intervención institucional que favorezca la inserción laboral tanto de los graduados que formaron parte del estudio y de los egresados de la ULEAM en general.

5.1.3. Clasificación del trabajo (Pregunta 3)

Tabla 3.

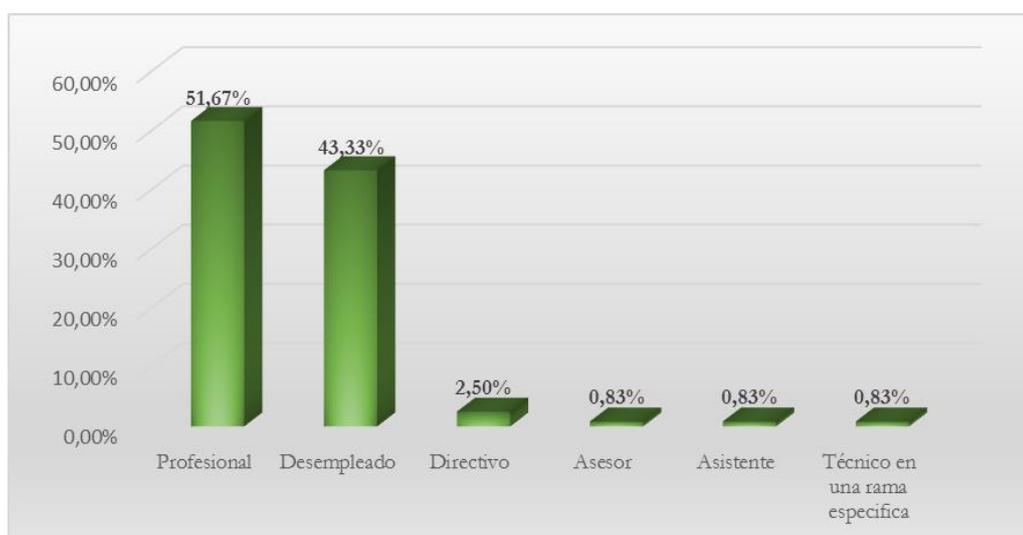
Clasificación del trabajo actual de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017

Actualmente mi trabajo se clasifica como	Total de Respuestas	Porcentaje %
Profesional	62	51,67
Desempleado	52	43,33
Directivo	3	2,5
Asesor	1	0,83
Asistente	1	0,83
Técnico en una rama específica	1	0,83
Total	120	100

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 3.

Distribución porcentual de la clasificación del trabajo actual de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

Actualmente, los graduados en estudio de la carrera de enfermería de la ULEAM manifestaron que laboran ejerciendo su profesión como enfermeros o enfermeras en puestos públicos del Ministerio de Salud, así se refleja estos resultados, ya que lograron obtener el 51,67%. Por otra parte, un 43,33% se encuentran desempleados sin ejercer ningún cargo en relación a su profesión u otra actividad, un 2,50% se encuentran como directivos en instituciones privadas y públicas, otro 0,83% se encuentra laborando como técnico en una rama específica, asistente y asesores. Estos datos nos indican, que la mitad de los encuestados se encuentran ejerciendo la profesión, el resto de graduados están en otras actividades o desempleados.

5.2. Adecuación del empleo

5.2.1. Formación profesional y situación del empleo (Pregunta 4)

Tabla 4.

Relación entre la carrera y el trabajo actual de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017

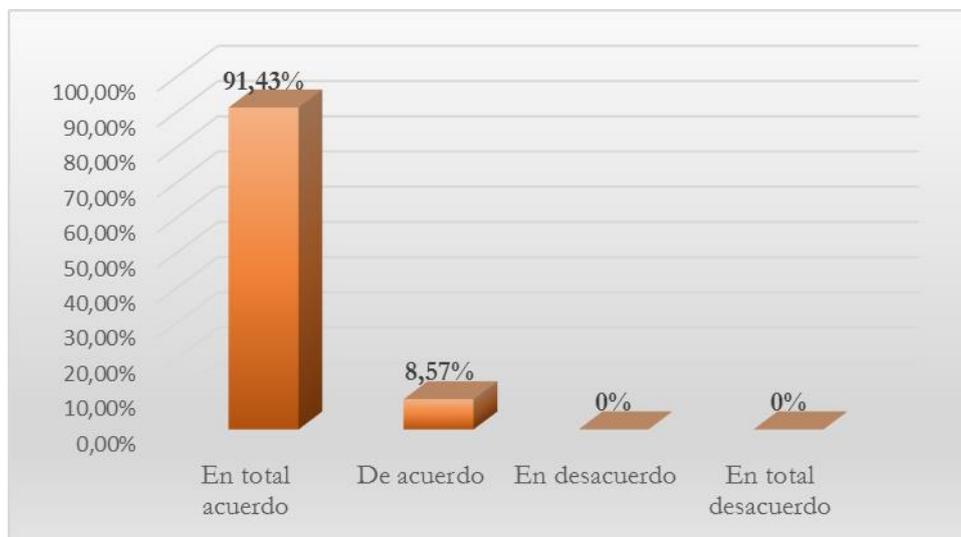
Mi carrera se encuentra relacionada con mi trabajo actual	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	3	8,57
En desacuerdo	0	0
En total acuerdo	32	91,43
En total desacuerdo	0	0
Total	35	100

Nota: Es importante resaltar que 85 de los graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM que formaron parte del estudio no respondieron a este ítem.

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Miele.

Gráfico 4.

Distribución porcentual de la relación entre la carrera y el trabajo actual de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Miele.

Análisis

Cuando se les preguntó, si la carrera se encuentra relacionada con el trabajo, los graduados encuestados se abstuvieron a responder y sólo 35 de 120 graduados respondieron que sí en total acuerdo, lo que corresponde al 91,43% y un 8,57% indican estar de acuerdo. Esta respuesta deja a pensar libremente en que más de la mitad de los graduados se encuentran ejerciendo otra actividad que no corresponde al ejercicio profesional y se correlaciona con la pregunta anterior.

Tabla 5.

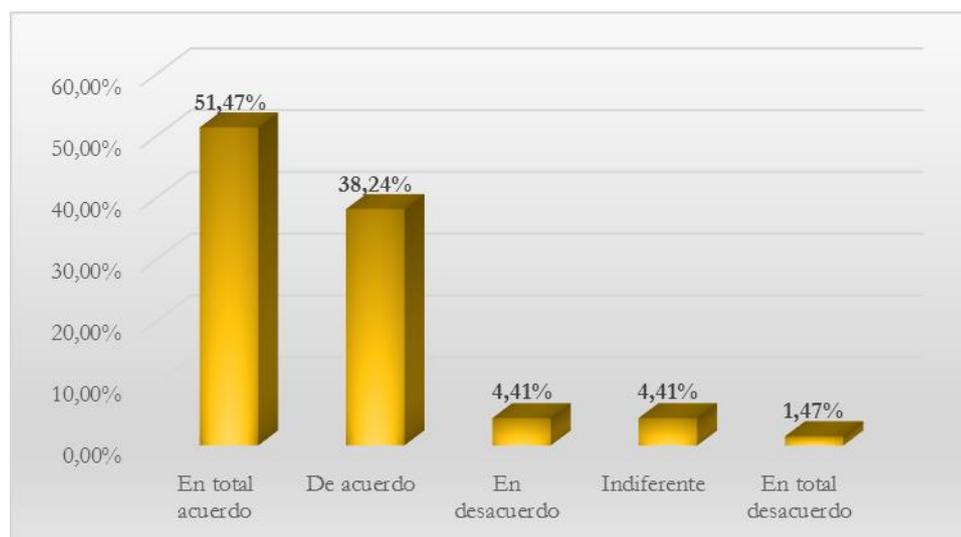
Grado de satisfacción del trabajo actual de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017

Estoy satisfecho con mi trabajo actual en relación a mi profesión	Total de Respuestas	Porcentaje%
De acuerdo	26	38,24
En desacuerdo	3	4,41
En total acuerdo	35	51,47
En total desacuerdo	1	1,47
Indiferente	3	4,41
Total	68	100

Nota: Vale resaltar que 52 graduados de la carrera de enfermería de la ULEAM encuestados no respondieron a este ítem. **Fuente:** Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mielles.

Gráfico 5.

Distribución porcentual del grado de satisfacción del trabajo actual de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mielles.

Análisis

Se les preguntó a los egresados encuestados si están satisfechos con su trabajo actual a los que sólo 68 de los 120 graduados, respondieron a la pregunta. Entre sus respuestas, el 51,47% indican estar en total acuerdo, el 38,24% refieren estar de acuerdo, un 4,41% en desacuerdo y así mismo 4,41% les es indiferente.

Es importante resaltar, que 52 graduados de la carrera de enfermería que fueron encuestados no respondieron a esta pregunta, lo que es equivale al 56,67%, se infiere a que son personas que actualmente están sin trabajar, o sin ejercer actividades acordes a la profesión que estudió.

Tabla 6.

*Grado de satisfacción con la remuneración actual de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM.
Egresados de los años 2015-2017*

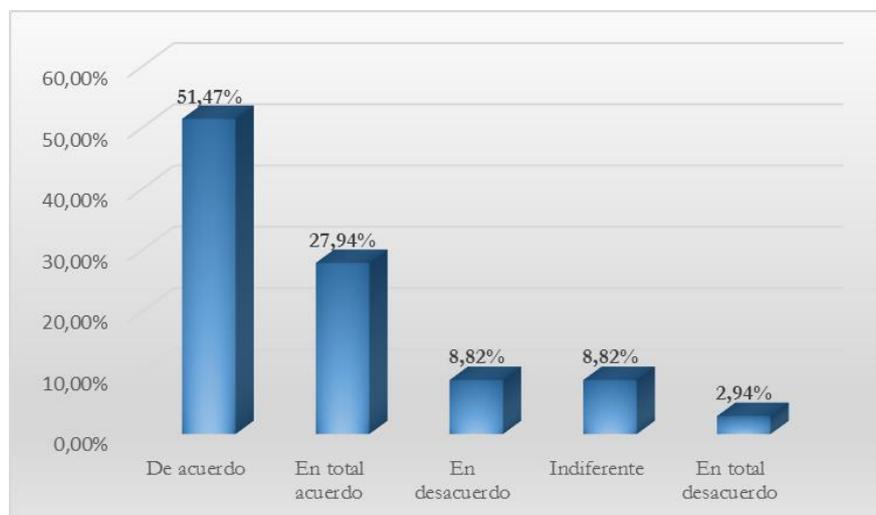
Estoy satisfecho con mi trabajo actual en relación a mi Remuneración	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	35	51,47
En desacuerdo	6	8,82
En total acuerdo	19	27,94
En total desacuerdo	2	2,94
Indiferente	6	8,82
Total	68	100

Nota: Vale resaltar que 52 graduados de la carrera de enfermería de la ULEAM encuestados no respondieron a este ítem.

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Miele.

Gráfico 6.

Distribución porcentual del grado de satisfacción con la remuneración actual de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

En relación a la satisfacción del empleo actual con la remuneración percibida, los graduados que respondieron a la encuesta fueron 68, de los cuales el 51,47% indicó estar de acuerdo, un 27,94% estar en total acuerdo, un 8,82% en desacuerdo, el 8,82% indiferente y por último, el 2,94% en total desacuerdo. De acuerdo a las expectativas que tiene la ULEAM, se desea que todos los estudiantes egresados de la carrera de enfermería estén en total acuerdo con la remuneración recibida por su labor, sin embargo analizando estos resultados, se puede decir que el 79,41% están tanto de acuerdo como en total acuerdo con la remuneración percibida, pero no podemos dejar a un lado las 52 personas que se abstuvieron de responder a la pregunta, ya que la condición de la mayoría de ellos es que actualmente están desempleados o en situación de ejercer labores que no corresponden a la enfermería. Por lo tanto, la meta es buscar alternativas que enmienden y crear nexos con las instituciones empleadoras, para que la carrera oferte según la demanda del mercado actual, logrando la satisfacción del 100% de los graduados de la carrera de enfermería.

5.2.2. Formación profesional inicial y empleo actual (Pregunta 5 y 6)

Tabla 7.

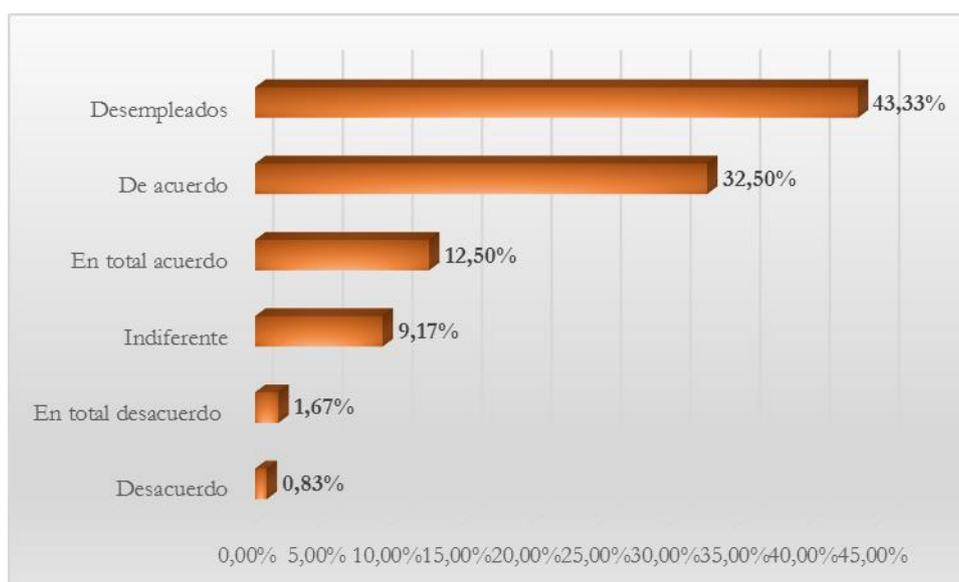
Importancia del Récord Académico para conseguir el primer empleo de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017

Récord académico	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	39	32,50
Desacuerdo	1	0,83
En total acuerdo	15	12,50
En total desacuerdo	2	1,67
Indiferente	11	9,17
Desempleados	52	43,33
Total	120	100

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 7.

Distribución porcentual de la importancia del Récord Académico para conseguir el primer empleo de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

Cuando se les preguntó de acuerdo a su percepción, ¿qué grado de importancia tuvieron los siguientes aspectos para que su empleador le contratara para su primer trabajo después de la graduación referente al récord académico? El 32,50% de los que se encuentran laborando bajo el ejercicio profesional indicó que sí fue un parámetro a valorar por su empleador pero no de manera prioritaria, el 12,50% indicó que sí fue un parámetro prioritario calificándolo como totalmente de acuerdo, un 9,17% les fue indiferente este aspecto y un 43,33% no respondió, sin embargo es lógico pensar el resultado de su respuesta, ya que corresponden a los desempleados.

Tabla 8.

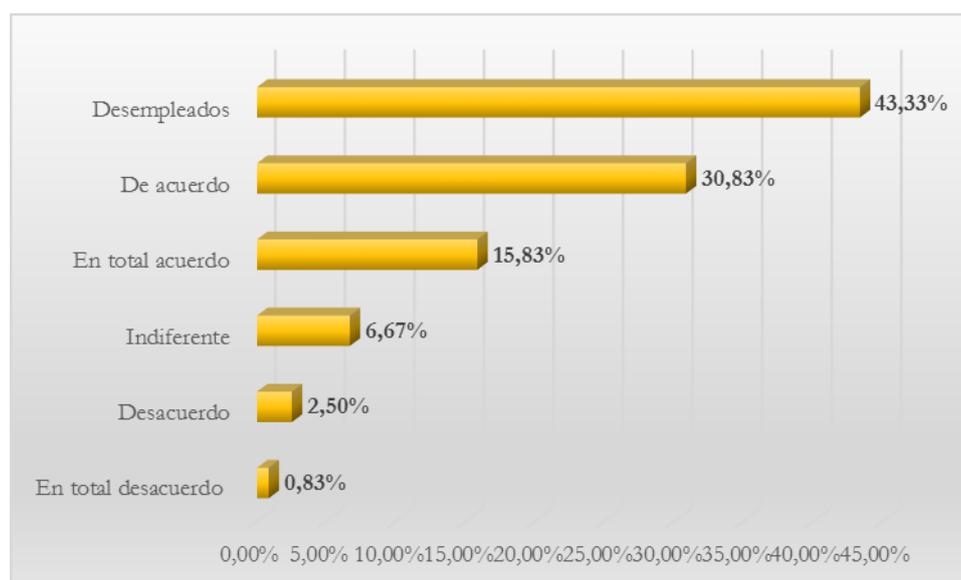
Importancia de la experiencia laboral para conseguir empleo de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017

Experiencia laboral	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	37	30,83
Desacuerdo	3	2,50
En total acuerdo	19	15,83
En total desacuerdo	1	0,83
Indiferente	8	6,67
Desempleados	52	43,33
Total	120	100

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 8.

Distribución porcentual de la experiencia laboral para conseguir empleo de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

En la misma pregunta de acuerdo a su percepción, ¿qué grado de importancia tuvieron los siguientes aspectos para que su empleador le contratara para su primer trabajo después de la graduación en relación a la experiencia laboral? El 30,83% indicó, que fue un parámetro a valorar aunque no prioritario, el 15,83% lo calificó como un parámetro prioritario que valoró la institución empleadora, un 6,67% lo calificó como un parámetro indiferente y un 43,33% no respondió ya que se encuentran desempleados.

Tabla 9.

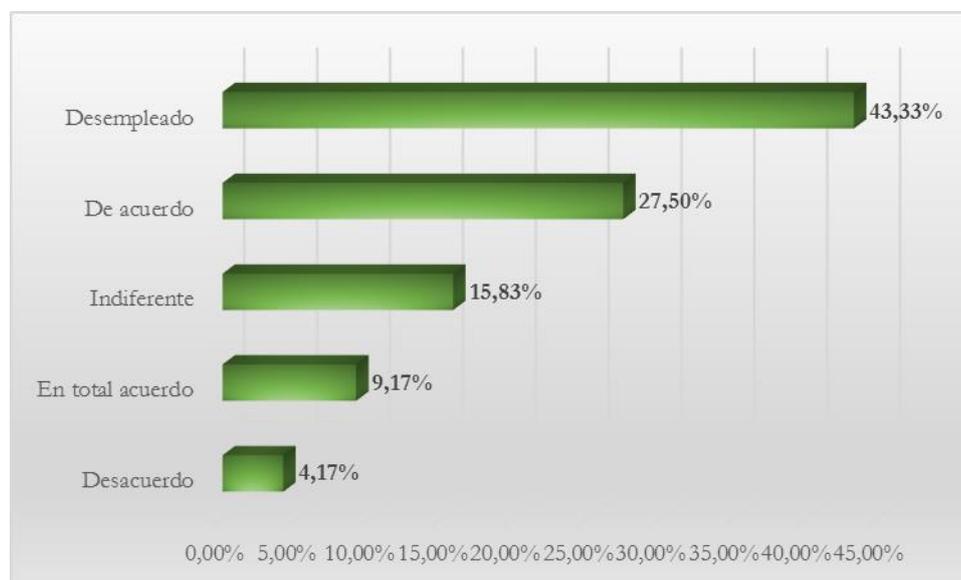
Importancia del prestigio de la Universidad para conseguir el primer empleo los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017

Prestigio de la Universidad	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	33	27,50
Desacuerdo	5	4,17
En total acuerdo	11	9,17
Indiferente	19	15,83
Desempleado	52	43,33
Total	120	100

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 9.

Distribución porcentual de la importancia del prestigio de la Universidad para conseguir el primer empleo los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. **Realizado por:** Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

Según los graduados, percibieron que su empleador al contratarlo para su primer trabajo después de la graduación, valoraron el prestigio de la universidad como prioritario en un 9,17% como totalmente de acuerdo, en menor prioridad como aspecto a valorar, lo califican un 27,50%, un 15,85% les es indiferente, así mismo un 43,33% no responde ya que no se encuentran insertados en el campo laboral. Según los graduados, no es un aspecto prioritario a considerar por la institución empleadora.

Tabla 10.

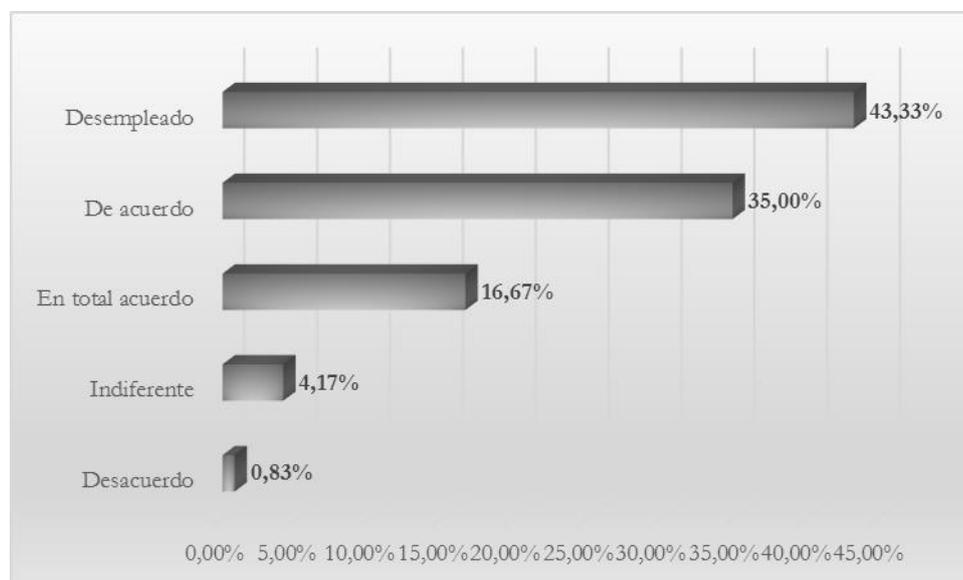
Importancia del compromiso ético con la organización para conseguir empleo los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017

Compromiso ético con la organización	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	42	35,00
Desacuerdo	1	0,83
En total acuerdo	20	16,67
Indiferente	5	4,17
Desempleado	52	43,33
Total	120	100,00

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 10.

Distribución porcentual de la importancia del compromiso ético con la organización para conseguir empleo los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

El compromiso ético con la institución es otro aspecto que se les preguntó si el empleador lo consideraría al momento de contratarlos, el 35% de los graduados respondieron que fue un aspecto a valorar pero no prioritario, calificándolo como de acuerdo, otro grupo responde que sí es un aspecto prioritario así lo refleja el 16,67%, otro 4,17% lo califica como indiferente y los que no tiene dependencia laboral corresponden al 43,33%. El compromiso ético con la organización es uno de los aspectos que se valoran durante la entrevista aunque no es considerado como prioritario por el empleador.

Tabla 11.

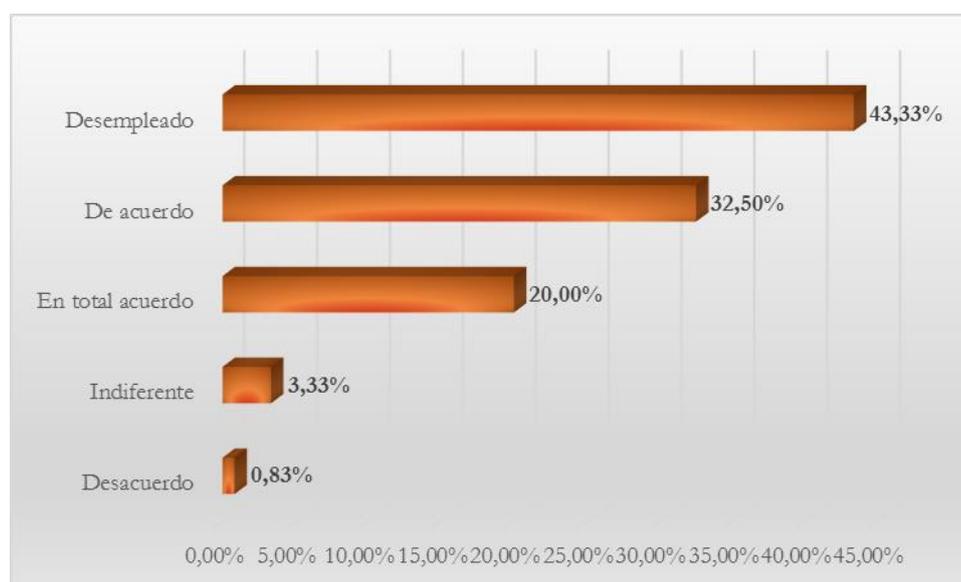
Importancia de las actitudes demostradas en la entrevista para conseguir empleo los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017

Actitudes demostradas en la entrevista	Total de Respuestas	Porcentaje%
De acuerdo	39	32,50
Desacuerdo	1	0,83
En total acuerdo	24	20,00
Indiferente	4	3,33
Desempleado	52	43,33
Total	120	100,00

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 11.

Distribución porcentual de la importancia de las actitudes demostradas en la entrevista para conseguir empleo los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

Dentro de los aspectos que valoran las instituciones empleadoras al contratar a los graduados, las actitudes demostradas durante la entrevista es uno de los campos con mayor valor o calificación según los graduados, ya que un 20% lo aprecia como muy prioritario y un 32,50% como prioritario, lo que corresponde a un parámetro importante al momento de contratar al profesional de enfermería, el desenvolvimiento y las actitudes propias de los graduados frente al entrevistador es en definitiva el aspecto que más valoran al contratar. Los que no tiene dependencia laboral corresponden al 43,33%.

Tabla 12.

Importancia de las prácticas pre-profesionales como impacto significativo en el desempeño del primer empleo de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017

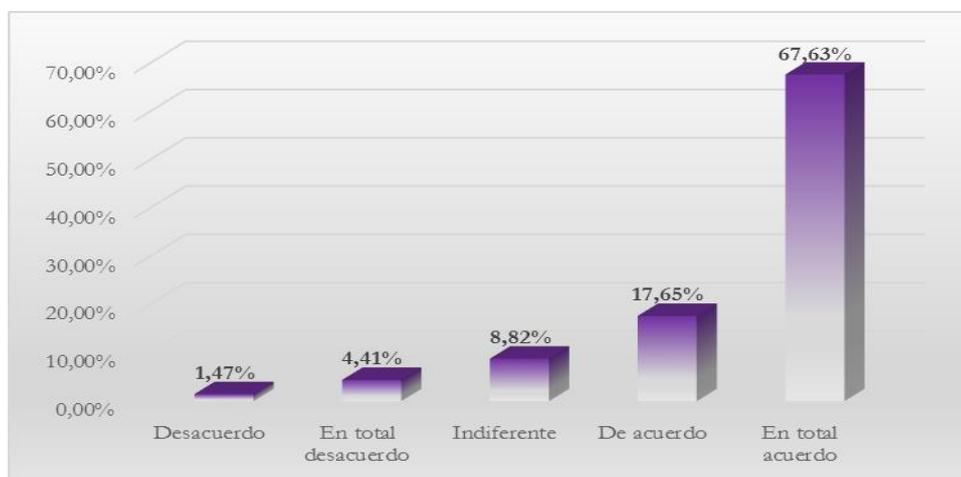
Tuvieron mis prácticas pre-profesionales un impacto significativo en el desempeño de mi primer empleo	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	12	17,65
Desacuerdo	1	1,47
En total acuerdo	46	67,65
En total desacuerdo	3	4,41
Indiferente	6	8,82
Total	68	100

Nota: Vale resaltar que 52 graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM encuestados no respondieron a este ítem.

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Miele.

Gráfico 12.

Distribución porcentual de la importancia de las prácticas pre-profesionales como impacto significativo en el desempeño del primer empleo de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017



Fuente: Graduados de los años 2015, 2016 y 2017 de la carrera de enfermería. Realizado por: Lcda. Ma. Agustina Tapia Mieles.

Análisis

Dentro del parámetro de evaluación correspondiente a la formación profesional inicial, se les preguntó ¿sus prácticas pre-profesionales tuvieron un impacto significativo para el desempeño de mi primer empleo? Los graduados que respondieron a esta pregunta solo fueron 68 de 120 encuestados, y la distribución de las respuestas fueron las siguientes: los que indicaron totalmente de acuerdo fueron 67,63%, el 17,65% manifestó estar de acuerdo, con una minoría del 4,41% indicó estar en total desacuerdo y un 1,47% en desacuerdo. Llama la atención el silencio de 52 graduados que no respondieron y por ende se suman a la insatisfacción de los egresados que manifestaron abiertamente su insatisfacción en sus respuestas, sin embargo, las 68 respuestas reflejan que efectivamente si fueron significativas las prácticas pre-profesionales y que contribuyeron al desempeño de su primer empleo formal.

Tabla 13.

Relación de los conocimientos adquiridos en la formación profesional y el desempeño laboral de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017

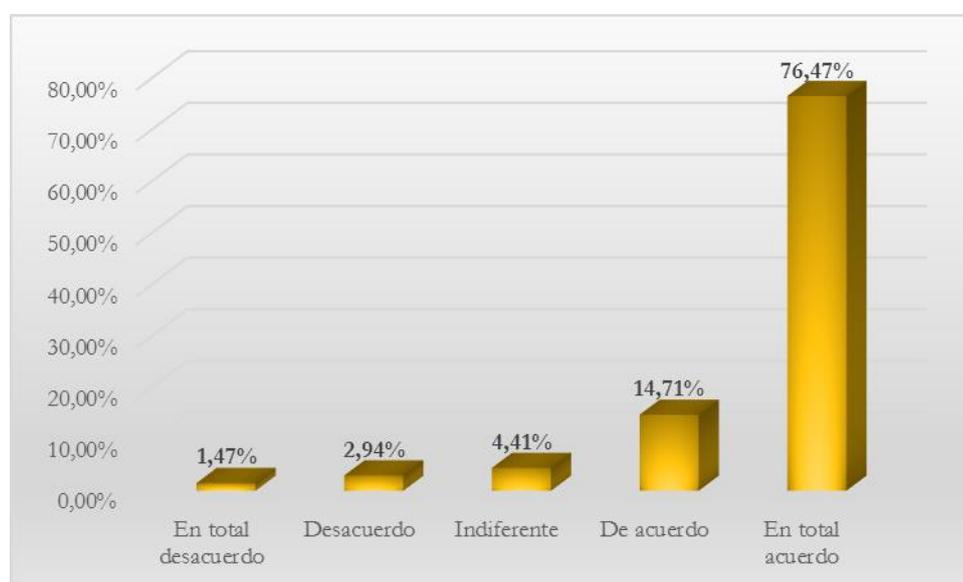
Los conocimientos adquiridos en mi profesión	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	10	14,71
Desacuerdo	2	2,94
En total acuerdo	52	76,47
En total desacuerdo	1	1,47
Indiferente	3	4,41
Total	68	100

Nota: Vale resaltar que 52 graduados de la carrera de enfermería de la ULEAM encuestados no respondieron a este ítem.

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Miele.

Gráfico 13.

Distribución porcentual de la relación de los conocimientos adquiridos en la formación profesional y el desempeño laboral de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Miele.

Análisis

Al continuar evaluando la formación profesional inicial en relación a ¿los conocimientos adquiridos en mi formación profesional me han servido para un adecuado desempeño laboral? Nuevamente los profesionales de enfermería que respondieron a esta pregunta fueron 68 de un total de 120 encuestados, de los 68 indicaron estar totalmente de acuerdo un 76,47%, un 14,71% estar de acuerdo, un 2,92% desacuerdo y en total desacuerdo un 1,47%. Es importante indagar en las causas posibles, por las que los graduados no contestan al cuestionario ya que la pregunta es clara y los conocimientos adquiridos en la formación profesional son importantes, pero ¿están satisfechos?, ¿les sirvió la formación que recibió para su desempeño laboral? El silencio de la mayoría de los graduados es preocupante ya que corresponde al 43,33% que sumando a la insatisfacción del 5%, reflejan un indicador de 48,33%. Importante analizar con estos datos, desde el micro currículo académico, para trabajar en bases teóricas que vayan a fin a las exigencias de las instituciones empleadoras y de las demandas actuales del perfil profesional.

Tabla 14.

Importancia de las habilidades adquiridas en la formación profesional para un adecuado desempeño profesional de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017

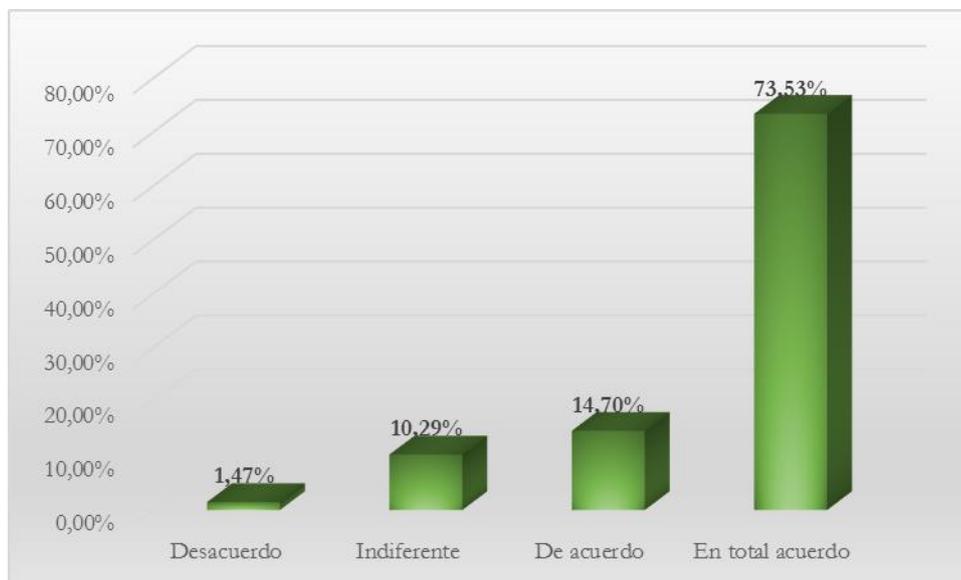
Las habilidades adquiridas en mi formación	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	10	14,70
Desacuerdo	1	1,47
En total acuerdo	50	73,53
Indiferente	7	10,29
Total	68	100

Nota: Vale resaltar que 52 graduados de la carrera de enfermería de la ULEAM encuestados no respondieron a este ítem.

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 14

Distribución porcentual de la importancia de las habilidades adquiridas en la formación profesional para un adecuado desempeño profesional de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

En cuanto a la pregunta ¿las habilidades adquiridas en mi formación profesional me han servido para un adecuado desempeño laboral?. Reiteradamente los profesionales de enfermería que respondieron a esta pregunta fueron 68 de un total de 120 encuestados, de las 68 respuestas un 73,63% indicó estar totalmente de acuerdo, de acuerdo un 14,70%, el 10,29% es indiferente y en desacuerdo el 1,47%. El otro 43,34% que no respondió la pregunta corresponde a los que aún están desempleados o se desempeñan laboralmente en la carrera de enfermería. Las habilidades adquiridas durante la formación profesional son el engranaje de la profesión que junto el conocimiento y las actitudes, desarrollaran competencias profesionales básicas para el óptimo desempeño laboral.

5.2.3. Capacidades genéricas para el empleo actual (Pregunta 7)

Tabla 15.

Relación entre el manejo de las TIC's y herramientas digitales con el adecuado desempeño laboral de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017

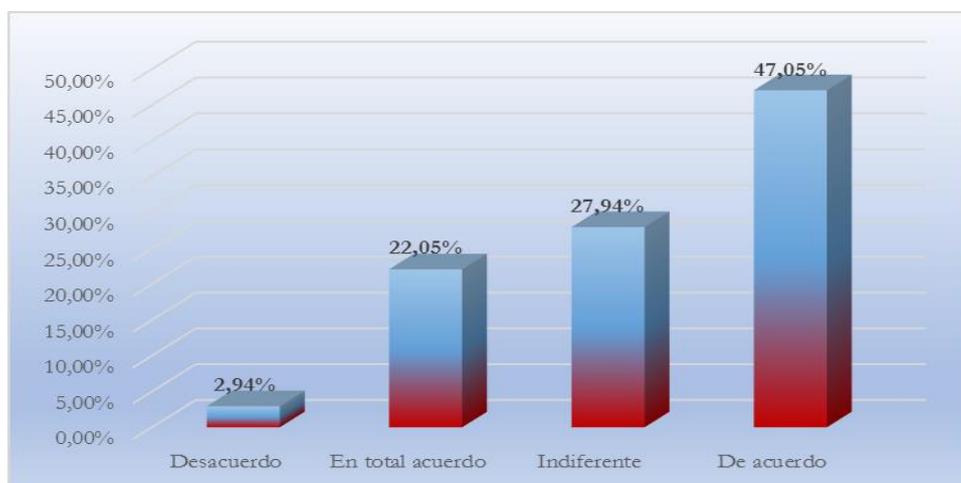
Manejo de Tics y herramientas digitales	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	32	47,05
Desacuerdo	2	2,94
En total acuerdo	15	22,05
Indiferente	19	27,94
Total	68	100

Nota: Vale resaltar que 52 graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM encuestados no respondieron a este ítem.

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 15.

Distribución porcentual de la relación entre el manejo de las TIC's y herramientas digitales con el adecuado desempeño laboral de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

Dentro de las capacidades genéricas para el empleo actual, se valoraron cuatro aspectos, uno de ellos es ¿el manejo de TIC's y herramientas digitales, es adecuado al trabajo que realiza? A raíz de la interrogante se obtuvieron 68 respuestas, de las cuales el 47,05% expresan estar de acuerdo, el 22,05% indican estar totalmente de acuerdo, el 27,94% es indiferente y el 2,94% están en desacuerdo. Por lo tanto, en líneas generales, los encuestados que están laborando expresan que las herramientas digitales son adecuadas al trabajo que realizan, sin embargo existe un porcentaje mínimo de personas que vale investigar qué tipo de herramientas distintas a las utilizadas en la etapa estudiantil son requeridas por las instituciones de salud para un mejor desempeño laboral y por ende, una mejor prestación de servicio al paciente.

Es necesario mencionar que 52 personas no respondieron a la pregunta, porque actualmente no están laborando o porque ejercen una labor distinta a la carrera de enfermería.

Tabla 16.

Relación entre el manejo de inglés y el adecuado desempeño laboral de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017

El nivel de inglés	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	9	13,24
Desacuerdo	8	11,77
En total acuerdo	2	2,94
En total desacuerdo	4	5,88
Indiferente	45	66,17
Total	120	100

Nota: Vale resaltar que 52 graduados de la carrera de enfermería de la ULEAM encuestados no respondieron a este ítem.

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 16.

Distribución porcentual de la relación entre el manejo de inglés y el adecuado desempeño laboral de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Miele

Análisis

Otra de las capacidades genéricas que se valoraron dentro del cuestionario fue ¿el nivel de inglés que obtuve me sirve para mis actividades laborales? De las 68 respuestas, el 66,17% indicó que le era indiferente, el 13,24% indicó estar de acuerdo, el 5,88% en total acuerdo, el 5,88% en total desacuerdo y el 2,94% en desacuerdo. Datos que reflejan que el nivel de inglés que obtuvo durante su formación profesional, no es un requerimiento para las instituciones empleadoras. Es necesario mencionar que 52 personas no respondieron a la pregunta porque actualmente no están laborando o porque ejercen una labor distinta a la carrera de enfermería.

Tabla 17.

Conocimiento del marco legal como ayuda a resolver situaciones personales y laborales de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017

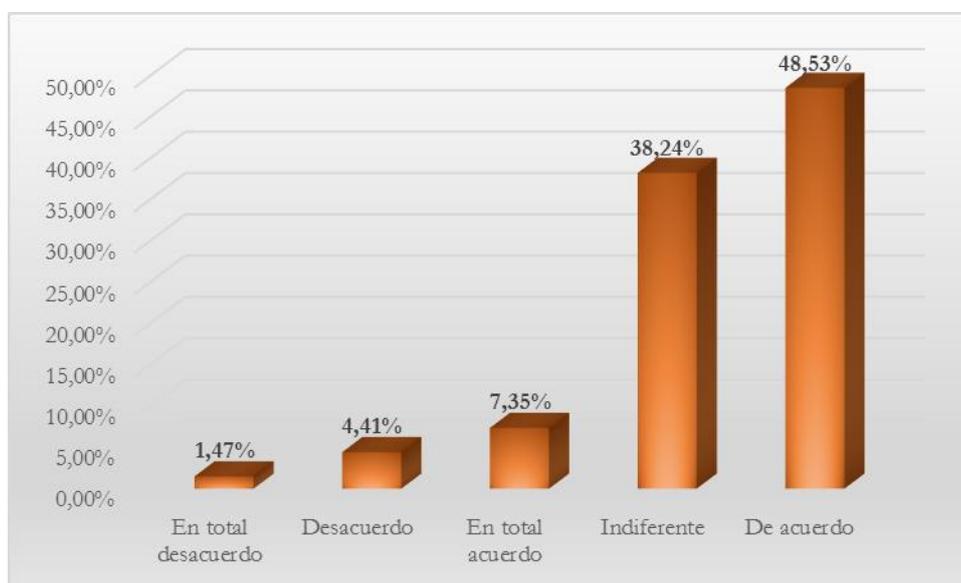
Conocimiento del marco legal	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	33	48,53
Desacuerdo	3	4,41
En total acuerdo	5	7,35
En total desacuerdo	1	1,47
Indiferente	26	38,24
Total	68	100

Nota: Vale resaltar que 52 graduados de la carrera de enfermería de la ULEAM encuestados no respondieron a este ítem.

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Miele.

Gráfico 17.

Distribución porcentual del conocimiento del marco legal como ayuda a resolver situaciones personales y laborales de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

Al valorar otra de las capacidades genéricas, en este caso ¿conocimiento del marco legal me ayuda a resolver situaciones personales y laborales? De 68 respuestas obtenidas el 48,53% indica estar de acuerdo, al 38,24% le es indiferente, el 7,35% indican estar totalmente de acuerdo, el 4,41% en desacuerdo y por último el 1,47% en total desacuerdo.

En líneas generales, los encuestados que respondieron la pregunta hacen referencia a que el conocimiento del marco legal sí le ayuda a resolver situaciones personales y laborales, sin embargo se debe reforzar el conocimiento ya que hoy en día, el personal de salud puede presentar sanciones de índole civil y penal, y el desconocimiento de la ley no les exime de responsabilidad alguna.

Tabla 19.

Relación entre la cultura general y las relaciones interpersonales con otros profesionales de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017

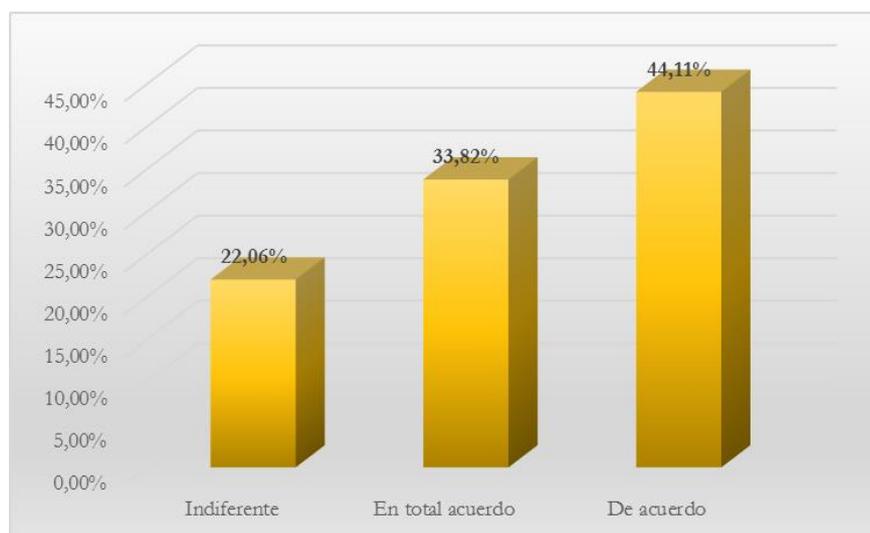
Mi nivel de cultura general	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	30	44,11
En total acuerdo	23	33,82
Indiferente	15	22,06
Total	120	100

Nota: Vale resaltar que 52 graduados de la carrera de enfermería de la ULEAM encuestados no respondieron a este ítem.

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Miele.

Gráfico 19.

Distribución porcentual de la relación entre la cultura general y las relaciones interpersonales con otros profesionales de los graduados de la carrera de Enfermería de ULEAM. Egresados de los años 2015-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Miele.

Análisis

La última de las capacidades genéricas valoradas para el empleo actual es ¿el nivel de cultura general, me permite relacionarme fácilmente con otros profesionales? El 44,11% indican estar de acuerdo, totalmente de acuerdo obtuvo un 33,82% y a un 22,06% le es indiferente. El nivel de cultura general es una cualidad que los graduados que respondieron la consideran importante, ya que viene del hogar y se cultiva en la academia, es importante

afianzar mucho más estas aptitudes y actitudes, ya que serán el reflejo en el área laboral para relacionarse con otros profesionales.

Es necesario mencionar que 52 personas no respondieron a la pregunta porque actualmente no están laborando o porque ejercen una labor distinta a la carrera de enfermería.

5.3. Seguimiento de la inserción laboral

5.3.1. Acciones de mejora en la oferta académica para la inserción laboral (Pregunta 9)

Tabla 20.

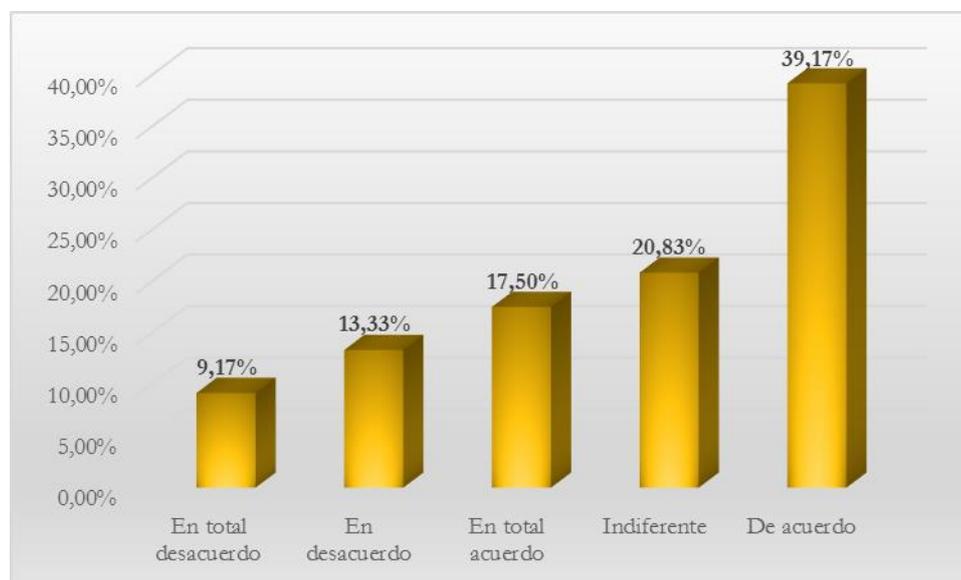
Opinión sobre si la ULEAM promueve acciones para la inserción laboral de los graduados de su carrera de Enfermería Egresados de los años 2015-2017

ULEAM promueve acciones para la inserción laboral	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	47	39,17
En desacuerdo	16	13,33
En total acuerdo	21	17,50
En total desacuerdo	11	9,17
Indiferente	25	20,83
Total	120	100

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 20.

Distribución porcentual de opinión sobre si la ULEAM promueve acciones para la inserción laboral de los graduados de su carrera de Enfermería Egresados de los años 2015-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

Con relación a las acciones que realiza la ULEAM para apoyar la inserción laboral de sus graduados, se les preguntó ¿la ULEAM promueve acciones para la inserción laboral? El 39,17% indican estar de acuerdo, un 22,83% es indiferente, el 17,50% está en total acuerdo, el 13,33% está en desacuerdo y por último el 9,17% está en total desacuerdo.

La información antes mencionada, nos muestra que el nivel de satisfacción es de más de la mitad (57%) a pesar de no contar aún con una plataforma para la empleabilidad, los graduados indican que se promueven acciones de inserción laboral, quizás por las contrataciones que ofertan el Ministerio de Salud y que de alguna manera son vinculadas desde la carrera al Ministerio.

Tabla 21.

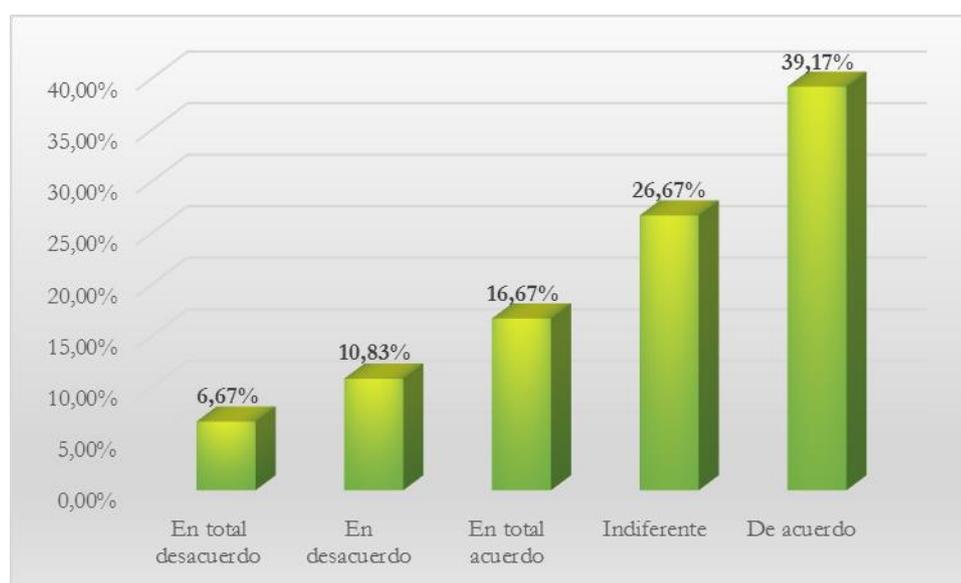
Opinión sobre si la ULEAM implanta acciones para mejorar la oferta sugerida por los graduados y su Comité consultivo de la carrera de Enfermería. Egresados de los años 2015-2017

ULEAM implementa acciones para oferta	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	47	39,17
En desacuerdo	13	10,83
En total acuerdo	20	16,67
En total desacuerdo	8	6,67
Indiferente	32	26,67
Total	120	100

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 21.

Opinión sobre si la ULEAM implanta acciones para mejorar la oferta sugerida por los graduados y su Comité consultivo de la carrera de Enfermería. Egresados de los años 2015-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

Los datos tabulados reflejan que el 55,84% de los graduados concuerdan en que la ULEAM emplementa acciones para mejorar la oferta sugerida por los graduados y su Comité consultivo. Un 17,50% indicó no estar de acuerdo y un 26,67% le es indiferente. A pesar de

que los graduados del período 2015, 2016 y 2017 no han evidenciado las acciones de mejoras, ellos responden afirmativamente. Aunque efectivamente se han evidenciado hallazgos de mejoras desde el informe de graduados 2018 y para el período 2019-1 y 2, se sustentó este hallazgo de mejoras con el informe de la semana de graduados, evento ALUMNI. Estos hallazgos de graduados junto con otras evidencias de seguimiento académico, sirven para afianzar desde las asignaturas, la oferta académica acorde a las demandas actuales.

Tabla 22.

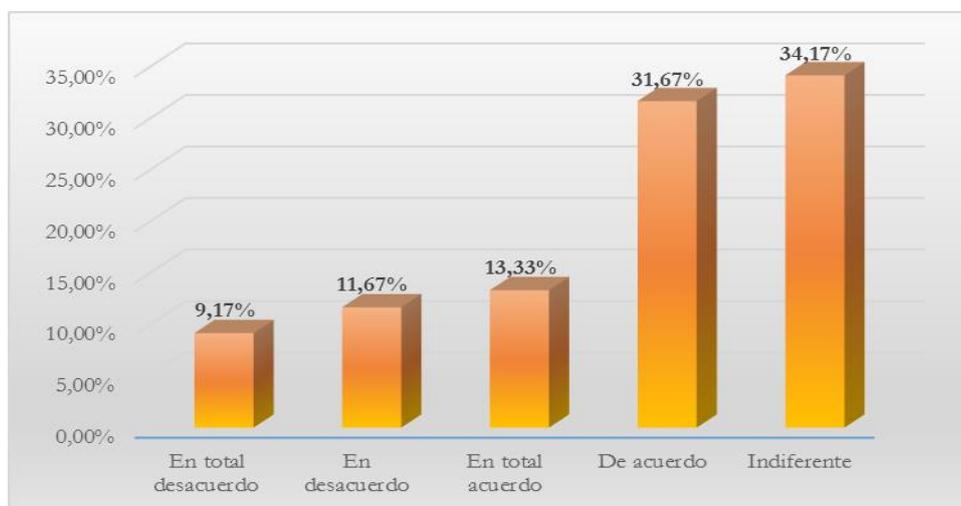
Opinión sobre si la ULEAM promociona su oferta de graduados de la carrera de Enfermería de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017

ULEAM promociona su oferta y sus graduados	Total de Respuestas	Porcentaje%
De acuerdo	38	31,67
En desacuerdo	14	11,67
En total acuerdo	16	13,33
En total desacuerdo	11	9,17
Indiferente	41	34,17
Total	120	100,00

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Miele.

Gráfico 22.

Distribución porcentual de la opinión sobre si la ULEAM promociona su oferta de graduados de la carrera de Enfermería de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Miele.

Análisis

En cuanto a si ¿la ULEAM promociona su oferta y sus graduados a las empresas del entorno laboral? Un 45% respondieron estar de acuerdo, otro 20,84% refieren estar en desacuerdo y un 34,17% le es indiferente. Es decir, existe un resultado bastante importante a los cuales les es indiferente si la ULEAM promociona la oferta laboral de los profesionales y esto se debe precisamente a que han transcurrido cambios en procesos administrativos que no le han dado continuidad a los proyectos. Hoy en día, la ULEAM proyecta una plataforma muy amigable para sus graduados, donde podrán acceder a ofertas de empleabilidad de varias instituciones empleadoras y así contactar directamente la institución a los profesionales graduados de la ULEAM.

Tabla 23.

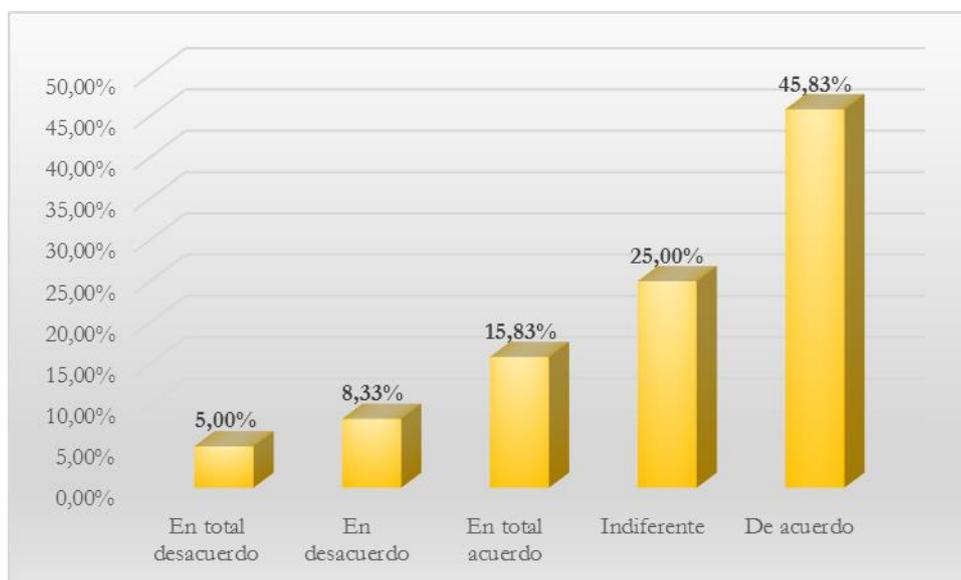
Opinión sobre si la ULEAM diseña programas de formación de sus graduados de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017

ULEAM diseña programas de formación	Total de Respuestas	Porcentaje%
De acuerdo	55	45,83
En desacuerdo	10	8,33
En total acuerdo	19	15,83
En total desacuerdo	6	5,00
Indiferente	30	25,00
Total	120	100

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 23.

Distribución porcentual de opinión sobre si la ULEAM diseña programas de formación de sus graduados de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Miele.

Análisis

¿La ULEAM diseña programas para la formación de sus graduados? A esta pregunta respondieron: el 61,66% estar de acuerdo, en desacuerdo el 13,33% y le es indiferente un 25%. La ULEAM ha venido trabajando en el programa de seguimiento a graduados en aspectos que contribuyen significativamente a la mejora continua de la oferta académica de las carreras, al estudio de demanda y pertinencia, contribuyendo especialmente en propuestas de capacitación y actualización profesional para los graduados, con la participación de todos los actores del proceso, es decir, graduados, académicos, empleadores e informantes claves de los sectores sociales y productivos.

5.3.2. Acciones de mejora en el entorno de aprendizaje para la inserción laboral (Pregunta 8 y 10)

Tabla 24.

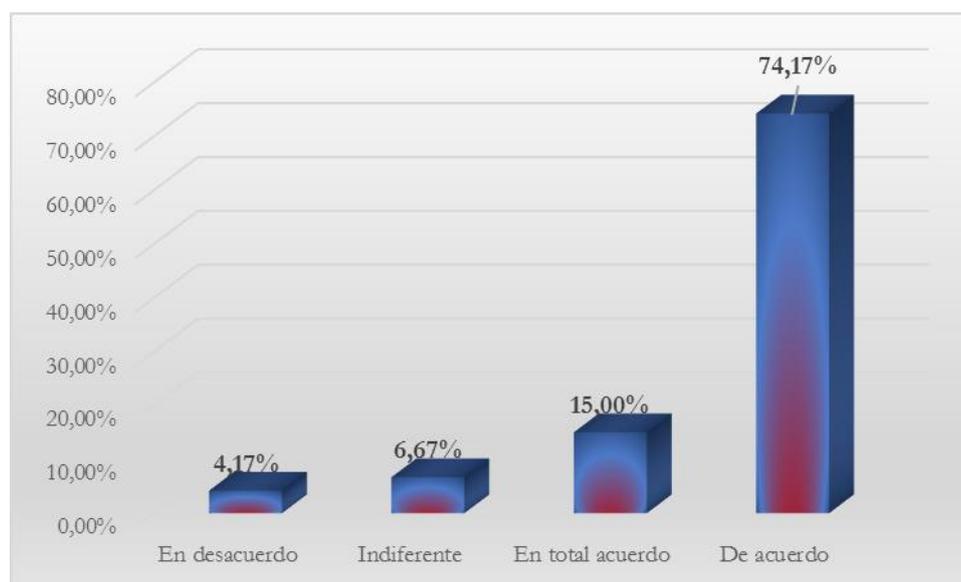
Opinión sobre la profundidad y calidad del contenido de las asignaturas de la carrera de Enfermería de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017

La profundidad y calidad asignatura	Total de Respuestas	Porcentaje%
De acuerdo	89	74,17
En desacuerdo	5	4,17
En total acuerdo	18	15,00
Indiferente	8	6,67
Total	120	100,00

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 24.

Distribución porcentual de opinión sobre la profundidad y calidad del contenido de las asignaturas de la carrera de Enfermería de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

Las acciones de mejora en el entorno de aprendizaje para la inserción laboral en relación a la profundidad y calidad del contenido de las asignaturas, los graduados respondieron estar de acuerdo en un 74,17% y totalmente desacuerdo un 15%, así mismo un 4,17% indicó estar en desacuerdo y para un 6,67% le es indiferente. Respuesta que refleja la satisfacción con la profundidad y calidad del contenido de las asignaturas, más sin embargo es importante relacionar esta pregunta con la N°13 en la que expresa si los conocimientos adquiridos en mi formación profesional le han servido para un adecuado desempeño laboral, respuesta a la que se abstuvieron de responder el 43,33%. Se debe analizar esta relación de preguntas y respuestas, ya que los contenidos académicos deben ir enmarcados al perfil de competencias propias de la profesión y acorde a las exigencias y demandas actuales de las instituciones empleadoras.

Tabla 25.

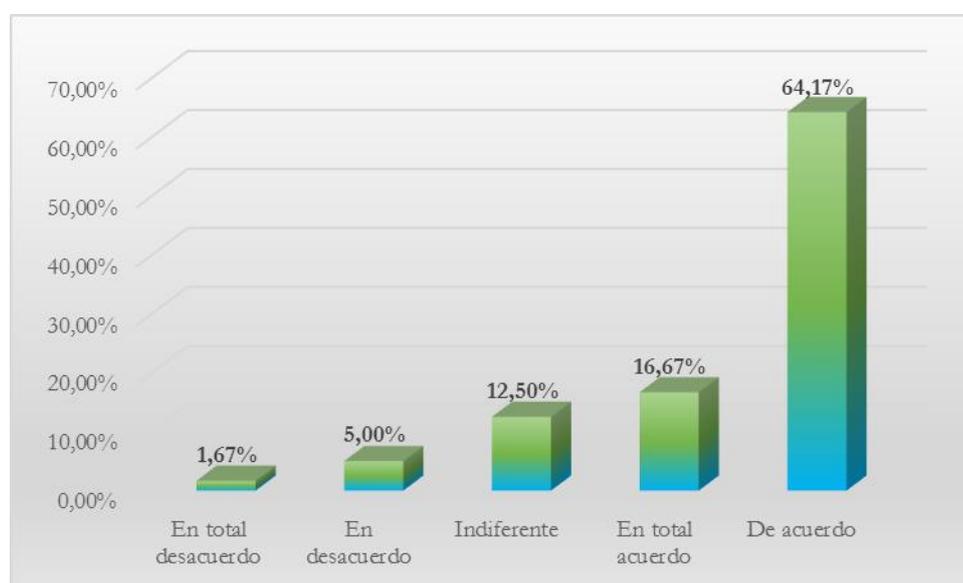
Opinión sobre las estrategias metodológicas de los docentes de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017

Estrategias metodológicas de los docentes	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	77	64,17
En desacuerdo	6	5,00
En total acuerdo	20	16,67
En total desacuerdo	2	1,67
Indiferente	15	12,50
Total	120	100,00

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Miele.

Gráfico 25.

Distribución porcentual de opinión sobre las estrategias metodológicas de los docentes de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Míeles.

Análisis

En cuanto a las estrategias metodológicas de los docentes, expresaron estar de acuerdo un 64,17%, en total acuerdo el 16,67%, de acuerdo el 5% y en total desacuerdo 1,67%, así mismo el 12,50% reportó ser indiferente. Las estrategias metodológicas permiten identificar principios, criterios y procedimientos que configuran la forma de actuar del docente en relación con la programación, implementación y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje. El papel del docente es fundamental en el proceso interactivo de la enseñanza para lograr la articulación de las estrategias de enseñanza, aprendizaje y evaluación. En síntesis, en el aprendizaje lúdico se intersectan las tres vertientes de las estrategias didácticas: de enseñanza, aprendizaje y evaluación para hacer de la práctica docente una acción interactiva y reflexiva con trascendencia en el escenario de la innovación de la enseñanza.

Tabla 26.

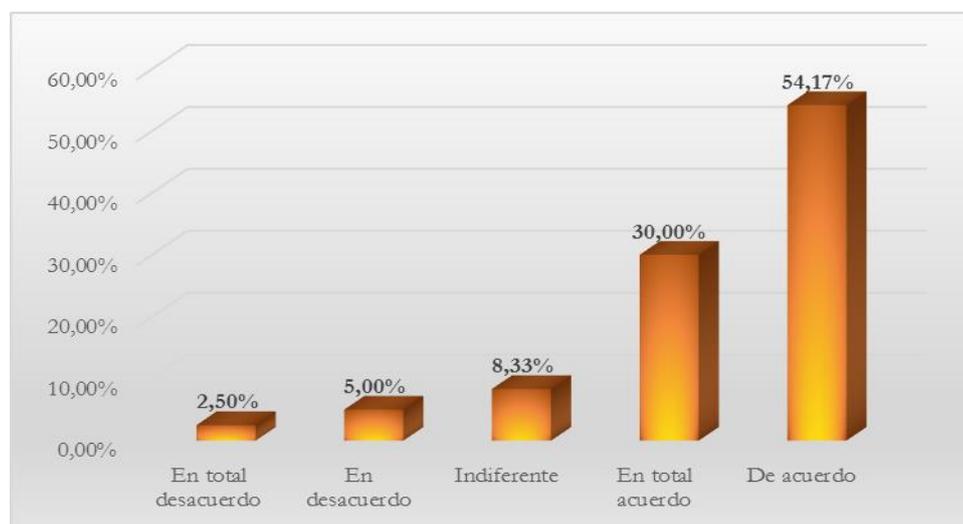
Opinión sobre las tutorías de titulación de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017

Las tutorías de titulación	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	65	54,17
En desacuerdo	6	5,00
En total acuerdo	36	30,00
En total desacuerdo	3	2,50
Indiferente	10	8,33
Total	120	100,00

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 26.

Distribución porcentual de opinión sobre las tutorías de titulación de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

En relación a las tutorías de titulación, los graduados respondieron estar de acuerdo el 54,17%, en desacuerdo el 5,00% y al 8,33% le es indiferente. Los profesionales respondieron estar satisfechos con las tutorías de titulación, ya que las mismas deben ser de seguimiento, valoración y control de avances del proceso a través del monitoreo y de esta manera la carrera deberá determinar el nivel de cumplimiento de los docentes tutores y estudiantes involucrados en el programa.

Tabla 27.

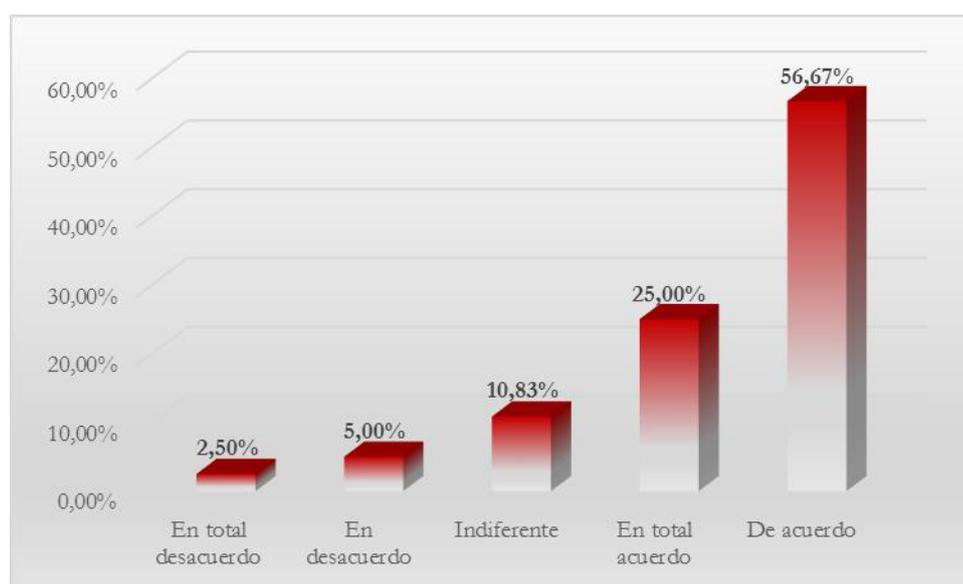
Opinión sobre las tutorías académicas de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017

Las tutorías académicas	Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	68	56,67
En desacuerdo	6	5,00
En total acuerdo	30	25,00
En total desacuerdo	3	2,50
Indiferente	13	10,83
Total	120	100

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 27.

Distribución porcentual de opinión sobre las tutorías académicas de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

Al valorar las tutorías académicas, los graduados indicaron estar de acuerdo con el nivel de tutorías recibidas en un 56,67%, totalmente de acuerdo el 25,00%, en desacuerdo 7,50% y un 10,83% le es indiferente. El tutor como gestor de conocimientos debe responder como profesional docente, que monitorice el aprendizaje de los contenidos específicos de la actividad acorde a la asignatura y esto es reflejado en la satisfacción de los profesionales de enfermería ya que el 81,67% coinciden que fueron acordes a sus necesidades académicas y de formación.

Tabla 28.

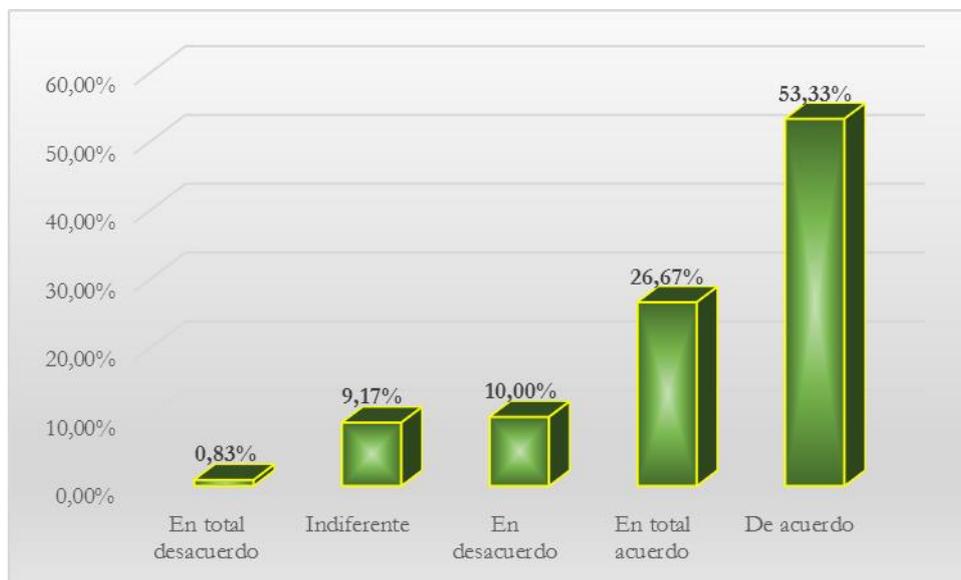
Opinión sobre la calidad e intensidad de actividades prácticas y laboratorio de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017

Calidad e intensidad de prácticas laboratorio	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	64	53,33
En desacuerdo	12	10,00
En total acuerdo	32	26,67
En total desacuerdo	1	0,83
Indiferente	11	9,17
Total	120	100

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 28.

Distribución porcentual de opinión sobre la calidad e intensidad de actividades prácticas y laboratorio de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

Los datos tabulados reflejan que el 53,33% están de acuerdo en cuanto a calidad e intensidad de actividades prácticas y de laboratorio, ahora es importante correlacionar esta respuesta con la N°12 ya que el 44,16% no respondieron cuando se les preguntó si las prácticas pre-profesionales tuvieron un impacto significativo para el desempeño de su primer empleo, es decir un 52,49% se abstuvieron a responder y otros no están satisfechos con las prácticas para adquirir el primer empleo, más sin embargo un total del 80% indica estar de acuerdo con la calidad e intensidad de la prácticas. Se entiende por estos datos, que se debe enfatizar las prácticas aplicando protocolos y normativas de desempeño junto con habilidades, técnicas, procedimientos y conocimientos que estén más acordes a las demandas de las instituciones empleadoras.

Tabla 29.

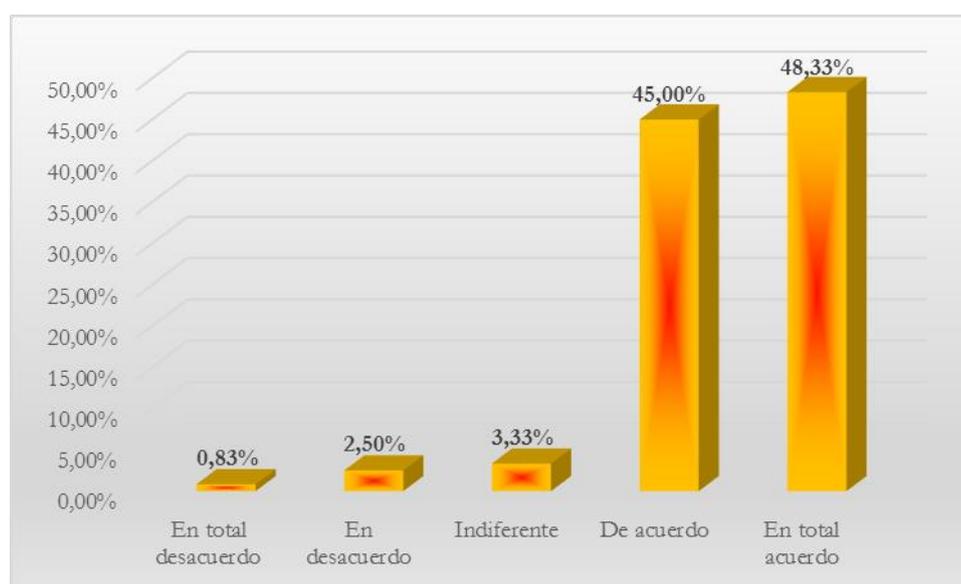
Opinión sobre las prácticas pre-profesionales de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017

Prácticas pre-profesionales	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	54	45,00
En desacuerdo	3	2,50
En total acuerdo	58	48,33
En total desacuerdo	1	0,83
Indiferente	4	3,33
Total	120	100

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 29.

Distribución porcentual de opinión sobre las prácticas pre-profesionales de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

Con relación a la adecuación de elementos del plan de estudio en relación a las prácticas pre-profesionales, un 93,33% indicó estar de acuerdo con las prácticas pre-profesionales, un 3,33% no están de acuerdo y para un 3,33% le es indiferente. La práctica pre-profesional es importante desarrollarla de armónica con el contenido académico, para que los estudiantes y

futuros graduados, puedan desarrollar sus habilidades y actitudes frente a un trabajo o puesto de trabajo específico, mostrando todo lo que saben y aprendiendo un poco sobre su sector y futura área de desempeño laboral.

Tabla 30.

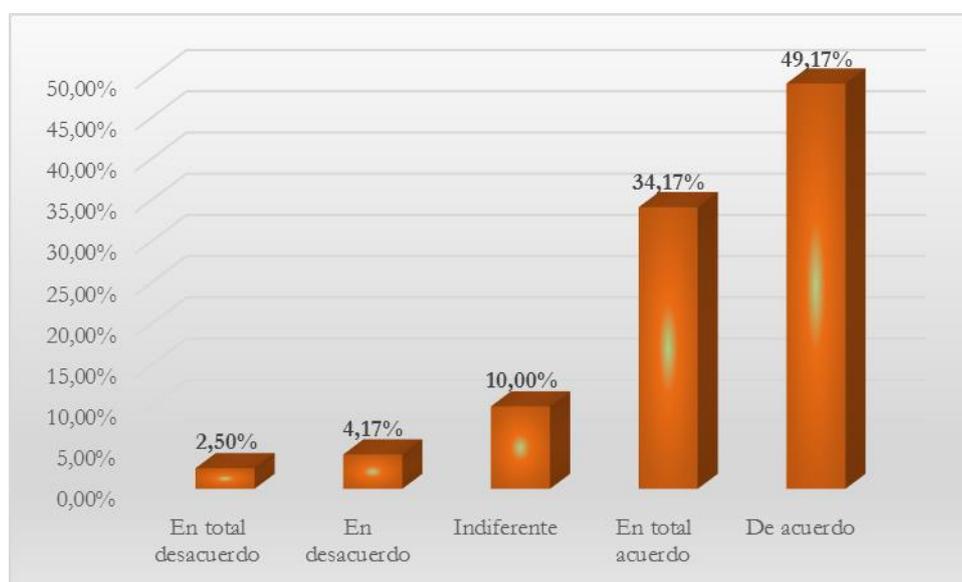
Opinión sobre los proyectos sociales o de vinculación de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017

Proyectos sociales o de vinculación	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	59	49,17
En desacuerdo	5	4,17
En total acuerdo	41	34,17
En total desacuerdo	3	2,50
Indiferente	12	10,0
Total	120	100

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 30.

Distribución porcentual de opinión sobre los proyectos sociales o de vinculación de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

En cuanto a los proyectos sociales o de vinculación los profesionales de enfermería, refirieron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo el 83,34% en desacuerdo y total desacuerdo 6,67%. Lo que refleja según la respuesta de los graduados, que ha sido muy importante los proyectos sociales y de vinculación, ya que se busca en ellos vincular a los estudiantes con la colectividad a través de diversos proyectos de la carrera, enfocados en atender las necesidades de diferentes comunidades y grupos sociales, con el fin ayudar a la colectividad y de formar líderes conscientes, guiados por principios de responsabilidad social.

Tabla 31.

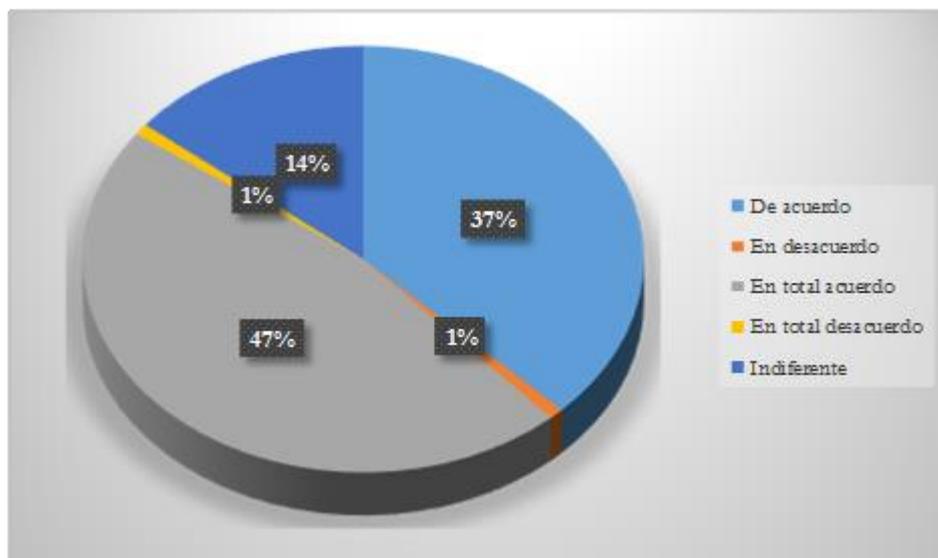
Opinión sobre la actualización permanente de la bolsa de empleo de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017

Actualizar permanentemente la bolsa de empleo	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	45	37,50
En desacuerdo	1	0,83
En total acuerdo	56	46,67
En total desacuerdo	1	0,83
Indiferente	17	14,17
Total	120	100,00

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Miele.

Gráfico 31.

Distribución porcentual de opinión sobre la actualización permanente de la bolsa de empleo de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

Dentro de los parámetros a valorar para mejorar la inserción laboral de los graduados ¿la ULEAM deberá actualizar permanentemente la bolsa de empleo? A esta pregunta los graduados responden que sí están totalmente de acuerdo que se actualice la bolsa de empleo un 47%, un 37% están de acuerdo, el 1% están en desacuerdo y para el 14,17% le es indiferente. La bolsa de trabajo o empleo es una herramienta por la que a través de un listado, una empresa o institución se sirve para reclutar candidatos a lo largo del tiempo entre los que puedan optar a trabajos concretos. En la actualidad la ULEAM aún no cuenta con esta herramienta, pero se espera que para el 2020 se pueda ofertar esta ayuda de empleabilidad para todos los graduados de la ULEAM.

Tabla 32.

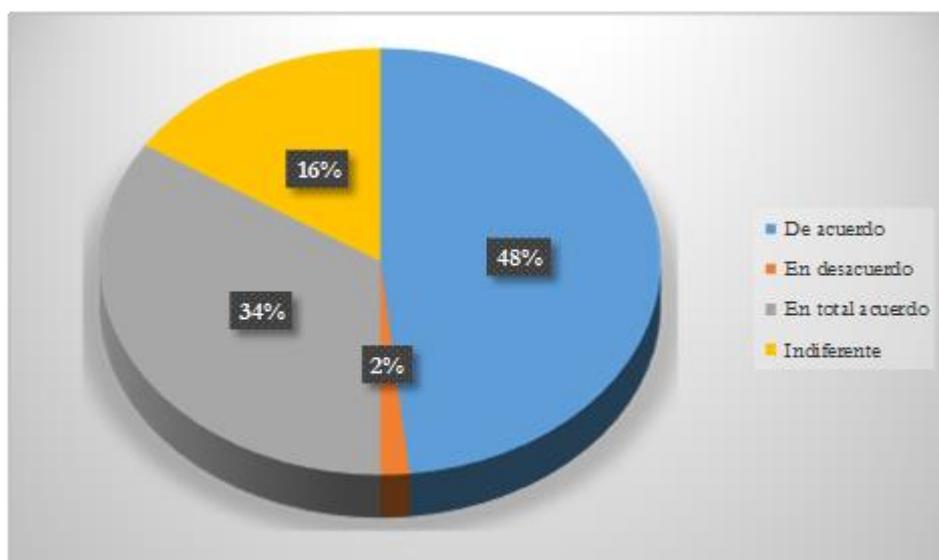
Opinión sobre el ajuste de los contenidos de los programas analíticos de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017

Ajustar los contenidos de sus programas analíticos	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	58	48,33
En desacuerdo	2	1,67
En total acuerdo	41	34,17
Indiferente	19	15,83
Total	120	100

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 32.

Distribución porcentual de opinión sobre el ajuste de los contenidos de los programas analíticos de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

Ajustar los contenidos de los programas analíticos, es otro de los aspectos a valorar por los graduados en relación a mejorar la inserción laboral de los graduados de la ULEAM. A esta pregunta el 91% de los profesionales encuestados respondieron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en ajustar los contenidos de los programas analíticos, un 1,67% están en

desacuerdo y para el 15,83% le es indiferente. Casi todos los encuestados están de acuerdo en la actualización de los programas analíticos y es que son una fuente rica de información y orientación del escenario real de los procesos educativos. Es por ello, que se deben enfocar con claridad, veracidad y acorde a las demandas del ambiente profesional de empleo.

Tabla 33.

Opinión sobre potenciar las prácticas pre-profesionales de los estudiantes de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017

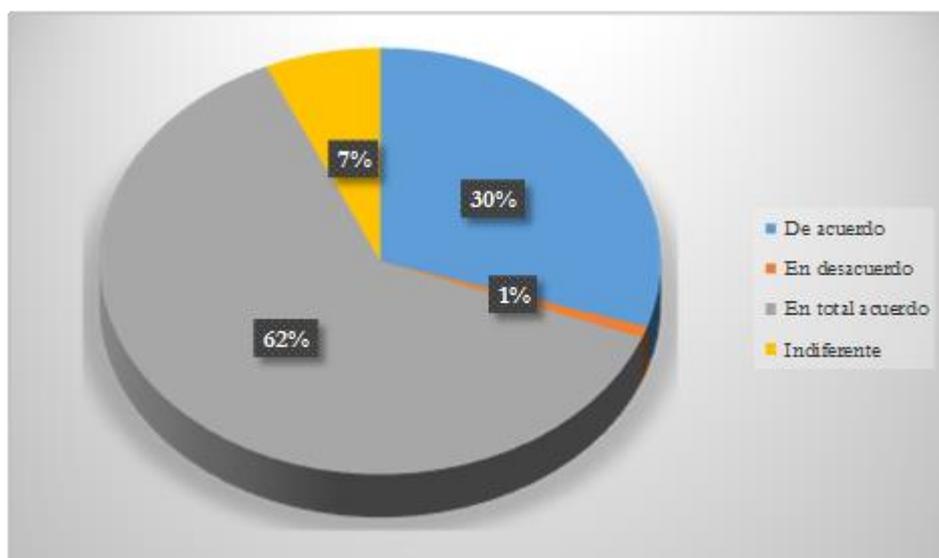
Potencializar las prácticas pre-profesionales	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	36	30,00
En desacuerdo	1	0,83
En total acuerdo	75	62,50
Indiferente	8	6,67
Total	120	100

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017.

Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 32.

Distribución porcentual de opinión sobre el ajuste de los contenidos de los programas analíticos de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

Potencializar las prácticas pre-profesionales de los estudiantes, es otro de los aspectos a valorar por los graduados en relación a mejorar la inserción laboral. Los profesionales indicaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en potencializar las prácticas pre-profesionales, así lo indicó el 92,50%, un 0,83% está en desacuerdo y para un 7% le es indiferente. Este resultado refleja la importancia de este aspecto para mejorar a inserción laboral y es que las prácticas pre-profesionales están orientadas hacia la reflexión y la confrontación permanente entre la teoría y las prácticas, constituyendo el eje integrador de las experiencias de aprendizaje de los futuros profesionales.

Tabla 34.

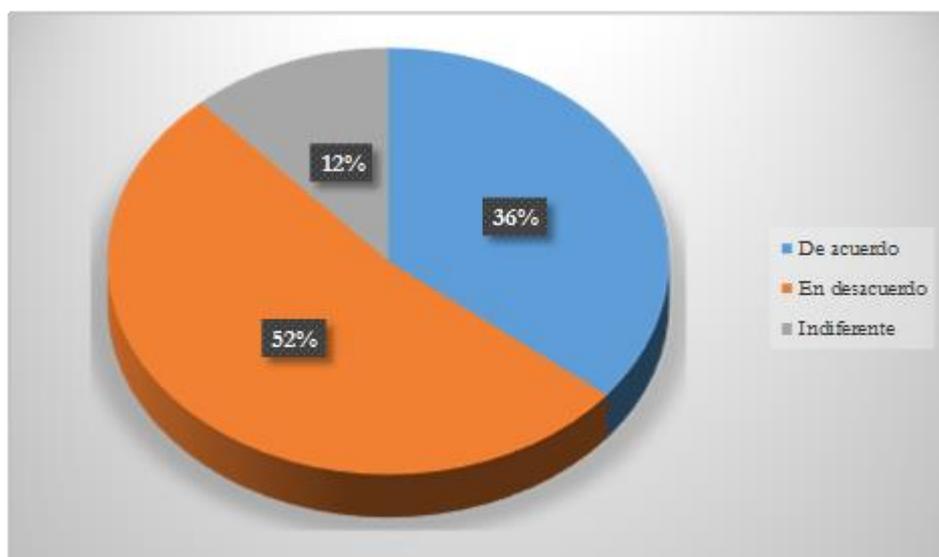
Opinión sobre promover programas y proyectos de investigación durante la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017

Promover programas y proyectos de investigación	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	43	35,83
En desacuerdo	63	52,50
Indiferente	14	11,67
Total	120	100,00

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 34.

Distribución porcentual de opinión sobre promover programas y proyectos de investigación durante la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

Los datos tabulados reflejan que promover programas y proyectos de investigación durante la carrera como proceso de mejora para inserción laboral son factibles y muy importantes, así lo indica el 88% de los profesionales que refieren estar de acuerdo en potencializar estos proyectos de investigación, y es que los programa y proyectos de investigación permite presentar, de forma metódica y organizada, un conjunto de datos e información sobre un problema para luego formular una hipótesis destinada a su resolución.

Tabla 35.

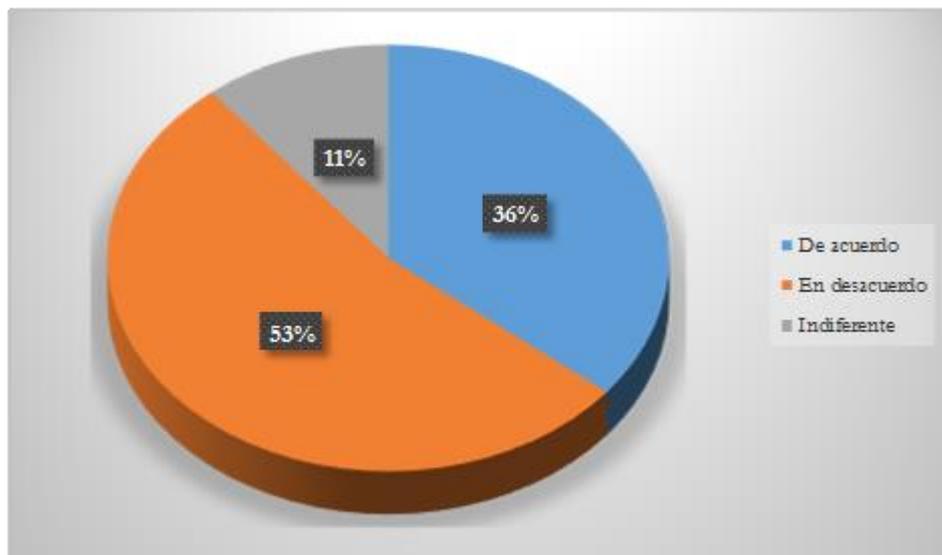
Opinión sobre implementar programas y proyectos de vinculación con la sociedad y educación continua, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017

Implementar programas y proyectos de vinculación con la sociedad y educación continua	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	43	35,83
En desacuerdo	64	53,33
Indiferente	13	10,83
Total	120	100,00

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 35.

Distribución porcentual de opinión sobre implementar programas y proyectos de vinculación con la sociedad y educación continua, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

Otro de los parámetros a valorar para mejorar la inserción laboral de los graduados, está el implementar programas y proyectos de vinculación con la sociedad y educación continua. La vinculación con la sociedad está considerada como un proceso sustantivo orientado a generar un sistema integrador entre la universidad y su entorno, que apoye la investigación, la gestión académica y la docencia. Llama la atención que sólo el 36% de los profesionales indicaron estar de acuerdo en implementar estos programas, son más los graduados que están en desacuerdo que corresponden al 53% y a un 11% le es indiferente.

Tabla 36.

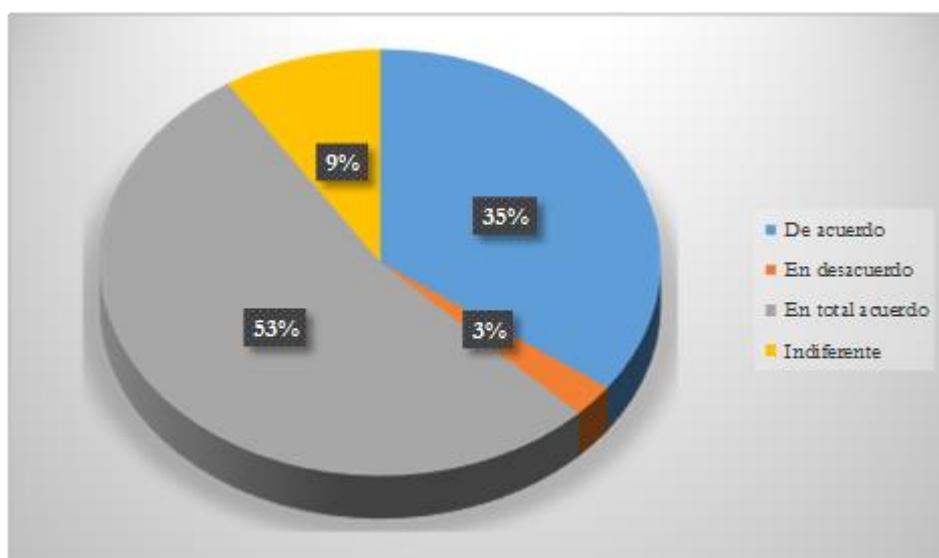
Opinión sobre promover espacios de movilidad nacional e internacional para los estudiantes y graduados de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017

Promover espacios de movilidad nacional e internacional	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	42	35,00
En desacuerdo	3	2,50
En total acuerdo	64	53,33
Indiferente	11	9,17
Total	120	100

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Miele.

Gráfico 36.

Distribución porcentual de opinión sobre promover espacios de movilidad nacional e internacional para los estudiantes y graduados de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Miele.

Análisis

Se les preguntó a los graduados si están de acuerdo con promover espacios de movilidad nacional e internacional para los estudiantes y graduados. El 88% respondió estar totalmente de acuerdo y de acuerdo, un 3% están en desacuerdo y a un 9% le es indiferente. La mayoría

de los graduados considera muy importante promover estos espacios de movilidad ya que la internacionalización proporciona oportunidades de mejorar la calidad de las actividades de aprendizaje, docencia, investigación, transferencia e innovación en nuestras universidades

Tabla 37.

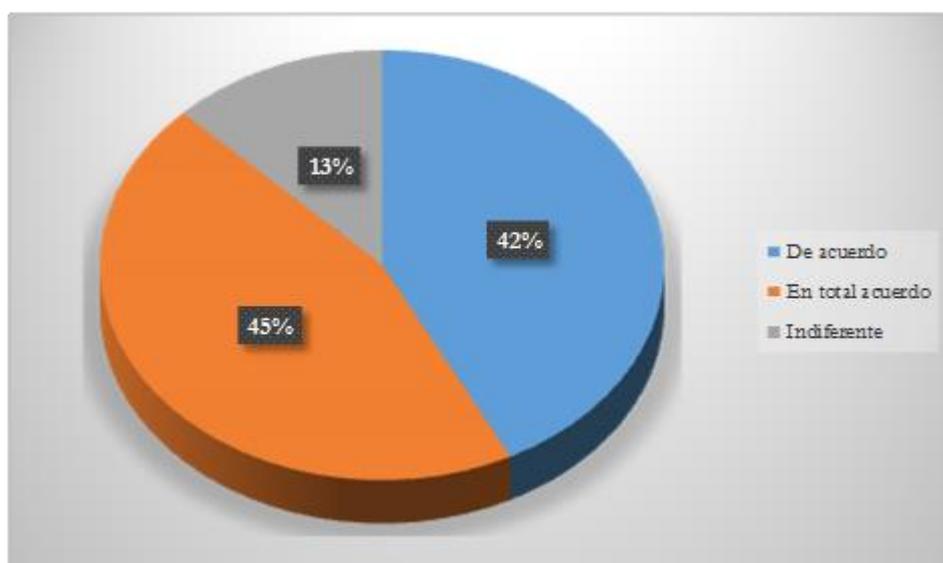
Opinión sobre garantizar el perfeccionamiento de la planta docente de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017

Garantizar el perfeccionamiento planta docente	Total de Respuestas	Porcentaje %
De acuerdo	51	42,50
En total acuerdo	54	45,00
Indiferente	15	12,50
Total	120	100

Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Gráfico 37.

Distribución porcentual de opinión sobre garantizar el perfeccionamiento de la planta docente de la carrera de Enfermería, de acuerdo a la consideración de sus egresados de los años 2015-2016-2017



Fuente: Encuesta a los Graduados de la carrera de Enfermería de la ULEAM de los años 2015, 2016 y 2017. Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis

El último de los parámetros a valorar para mejorar la inserción laboral de los graduados es el garantizar el perfeccionamiento de la planta docente, a esto los graduados de la carrera de enfermería respondieron estar de acuerdo un 87% y para un 13% le es indiferente. Estos nos

lleva analizar que la capacitación docente tiene un jerarquía primordial, ya que se enfatiza el potencializar a los profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades para poder transmitir estos conocimientos innovadores, claros y sobre todo a la vanguardia de las demandas actuales del perfil profesional del país.

5.4. Necesidades profesionales de los graduados

5.4.1. Entrevista desde la visión de los empleadores

5.4.2. Instituciones empleadoras entrevistadas

- ✓ Cardiocentro Manta.
- ✓ Hospital General Manta.
- ✓ Hospital General Portoviejo IESS.
- ✓ Hospital de Especialidades de Portoviejo.

5.4.3. Identifique el número de empleadores de la profesión de enfermería en su institución

Institución	Nº de profesionales empleados
Cardiocentro Manta.	33
Hospital General Manta.	250
Hospital General Portoviejo IESS.	186
Hospital de Especialidades de Portoviejo.	36

5.4.4. Si los tienes. Identifique el número de empleadores de la profesión, graduados de la ULEAM

Institución	Nº de profesionales empleados	Nº de profesionales de la ULEAM
Cardiocentro Manta.	33	16
Hospital General Manta.	250	180
Hospital General Portoviejo IESS.	186	18
Hospital de Especialidades de Portoviejo.	36	6

5.4.5. Sectores a los que pertenecen las instituciones

Institución	Público	Privado
Cardiocentro Manta.		x
Hospital General Manta.	x	
Hospital General Portoviejo IESS.	x	
Hospital de Especialidades de Portoviejo.	x	

5.4.6. Se les preguntó ¿Qué tan importante son los siguientes aspectos para la contratación de los graduados?

Institución	1	2	3	4	5
Campo de estudio.	x				xxx
Expediente académico.					xxx
Experiencia de práctica adquirida durante los estudios.					xxx
Reputación de la Universidad.		xx		x	x
Reputación del departamento académico.		xx		x	x
Experiencia en el extranjero.	x	x	x		x
Recomendaciones/terceras personas.	xxx				x
Resultados de la prueba de contratación.	x				xxx
Comportamiento durante la entrevista.					xxxx
Personalidad.					xxxx

Análisis de los resultados a la entrevista

Se les preguntó a las instituciones empleadoras de salud sobre los detalles que son más importantes al momento de contratar un personal de enfermería, todas coincidieron unánimemente que la experiencia de práctica, el expediente académico, resultados de la prueba de contratación, el campo de estudio, la personal y el comportamiento durante entrevista de trabajo son los aspectos que más predominan. Luego coinciden que la reputación de la universidad y del departamento académico, son aspectos que también valoran de manera secundaria. Al final, no consideran como importante al contratar las recomendaciones por terceros y la experiencia en el extranjero.

5.4.7. Se les preguntó ¿Tiene contratado a personal graduado de la ULEAM en puestos de dirección, profesionales de nivel superior o medio?

Instituciones	Si	No
	3	1

Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis de los resultados a la entrevista: De las cuatro instituciones empleadoras entrevistadas, tres de ellas mantienen en puestos de dirección, gerencia o administración de servicios a personal de enfermería graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

**5.4.8. Se les preguntó: Medida de desempeño según las competencias transversales:
Desempeño de los profesionales graduados**

Competencia Transversal /Desempeño	1	2	3	4	5
Amplio conocimiento general.	x			xx	x
Pensamiento interdisciplinario.			x	xx	x
Conocimiento teórico en el campo específico.		x	xx	x	
Conocimiento de método en el campo específico.		x	x	xx	
Competencia Transversal /Conocimiento					
Conocimiento de un idioma extranjero.	xxx	x			
Planificación, coordinación y organización.			xxx	x	
Conocimiento de informática.		x	x	xx	
Aplicación de normas y reglamentos.			xx	x	x
Documentación de ideas e información.			xx	xx	
Competencia Transversal /Habilidades					
Habilidad para resolver problemas.			xx	xx	
Capacidad de análisis.			x	xxx	
Habilidad para el aprendizaje.			x	xx	x
Capacidad reflexiva, evaluación de su propio trabajo.			xx	xx	
Creatividad.			x	xx	x
Trabajar bajo presión.			x	xx	x
Administración del tiempo.			xx	xx	
Precisión, atención a los detalles.			xx	xx	
Habilidades de destrezas y técnicas del cuidado directo.	x		x	xx	
Condiciones físicas/psicológica para el puesto de trabajo.			x	x	xx
Trabajar en equipo.			x	xxx	
Competencia Transversal /Actitudes					
Iniciativa.		x	x	xx	
Adaptabilidad.			xx	xx	
Capacidad de decisión.			xx	xx	
Lealtad, integridad.				xxxx	
Tolerancia, capacidad para apreciar los diferentes puntos de vista.			x	xxx	
Capacidad de liderazgo.		x	xx	x	
Disponibilidad para asumir responsabilidades, tomar decisiones.		x	xx	x	

Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis de los resultados a la entrevista

Las instituciones empleadoras de salud, indicaron sobre las competencias transversales de desempeño profesional de los graduados de la carrera de enfermería, llama la atención que sólo una institución de las cuatro entrevistadas, manifestó que los graduados de enfermería presentan un alto grado en conocimiento general y en pensamiento interdisciplinario, dos instituciones de salud coinciden en considerar buen nivel de calidad el conocimiento general y el pensamiento interdisciplinario y otras dos instituciones concuerdan que el conocimiento del teórico en el campo específico y el conocimiento del método en el campo específico es de regular a bajo, calificado con 3 y 2 en una escala categórica del 1 al 5, donde 1 es menor y 5 mayor.

Respondiendo a la evaluación de la competencia transversal de conocimientos en el profesional graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí-ULEAM, las cuatro instituciones empleadoras coinciden en que el conocimiento de los graduados es calificado en un estándar entre bueno y regular en aspectos como: planificación, coordinación y organización, conocimiento de informática, aplicación de normas y reglamentos, documentación de ideas e información.

En la evaluación de la competencia transversal en relación a las habilidades, consideran las instituciones empleadoras entrevistadas, calificar a los graduados de la ULEAM entre bueno y regular, calificado con 4 y 3 en una escala categórica del 1 al 5; a las competencias como habilidades para resolver problemas, capacidad de análisis, habilidades para el aprendizaje, capacidad reflexiva y evaluación de su propio trabajo, creatividad, trabajo bajo presión, administración del tiempo, precisión y atención a los detalles habilidades de destreza y técnicas de cuidado, condiciones físicas y psicológicas para el puesto de trabajo y trabajo en equipo.

En la evaluación de la competencia transversal en relación a las actitudes, las instituciones empleadoras consideran que los graduados de la carrera de enfermería de la ULEAM, presentan un nivel entre bueno y regular en aspectos como; iniciativa, adaptabilidad, capacidad de decisión, lealtad e integridad, tolerancia, capacidad para apreciar los diferentes puntos de vista, capacidad de liderazgo y disponibilidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones.

**5.4.9. Se les preguntó: Medida de desempeño según las competencias transversales:
Competencia requerida por la institución**

Competencia Transversal /Desempeño	1	2	3	4	5
Amplio conocimiento general.		x		x	xx
Pensamiento interdisciplinario.		x	x		xx
Conocimiento teórico en el campo específico.		x	x	x	x
Conocimiento de método en el campo específico.		x	x	x	x

Competencia Transversal /Conocimiento

Conocimiento de un idioma extranjero.	xxx	x			
Planificación, coordinación y organización.			xx	x	x
Conocimiento de informática.		x	x	x	x
Aplicación de normas y reglamentos.			xx		xx
Documentación de ideas e información.			xx	x	x

Competencia Transversal /Habilidades

Habilidad para resolver problemas.			x	xx	x
Capacidad de análisis.			x	xx	x
Habilidad para el aprendizaje.			x	x	xx
Capacidad reflexiva, evaluación de su propio trabajo.			xx	x	x
Creatividad.			x	xx	x
Trabajar bajo presión.			x	xx	x
Administración del tiempo.			x	xx	x
Precisión, atención a los detalles.			xx		xx
Habilidades de destrezas y técnicas del cuidado directo.		x		x	xx
Condiciones físicas/psicológica para el puesto de trabajo.			x	x	xx
Trabajar en equipo.				xx	xx

Competencia Transversal /Actitudes

Iniciativa.		x	x		xx
Adaptabilidad.			xx		xx
Capacidad de decisión.			xx		xx
Lealtad, integridad.				xx	xx
Tolerancia, capacidad para apreciar los diferentes puntos de vista.			x	x	xx
Capacidad de liderazgo.		x	x	x	x
Disponibilidad para asumir responsabilidades, tomar decisiones.		x	x		xx

Realizado por: Licda. María Agustina Tapia Mieles.

Análisis de los resultados a la entrevista

Las instituciones empleadoras de salud, revelaron que entre las competencias transversales de desempeño, las más requeridas por ellos son: tener un amplio conocimiento general, pensamiento interdisciplinario, seguido del conocimiento del teórico en el campo específico y el conocimiento del método en el campo específico.

Dentro de la competencia transversal en relación al conocimiento, indican como prioridad que el profesional sepa sobre la aplicación de normas y reglamentos de manera variada. Cada una de las instituciones dan su criterio según los requerimientos institucionales, es decir cada una da como prioridad a la planificación, coordinación y organización. Otra institución cree prioritario el uso conocimientos de informática; otra indica que es importante la documentación de ideas y de información. Las cuatro instituciones coinciden que no es requerido dentro del perfil profesional de enfermería, un idioma extranjero.

Al valorar la competencia transversal en relación a las habilidades que requieren en el profesional de enfermería para su institución, dos de las instituciones empleadoras coinciden en que: es prioritario poseer habilidades para el aprendizaje, precisión y atención a los detalles, habilidades de destreza técnica y de cuidado directo, condiciones físicas y psicológicas para el puesto de trabajo y trabajar en equipo. Otras dos instituciones empleadoras coinciden, en que es menos prioritario que el profesional contratado posea habilidades para resolver problemas, capacidad de análisis, creatividad, trabajar bajo presión, administración del tiempo y trabajar en equipo. Dos instituciones empleadoras califican a la capacidad reflexiva y a la evaluación de su propio trabajo y a la precisión y atención a los detalles, como competencias muy poco requeridas.

La competencia transversal y de actitudes que valoran las instituciones empleadoras en el profesional de enfermería, dos de estas instituciones de salud coinciden en que deben tener iniciativa, adaptabilidad, capacidad de decisión, lealtad e integridad, tolerancia, capacidad para apreciar los diferentes puntos de vista y la disponibilidad para asumir las responsabilidades y tomar decisiones. Otra institución empleadora, cree que la lealtad e integridad, la tolerancia y la capacidad para apreciar los diferentes puntos de vista son valoradas en segundo rango de prioridad. Así mismo otro empleador, considera como aún menos importante dentro de las actitudes, la iniciativa, adaptabilidad, capacidad de decisión, lealtad e integridad, tolerancia, capacidad de liderazgo y la disponibilidad para asumir las responsabilidades y tomar decisiones.

Analizando estos datos que reflejan la entrevista, es importante observar la variabilidad de las opiniones de las instituciones empleadoras. Y es que a la hora de contratar, es importante reconocer el nivel de atención en salud que brinda la institución, ya que a mayor demanda y especialidad, mayor es la exigencia de la institución empleadora para el personal que contrata.

Si correlacionamos la calificación o valoración dada a los graduados de la ULEAM de la carrera de enfermería en relación a las exigencias institucionales empleadoras de salud, vemos

que dentro de las competencias transversales de: desempeño, conocimiento, habilidades y actitudes, lo califican como requerimientos a emplear en la escala categórica entre 5 a 4 en una escala del 1 al 5, identificando como prioritarias y muy prioritarias a estas competencias transversales y, que los graduados de la ULEAM de la carrera de enfermería cumplen en un rango 4 a 3 y hasta 2, calificando estas competencias en los profesionales como bueno y regular y poco eficientes.

5.4.10. Desde la visión de los graduados

El 26 de noviembre del 2019, a las 16:00 pm, nos reunimos en la sala de profesores-planta baja de la Facultad de Enfermería de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se realizó una entrevista a profundidad con los miembros del Comité consultivo de graduados de la carrera de enfermería, presidida por: Lcda. Estela Yadira Reyes Reyes, presidenta; Lcdo. Edwin Damián Rodríguez Delgado, primer vocal; Lcdo. Armando Cristhian López Orrala, segundo vocal; Lcda. Eulalia Montes Alonzo, tercer vocal y la Mg. María Agustina Tapia Mieles, docente responsable de la Unidad de Seguimiento a graduados de la Carrera de Enfermería y secretaria del Comité consultivo, para realizar una entrevista a profundidad con la aplicación de la técnica de grupos focales y cuya finalidad es recopilar los criterios diversos de los graduados de la Carrera de Enfermería sobre las necesidades y debilidades formativas de la carrera, que aporten sustantivamente al mejoramiento de la oferta académica.

Los miembros del Comité consultivo expresan las necesidades profesionales de los graduados en aspectos tales como:

- ✓ Afianzar conocimientos de la práctica pre-profesional en relación con la asignatura según el área que corresponde para la asignatura. Se recomienda aumentar las horas de prácticas de manera continua durante el turno.
- ✓ Se recomienda que se cumpla de manera intensiva el sílabo teórico y práctico de laboratorio en aula, para luego aplicar los conocimientos en la práctica hospitalaria.
- ✓ Reforzar farmacología, al llegar al área práctica presentan debilidades muy marcadas en medicamentos, indicaciones, contraindicaciones, presentaciones, efectos secundarios y dosis.
- ✓ Se recomienda humanizar el trato al usuario o paciente, los graduados presentan debilidades en la relación enfermero/a paciente.
- ✓ Incluir dentro de la formación académica de los primeros semestres, a la normativa de la seguridad del paciente.
- ✓ Fomentar desde la academia, la atención y seguimiento en aspectos psicológicos de los estudiantes y futuros graduados.
- ✓ Fomentar las capacitaciones continuas dentro de la Universidad para los graduados.
- ✓ Los graduados de enfermería presentan competencias requeridas para trabajar en armonía y en equipo con todos los miembros del equipo de salud.
- ✓ Afianzar conocimientos, actitudes y aptitudes propias del trabajo administrativo y de liderazgo en servicios de salud.

- ✓ Las temáticas formativas descritas como: fundamentos del cuidado enfermero, cuidados de la mujer niño y adolescente, cuidado del adulto mayor y bases educativas, administrativas y epidemiológicas, son todas prioritarias e importantes para la práctica profesional actual.

6. Conclusiones

Tasa de empleo

- ✓ El 43% de los graduados no están insertados en el ámbito laboral y del 46% se encuentran empleados, solo un 9% refleja que se encuentran empleados en el sector privado.
- ✓ El 43,33% de los graduados se encuentran desempleados sin ejercer ningún cargo en relación a su profesión u otra actividad, un 2,50% se encuentran como directivos en instituciones privadas y públicas.

Adecuación del empleo

- ✓ Solo 35 de 120 graduados respondieron estar en total de acuerdo, lo que corresponde al 26,67%. Es decir más de la mitad de los graduados se encuentran ejerciendo otra actividad que no corresponde al ejercicio profesional.
- ✓ Se les preguntó si están satisfechos con su trabajo actual, a lo que solo 71 de 120 graduados respondieron; entre sus respuestas el 50,84% indican estar de acuerdo y un 2,3% en desacuerdo. El 56,67% no respondió a esta pregunta ya que tiene relación con las anteriores, al estar sin trabajar y sin ejercer actividades acordes a la profesión o la carrera que estudio.
- ✓ En relación a la satisfacción del empleo actual con la remuneración percibida, el 45% indicó estar de acuerdo y satisfechos. La mayoría que no respondieron esta pregunta se encuentran desempleados, lo que corresponde al 43%.

Seguimiento de la inserción laboral

- ✓ Dentro de los aspectos que valoran las instituciones empleadoras al contratar a los graduados, las actitudes demostradas durante la entrevista es uno de los campos con mayor valor o calificación según los graduados, ya que un 20% lo aprecia como muy prioritario y un 32,50% como prioritario, lo que corresponde a un parámetro importante al momento de contratar al profesional de enfermería, el desenvolvimiento y las actitudes propias de los graduados frente al entrevistador es en definitiva el aspecto que más valoran al contratar.
- ✓ Dentro del parámetro de evaluación correspondiente a la formación profesional inicial, se les preguntó si ¿sus prácticas pre-profesionales tuvieron un impacto significativo para el desempeño de mi primer empleo? Los graduados que respondieron a esta pregunta, solo fueron 67 de 120 encuestados. Llama la atención el silencio de los otros graduados que

corresponden al 44,16% que no respondieron y que se suma a la insatisfacción del 8,33%, es decir un 52,49% se abstuvieron a responder y otros no están satisfechos con las prácticas pre-profesionales, es decir, el mayor potencial del desarrollo de los profesionales de enfermería, son sus prácticas pre-profesionales en relación a la asignatura.

- ✓ Los datos tabulados reflejan que el 53,33% están de acuerdo en cuanto a calidad e intensidad de actividades prácticas y de laboratorio, ahora es importante correlacionar esta respuesta con la N°12, ya que el 44,16% no respondieron cuando se les preguntó si las prácticas pre-profesionales tuvieron un impacto significativo para el desempeño de su primer empleo, es decir, un 52,49% se abstuvieron a responder y otros no están satisfechos con las prácticas para adquirir el primer empleo más sin embargo, un total del 80% indica estar de acuerdo con la calidad e intensidad de la prácticas. Se entiende por estos datos, que se debe enfatizar las prácticas aplicando protocolos y normativas de desempeño junto con habilidades, técnicas, procedimientos y conocimientos que estén más acorde a las demandas de las instituciones empleadoras.
- ✓ Al continuar evaluando la formación profesional inicial en relación a ¿los conocimientos adquiridos en mi formación profesional me han servido para un adecuado desempeño laboral?. Es importante indagar en las causas posibles, por las que los graduados no contestan al cuestionario ya que la pregunta es clara y los conocimientos adquiridos en la formación profesional son importantes, pero ¿están satisfechos?, ¿les sirvió la formación que recibió para su desempeño laboral? El silencio de la mayoría de los graduados es preocupante, ya que corresponde al 43,33% que sumando a la insatisfacción del 5%, reflejan un indicador de 48,33%. Importante analizar con estos datos, desde el micro currículo académico, para trabajar en bases teóricas que vayan a fin a las exigencias de las instituciones empleadoras y de las demandas actuales del perfil profesional.
- ✓ En cuanto a si ¿la ULEAM promociona su oferta y sus graduados a las empresas del entorno laboral? Existe un resultado bastante importante a los cuales les es indiferente si la ULEAM promociona la oferta laboral de los profesionales y esto se debe precisamente, a que han transcurrido cambios en procesos administrativos que no le han dado continuidad a los proyectos. Hoy en día, la ULEAM proyecta una plataforma muy amigable para sus graduados, donde podrán acceder a ofertas de empleabilidad de varias instituciones empleadoras y así contactar directamente la institución a los profesionales graduados de la ULEAM.
- ✓ Potencializar las prácticas pre-profesionales de los estudiantes es otro de los aspectos a valorar por los graduados en relación a mejorar la inserción laboral. Los profesionales indicaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en potencializar las prácticas pre-profesionales, así lo indicó el 92,50%, un 0,83% está en desacuerdo y para un 7% le es indiferente. Este resultado refleja la importancia de este aspecto para mejorar la inserción laboral y es que las prácticas pre-profesionales están orientadas hacia la reflexión y la confrontación permanente entre la teoría y las prácticas, constituyendo el eje integrador de las experiencias de aprendizaje de los futuros profesionales.

- ✓ Para mejorar la inserción laboral de los graduados se debe garantizar el perfeccionamiento de la planta docente, a esto los graduados de la carrera de enfermería respondieron estar de acuerdo. Esto nos lleva analizar que la capacitación docente tiene una jerarquía primordial, ya que se enfatiza el potencializar a los profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, para poder transmitir estos conocimientos innovadores, claros y sobre todo a la vanguardia de las demandas actuales del perfil profesional del país.

7. Acciones de mejora (en relación a las necesidades profesionales)

7.1. En la oferta académica

- ✓ Revisión y actualización de los programas analíticos.
- ✓ Potencialización y mejoramiento de los procesos de práctica pre profesional.
- ✓ Mayor inclusión de los estudiantes en proyectos de investigación vinculados a la profesión.
- ✓ Diseño de proyectos de vinculación y educación continua acorde a las necesidades sociales actuales.
- ✓ Programas de fortalecimiento y actualización docente.

7.2. En el entorno de aprendizaje

- ✓ Fomentar en informática en relación a la práctica clínica y comunitaria.
- ✓ Impulsar conocimientos en familiar y comunitario.
- ✓ Estimular el uso de programa de atención de enfermería.
- ✓ Fomentar conocimientos en administración de medicamentos y farmacología.
- ✓ Déficit de conocimientos en los programas del Ministerio de Salud Pública.
- ✓ Enfatizar en aspectos legales y débil comunicación con el equipo de trabajo y de resolución de problemas.
- ✓ Promover conocimientos en el cuidado de la mujer el niño y el adolescente.
- ✓ Impulsar conocimientos en el cuidado del adulto mayor.
- ✓ Promover de prácticas profesionales en relación a la signatura.

7.3. En la atención de los graduados

- ✓ Ejecución de procesos de promoción de la oferta profesional y sus graduados a las empresas del entorno local y nacional.
- ✓ Diseño de programas de actuación para la formación de sus graduados.
- ✓ Promoción de acciones para la inserción laboral de los graduados.
- ✓ Creación y actualización permanente de la bolsa de empleo.
- ✓ Gestión para firmas de carta de intención con empresas e instituciones locales y nacionales.
- ✓ Promoción de espacios de movilidad nacional e internacional para los estudiantes y graduados.
- ✓ Ejecutar planes de perfeccionamiento docente.

BIBLIOGRAFÍA

- Balseiro, C.L. (2012). Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO-UNAM: una experiencia de doce años. *Scielo, volumen 9*, (1). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100003
- Berman A., Synder S., Kozier, B. & Erb, G. (2008). *Fundamentos de enfermería. Conceptos, proceso y prácticas*. 8 ed. Pearson Prentice Hill. Recuperado de http://www.lexjuris.com/LEXMATE/salud/lex1987_009.htm
- Bisquerra, R. (1992). *Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans*. La Llar del Llibre.
- Briascó I. (2016). *Empleabilidad de jóvenes egresados del bachillerato técnico profesional en la República Dominicana, 2016*. República Dominicana. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/307465326_2016_Empleabilidad_de_Jovenes_Egresados_del_Bachillerato_Tecnico_Profesional_en_la_Republica_Dominicana_OEI_Republica_Dominicana_ISBN_978-9945-9022-1-1
- Canavos, G. C. (1997). *Probabilidad y estadística. Aplicaciones y métodos*. Mc Graw Hill
- Carpenito, L. (1997). *Diagnóstico de enfermería*. Editorial Interamericana. 5ª Edición
- Castillo I.Y., Beltrán A., Barroso L., López A., Sánchez A. (2013). Desempeño profesional, satisfacción y condiciones laborales de egresados de la Facultad de Enfermería de la Universidad de Cartagena (Colombia). *ALADEFE, volumen 3*, (2). Recuperado de <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/68/desempeno-profesional-satisfaccion-y-condiciones-laborales-de-egresados-de-la-facultad-de-enfermeria-de-la-universidad-de-cartagena-colombia/>
- Fernández J. A., Fernández M. & Cieza A. (2010). Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF). *Scielo, volumen 84*, (2). Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272010000200005
- Finanzas para mortales (2018). Definición de situación laboral. <http://finanzas.com/index.php?seccion=Contenido&id=2011C0377#:~:text=situaci%C3%B3n%20laboral,con%20el%20mercado%20de%20trabajo.>
- Fundación BBVA. (2019). Las posibilidades de inserción laboral de los universitarios pueden llegar a triplicarse según la titulación elegida. *IVIE*. (40). Recuperado de <https://www.fbbva.es/wp->
- Glosario de Términos de Valoración de Enfermería (2018). *Definiciones básicas de enfermería*. http://www7.uc.cl/sw_educ/enfermeria/valoracion/grales/glosario.htm.

- Guaranguay A. (2017). *Estudio de egresados de enfermería. Perspectiva del contexto profesional del licenciado en enfermería de la ULEAM, del 2010 al 2016*. Edición: Primera. Septiembre 2017. Manta, Manabí, Ecuador. Editorial Mar Abierto
- Herrero S. (2016). Formalización del concepto de salud a través de la lógica: impacto del lenguaje formal en las ciencias de la salud. *Scielo, volumen 10*, (2). Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X201600020006#:~:text=La%20OMS%20define%20enfermedad%20como%20m%C3%A1s%20o%20menos%20previsible%20.
- Instituto Nacional de Estadística y Censo (2012). *Clasificación Internacional de Ocupaciones (CUIO 08)*. <https://aplicaciones2.ecuadorencifras.gob.ec/SIN/metodologias/CIUO%2008.pdf>
- Méndez A., (2019). Claves de la adecuación entre persona y puesto. *HRTRENDS. By infoempleo*. Recuperado de <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/adecuacion-persona-puesto#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20la%20adecuaci%C3%B3n,m%C3%A1s%20indicados%20para%20cada%20trabajador>.
- Mestres L, (2011). Las competencias profesionales en el mercado laboral. *Educaweb.com*. Recuperado de <https://www.educaweb.com/noticia/2011/03/28/competencias-profesionales-mercado-laboral-4698/>
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Definiciones de salud*. <https://www.who.int/topics/nursing/es/>
- Pope C, Mays N. (2009). *Pesquisa qualitativa na atenção à saúde. 3. ed.* Sao Paulo. Brazil. Porto Alegre: Artmed
- Rodríguez M. (2012). Inserción, poder y estrategias de la enfermera en la gerencia de los servicios de salud pública en Trujillo, Perú. *Revista Ciencia y Tecnología de la Universidad Nacional de Trujillo- Unidad de Postgrado*, volumen 8, (22). Recuperado de <http://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/208>
- Seijas, F. L. (1999). *Investigación por muestreo*. Ediciones FACES UCV
- Spiegel, M.R. (1992). *Estadística*. Segunda Edición. Mc Graw Hill
- Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí-ULEAM (2020). *Facultad de Enfermería*. <https://carreras.uleam.edu.ec/enfermeria/datos-generales/objetivos-estrategicos/>
- Zambonino D. F., Castillo R. A., (2018). *INEC 2018. Plan para el Fortalecimiento de Estadísticas del Trabajo 2018-2021*. INEC. Ecuador. Recuperado de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Sistema_Estadistico_Nacional/Comisiones/Comision_Esp_de_Estadist_de_Trabajo/Plan_para_el_Fortalecimiento_de_Estadisticas_del_Trabajo.pdf

ANEXO 1. FORMATO DE ENCUESTA A GRADUADOS

Señor Graduado:

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar datos importantes para que las autoridades académicas de la carrera tomen decisiones encaminadas al mejoramiento del currículo, la efectividad en la inserción profesional y prestigio de la Institución en los ámbitos académicos y profesionales.

Por lo cual, se le agradece su colaboración para responder las preguntas que encontrará a continuación. No está demás enfatizar que los datos que usted exponga, serán tratados con profesionalismo, discreción y responsabilidad. Académico coincidieron indico

Gracias.

A. ÍNDICE DE EMPLEABILIDAD

1. Ocupación

- a. Empleado en el sector público
- b. Empleado en el sector privado
- c. Con negocio propio/ trabajo independiente
- d. Desempleado

2. ¿A los cuántos meses después de graduarse obtuve mi primer empleo?

- a. Ya venía trabajando
- b. Menos de 3 meses
- c. Entre 3 y 6 meses
- d. Entre 7 y 12 meses
- e. Más de 12 meses

3. Actualmente mi trabajo se clasifica como

- a. Asistente. (Apoyo administrativo)
- b. Técnico. (Técnico en una rama específica)
- c. Profesional. (Ejecución de procesos)
- d. Especialista. (Ejecución avanzada y con limitada supervisión de procesos)
- e. Asesor. (Coordinar grupos)
- f. Directivo. (Dirección de unidad y toma de decisiones)

4. Formación profesional y situación laboral

	1	2	3	4	5
	En total desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	En total acuerdo
Mi carrera se encuentra relacionada con mi trabajo actual					
Estoy satisfecho con mi trabajo actual en relación a mi profesión					
Estoy satisfecho con mi trabajo actual en relación a mi profesión					

5. De acuerdo a su percepción, ¿qué grado de importancia tuvieron los siguientes aspectos para que su empleador le contratara para su primer trabajo después de la graduación:

	1	2	3	4	5
	En total desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	En total acuerdo
Récord académico					
Experiencia laboral					
Prestigio de la universidad					
Compromiso ético con la organización					
Actitudes demostradas en la entrevista					

6. Formación profesional inicial:

	1	2	3	4	5
	En total desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	En total acuerdo
Tuvieron mis prácticas pre-profesionales un impacto significativo para el desempeño de mi primer empleo					
Los conocimientos adquiridos en mi formación profesional me han servido para un adecuado desempeño laboral					
Las habilidades adquiridas en mi formación profesional me han servido para un adecuado desempeño laboral					

B. SATISFACCIÓN Y EDUCACIÓN PERMANENTE

7. Con relación a las capacidades genéricas:

	1	2	3	4	5
	En total desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	En total acuerdo
El manejo de TIC's y herramientas digitales es adecuado al trabajo que realiza.					
El nivel de inglés que obtuve me sirve para mis actividades laborales.					
El conocimiento del marco legal me ayuda a resolver situaciones personales y laborales.					
Mi nivel de cultura general me permite relacionarme fácilmente con otros profesionales.					

8. Con relación a la adecuación de elementos del plan de estudio:

	1	2	3	4	5
	En total desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	En total acuerdo
La profundidad y calidad del contenido de las asignaturas.					
Las estrategias metodológicas de los docentes.					
Las tutorías de titulación					
Las tutorías académicas					
La calidad e intensidad de actividades prácticas y laboratorio.					
Las prácticas pre profesionales.					
Los proyectos sociales o de vinculación.					

C. INSERCIÓN LABORAL

9. Con relación a las acciones que realiza la ULEAM para apoyar la inserción laboral de sus graduados:

	1	2	3	4	5
	En total desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	En total acuerdo
La ULEAM promueve acciones para la inserción laboral de los graduados.					
La ULEAM implementa acciones para mejorar la oferta sugerida por los graduados y su comité consultivo.					
La ULEAM promociona su oferta y sus graduados a las empresas del entorno local y nacional.					
La ULEAM diseña programas para la formación de sus graduados.					

10. Para mejorar la inserción laboral de los graduados, la ULEAM deberá:

	1	2	3	4	5
	En total desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	En total acuerdo
Actualizar permanentemente la bolsa de empleo.					
Ajustar los contenidos de sus programas analíticos.					
Potencializar las prácticas pre-profesionales de los estudiantes.					
Promover programas y proyectos de investigación durante la carrera.					
Implementar programas y proyecto de vinculación con la sociedad y de educación continua.					
Promover espacios de movilidad nacional e internacional para los estudiantes y graduados.					
Garantizar el perfeccionamiento de la planta docente.					

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO 2. FORMATO DE ENTREVISTA A EMPLEADORES

Estimados Empleadores:

Le rogamos que colabore en un estudio dirigido al estudio de la pertinencia de la formación universitaria ofrecida por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM).

Las cuestiones que a continuación se plantean, tienen como finalidad conocer el tejido socio-productivo del contexto de la ULEAM, como yacimiento de empleo para los titulados de esta universidad. Asimismo, pretende conocer las competencias requeridas por las ocupaciones que configuran su tejido profesional, y el desempeño de los graduados de la ULEAM que actúan en él.

Gracias por adelantado. Atentos saludos

1.- Nombre de la institución empleadora.

.....

2.- Identifique el número de empleadores de la profesión de enfermería en su institución.

.....

3.- Si los tienes. Identifique el número de empleadores de la profesión, graduados de la ULEAM.

.....

4.- ¿A cuál de los siguientes sectores pertenece la institución?

- Sector privado
- Empresa semiestatal / pública
- Sector público / gobierno central, provincial o local

5.- En general, ¿qué tan importantes son los siguientes aspectos para la contratación de los graduados?

	Muy importante 5				Nada importante 1	
<input type="checkbox"/>	Campo de estudio					
<input type="checkbox"/>	Expediente académico del profesional					
<input type="checkbox"/>	Experiencia práctica adquirida durante los estudios					
<input type="checkbox"/>	Reputación de la universidad					
<input type="checkbox"/>	Reputación del departamento académico					
<input type="checkbox"/>	Experiencia en el extranjero					
<input type="checkbox"/>	Recomendaciones/referencias de terceras personas					
<input type="checkbox"/>	Resultados de las pruebas de contratación					
<input type="checkbox"/>	Comportamiento durante la entrevista					
<input type="checkbox"/>	Personalidad					
<input type="checkbox"/>	Otros					

6.- PUESTOS DE DIRECCIÓN: ¿Tiene contratado a personal graduado de la ULEAM en puestos de dirección, profesionales de nivel superior o medio?

Si

No

7.- Si su respuesta a la pregunta anterior es SI, indique en qué puesto de dirección se encuentra el graduado.

.....

8.- MEDIDA DE DESEMPEÑO SEGÚN LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES: Indique la medida de desempeño de los graduados de la ULEAM en las siguientes competencias transversales y en qué medida son requeridas en la/s ocupación/ones afines que existen en la empresa. Si usted no tiene empleados graduados de la ULEAM por favor conteste solamente la columna B.

A					B				
DESEMPEÑO de los empleados graduados en la ULEAM					Competencias REQUERIDAS por la ocupación				
Nada				Muy alto grado	Nada				Muy alto grado
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
					CONOCIMIENTOS				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Pensamiento/ conocimiento interdisciplinario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Conocimiento teórico en el campo específico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Conocimiento de métodos en el campo específico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Conocimiento de un idioma extranjero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Comprensión de sistemas sociales, organizativos y técnicos complejo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Planificación, coordinación y organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Conocimiento de informática	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Aplicación de normas y reglamentos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Documentación de ideas e información	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5	HABILIDADES				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Habilidad para resolver problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Compacidad de análisis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Habilidad para el aprendizaje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Capacidad reflexiva, evaluación de su propio trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Creatividad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Trabajar bajo presión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A					B					
DESEMPEÑO de los empleados graduados en la ULEAM					Competencias REQUERIDAS por la ocupación					
Nada				Muy alto grado		Nada				Muy alto grado
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
					CONOCIMIENTOS					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Trabajar bajo presión	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Precisión, atención a los detalles	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Administración del tiempo	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Habilidades de destrezas y técnicas del cuidado directo.	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Condición física/psicológica para el puesto de trabajo	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Trabajar en equipo	<input type="checkbox"/>				
					ACTITUDES					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Iniciativa	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Adaptabilidad	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Capacidad de decisión, Lealtad e integridad.	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tolerancia, capacidad para apreciar los diferentes puntos de vista.	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Disponibilidad para asumir responsabilidades, tomar decisiones.	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Capacidad de liderazgo.	<input type="checkbox"/>				

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 3. FORMATO DE ENTREVISTA MEDIANTE GRUPO FOCAL-COMITÉ CONSULTIVO DE GRADUADOS

Aplicación de las siguientes preguntas:

1. De acuerdo con las funciones que realizan en su trabajo actual ¿Cuáles son las principales debilidades que reflejan en la práctica diaria los graduados de la carrera de enfermería de la ULEAM? ¿Qué recomendaciones podrían ustedes realizar para mejorar de la oferta formativa de la carrera?
2. Con relación a la práctica asistencial profesional, ¿Qué debilidades afrontan los graduados en relación a la demanda actual de la profesión? ¿Qué se debe mejorar o incorporar, dentro de la formación profesional?
3. Con relación al trabajo en equipo ¿Cree usted que los graduados presentan competencias de formación profesional para trabajar conjuntamente con otros miembros del equipo de salud?
4. En relación con las capacidades de liderazgo y administración ¿Qué competencias requieren los profesionales de enfermería, para la administración de los servicios?
5. ¿Qué debe mejorar la carrera con relación a su programa de prácticas pre-profesionales?
6. De las siguientes temáticas formativas, ¿Cuáles consideran prioritarias para una correcta práctica profesional actual y por qué?

FUNDAMENTOS DEL CUIDADO ENFERMERO

- a) Generalidades para el cuidado del enfermero.
- b) Procedimientos básicos del cuidado del enfermero.
- c) Proceso de Atención de enfermería.
- d) Bioseguridad.
- e) Seguridad y calidad en el cuidado.
- f) Salud Sexual y reproductiva.

CUIDADO DE LA MUJER NIÑO Y ADOLESCENTE

- a) Generalidades sobre salud sexual y reproductiva en la mujer.
- b) Valoración para el cuidado de enfermería en maternidad.
- c) Bases clínica del cuidado de enfermería en la mujer.
- d) Cuidado de enfermería en maternidad.
- e) Generalidades sobre a niñez y adolescencia.
- f) Valoración para el cuidado de enfermería para la niñez y adolescencia.
- g) Bases clínicas para el cuidado de enfermería en la niñez y adolescencia.
- h) Cuidados de enfermería en niñez y adolescencia.

CUIDADO DEL ADULTO MAYOR

- a) Generalidades del cuidado de enfermería del adulto mayor.
- b) Valoración epidemiológica y clínica en el cuidado de enfermería del adulto mayor.
- c) Cuidados de enfermería a pacientes con problemas clínicos.
- d) Cuidados de enfermería a personas con problemas quiricos frecuentes en Ecuador.
- e) Procedimientos del cuidado enfermero en pacientes adultos y adultos mayores.

BASES EDUCATIVAS ADMINISTRATIVAS Y EPIDEMIOLOGICAS E INVESTIGATIVAS.

CIDE
EDITORIAL

The logo graphic for CIDE Editorial, featuring a stylized white bird or wing shape.

ISBN: 978-9942-802-76-7



9789942802767