



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**CARRERA DE ENFERMERÍA**

**TEMA:**

**“ SATISFACCIÓN DE LA FORMACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA  
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS  
EMPLEADORES DE LA PROVINCIA DE ESMERALDAS ”**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de: **Licenciatura en Enfermería**

**AUTOR:** Caicedo Nazareno Marcelo Samuel

**TUTOR DE TESIS:** Msc. Edison Daniel Cárdenas Robles

**IBARRA-2024**



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

### Identificación de la Obra

La Universidad Técnica del Norte dentro del proyecto Repositorio Digital Institucional, determinó la necesidad de disponer de textos completos en formato digital, con la finalidad de apoyar los procesos de investigación, docencia y extensión de la Universidad.

Por medio del presente documento dejo sentada mi voluntad de participar en este proyecto, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

| Datos de Contacto           |  |                        |            |
|-----------------------------|--|------------------------|------------|
| <b>Cédula de identidad:</b> | 080417500-8  |                        |            |
| <b>Apellidos y nombres:</b> | Caicedo Nazareno Marcelo Samuel                                |                        |            |
| <b>Dirección:</b>           | Ibarra   |                        |            |
| <b>Email:</b>               | <a href="mailto:mscaicedon@utn.ed.ec">mscaicedon@utn.ed.ec</a> |                        |            |
| <b>Teléfono fijo:</b>       | (06)2780-823   | <b>Teléfono Móvil:</b> | 0981102046 |

| Datos de la Obra                        |   |
|---|---|
| <b>Título:</b>                          | “ SATISFACCIÓN DE LA FORMACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES DE LA PROVINCIA DE ESMERALDAS ” |
| <b>Autor (es):</b>                      | Caicedo Nazareno Marcelo Samuel   |
| <b>Fecha: (a-m-d)</b>                   | 18/06/2024  |
| <b>Solo para Trabajos de Titulación</b> |   |
| <b>Programa:</b>                        | <input checked="" type="checkbox"/> <b>PREGRADO</b> <input type="checkbox"/> <b>POSGRADO</b>  |
| <b>Título por el que opta:</b>          | Licenciatura en Enfermería  |
| <b>Director:</b>                        | Msc. Edison Daniel Cárdenas Robles  |
| <b>Asesor</b>                           | MSc. Karen Vanessa Jaramillo Jácome   |

## AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Yo, CAICEDO NAZARENO MARCEO SAMUEL con cédula de identidad Nro. 0804175008, en calidad de autor(es) y titular (es) de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de integración curricular descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizo a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad de material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la Ley de Educación Superior Artículo 144.

Ibarra, a los 18 días del mes de junio de 2024

### El Autor:

MARCELO  
SAMUEL  
CAICEDO  
NAZARENO

Firmado digitalmente  
por MARCELO SAMUEL  
CAICEDO NAZARENO  
Fecha: 2024.06.17  
16:27:46 -05'00'

Firma.....

Nombres: Caicedo Nazareno Marceo Samuel

## CONSTANCIAS

El (los) autor (es), manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

En la ciudad de Ibarra, a los 18 días del mes de junio de 2024.

EL AUTOR

**MARCELO  
SAMUEL  
CAICEDO  
NAZARENO**

Firmado  
digitalmente por  
MARCELO  
SAMUEL CAICEDO  
NAZARENO  
Fecha: 2024.06.17  
16:26:03 -05'00'

(Firma).....

Caicedo Nazareno Marcelo Samuel

C.I.: 080417500-8

# CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

En la ciudad de Ibarra, a los 18 días del mes de junio de 2024.

Msc. Edison Daniel Cárdenas

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de Integración Curricular, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo a su presentación para los fines legales pertinentes.

EDISON DANIEL  
CARDENAS  
ROBLES



Firmado digitalmente  
por EDISON DANIEL  
CARDENAS ROBLES  
Fecha: 2024.06.17  
07:17:02 -05'00'

(f).....

Msc, Edison Daniel Cárdenas Robles

CC: 100384658-9

## APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El Comité Calificador del trabajo de Integración Curricular titulado: “Satisfacción de la Formación del Personal de Enfermería de la Universidad Técnica Del Norte Según Percepción de los Empleadores de la Provincia de Esmeraldas” Elaborado por **Caicedo Nazareno Marcelo Samuel**, previo a la obtención del título de LICENCIADA(O) EN ENFERMERÍA, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:

EDISON  
DANIEL  
CARDENAS  
ROBLES

Firmado digitalmente por  
EDISON DANIEL  
CARDENAS ROBLES  
Fecha: 2024.06.17  
07:17:30 -05'00'

(f).....

Msc, Edison Daniel Cárdenas Robles- **DIRECTOR**

CC: 1001927945



Firmado electrónicamente por:  
KAREN VANESSA  
JARAMILLO JACOME

(f).....

MSc. Karen Vanessa Jaramillo Jácome - **ASESOR**

CC: 1001927945

## **DEDICATORIA**

Esta tesis se la dedico a Dios por bendecirme con su infinito amor y haberme acompañado en este transcurso de mi vida permitiéndome compartir este momento de felicidad con mis seres queridos, a mis padres que con su ejemplo y cariño me apoyaron en todo momento, a mis docentes que compartieron sus conocimientos y experiencias y a todas las personas que fueron de impulso para culminar con éxito esta etapa de mi vida.

Caicedo Nazareno Marcelo Samuel

## **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco a Dios por ser mi sustento y guía, por darme siempre una buena salud y por permitirme estar aquí este día tan importante, Le agradezco mucho a mis padres que siempre han estado cuando los he necesitado, en los buenos y en los malos momentos y por haber confiado en mí y haberme animado, a mi familia por ser ese apoyo incondicional. Quiero reconocer el profesionalismo y expresar mi sincero agradecimiento a mi tutor de tesis su apoyo y consejos permitieron culminar este trabajo de la mejor forma. Por último, gracias a todas las personas que me han animado, soportando y comprendido en este largo camino.

Caicedo Nazareno Marcelo Samuel

## **RESUMEN EJECUTIVO**

### **“ SATISFACCIÓN DE LA FORMACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES DE LA PROVINCIA DE ESMERALDAS ”**

**Autor:** Caicedo Nazareno Marcelo Samuel

**Director:** Msc. Edison Daniel Cárdenas Robles

mscaicedon@utn.edu.ec

A nivel local existen pocos estudios que evidencien la satisfacción sobre el nivel de formación del personal de enfermería, por ello surge la necesidad de hacer esta investigación sobre la satisfacción de la formación del personal de enfermería la cual tuvo como principal objetivo determinar el grado de satisfacción de la formación del personal de enfermería desde la percepción de los empleadores de la provincia de Esmeraldas. Investigación con diseño cuantitativo no experimental de tipo descriptivo. La información fue recopilada mediante la aplicación de dos instrumentos previamente validado por expertos, que permitió evaluar el nivel de satisfacción de los graduados y empleadores que estuvieron presentes en el momento de aplicación de la encuesta y aceptaron participar en esta investigación realizada en distintas áreas de salud de la provincia de Esmeraldas. Una vez recogidos los datos fueron guardados en una base de datos en Excel y procesados en el programa estadístico SPSS versión 26. Los resultados de esta investigación demuestran que la población es mayoritariamente femenina y relativamente joven, el estado civil con mayor porcentaje es soltero con una media de edad de 27.94%, el trabajo más realizado por estos profesionales es el cuidado directo con un 31% ; existe una muy buena evaluación en el desempeño laboral en las actividades que realizan en las distintas áreas de las instituciones calificándolas como altas con porcentaje de 56,70%.

**Palabras claves:** Satisfacción, formación. egresados, profesional de enfermería.

## ABSTRACT

### “NURSING STAFF'S TRAINING SATISFACTION OF THE TÉCNICA DELNORTE UNIVERSITY ACCORDING TO THE EMPLOYERS' PERCEPTIONS IN ESMERALDAS PROVINCE”

**Author:** Caicedo Nazareno Marcelo Samuel

**Director:** Msc. Edison Daniel Cárdenas Robles

[mscaicedon@utn.edu.ec](mailto:mscaicedon@utn.edu.ec)

In a local context, there are a few studies focused on satisfaction levels regarding professionals' nursing training. In this sense, it was necessary to carry out this research, whose main objective was to determine the satisfaction level with the training of nursing professionals from the employers' perception in Esmeraldas Province. It used a descriptive-type non-experimental quantitative design. The information was collected through the application of two instruments previously validated by experts, which allowed to evaluate the graduate's and employers' satisfaction level, who were present at the time of the survey application and agreed to be part of this research, which was carried out in different health institutions in Esmeraldas Province. The collected data were stored in an Excel database and processed in the SPSS statistical program. The results of this research showed that the population is mostly female and relatively young; regarding marital status, the highest percentage of the participants were single, at an age average of 27.94; the work mostly performed by such professionals is direct care and evidenced an excellent evaluation of the work performed in the activities carried out in the different areas of the institutions, qualifying them as high and high.

**Keywords:** Satisfaction, training. graduates, nursing professionals.

## INDICE GENERAL

|   |      |
|---|------|
| AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD.....  | II   |
| CONSTANCIAS .....   | III  |
| DEDICATORIA.....  | VI   |
| AGRADECIMIENTO .....  | VII  |
| RESUMEN EJECUTIVO.....  | VIII |
| ABSTRACT .....  | IX   |
| “NURSING STAFF'S TRAINING SATISFACTION OF THE TÉCNICA DELNORTE UNIVERSITY<br>ACCORDING TO THE EMPLOYERS' PERCEPTIONS IN ESMERALDAS PROVINCE”..... | IX   |
| INDICE GENERAL .....  | X    |
| INDICE DE TABLAS .....  | XIII |
| INTRODUCCIÓN.....   | 1    |
| El Problema de la Investigación .....   | 1    |
| Planteamiento del Problema .....  | 1    |
| Formulación del Problema .....  | 3    |
| Justificación .....   | 4    |
| Objetivos .....   | 5    |
| Objetivo General.....   | 5    |
| Objetivos Específicos.....  | 5    |
| CAPÍTULO I.....   | 6    |
| 1. Marco Teórico .....  | 6    |
| 1.1. Marco referencial .....  | 6    |
| 1.2. Marco Contextual.....  | 9    |
| 1.2.1. Ubicación .....  | 9    |
| 1.2.2. Caracterización Provincia de Esmeraldas.....   | 9    |
| 1.2.3. Historia .....   | 10   |
| 1.2.4. Establecimientos de salud de la provincia de Esmeraldas. ....  | 10   |
| 1.3. Marco Conceptual .....   | 11   |
| 1.3.2 Calidad.....  | 12   |
| 1.3.3 Calidad educativa.....  | 13   |
| 1.3.3 Calidad en educación superior .....   | 13   |
| 1.3.4 Satisfacción.....   | 16   |

|  |    |
|--|----|
| 1.4. Marco Legal y Ético .....   | 17 |
| 1.4.1 Marco legal .....  | 17 |
| Constitución de la República del Ecuador.....  | 17 |
| Ley orgánica de educación superior, Loes (28).....   | 17 |
| Principio de calidad.....  | 18 |
| Del derecho a la salud y su protección (29).....   | 18 |
| 2.4.2 Marco Ético.....   | 19 |
| CAPÍTULO II.....   | 21 |
| 2. Metodología de la Investigación.....  | 21 |
| 2.1 Diseño de investigación.....   | 21 |
| 2.2 Tipo de investigación .....  | 21 |
| 2.3 Localización y ubicación del estudio.....  | 22 |
| 2.4 Población.....   | 22 |
| 2.4.1 Universo.....  | 22 |
| 2.4.2 Criterios de Inclusión. ....   | 22 |
| 2.4.3 Criterios de Exclusión. ....   | 22 |
| 2.5. Preguntas de investigación .....  | 22 |
| 2.6 Operacionalización de variables .....  | 23 |
| 2.7 Métodos de recolección de datos.....   | 27 |
| 2.7.1 Encuesta.....  | 27 |
| 2.8 Instrumento de investigación.....  | 27 |
| 2.8.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos.....   | 28 |
| Validez externa del instrumento: Esta se realizó mediante una prueba piloto aplicada a en una población con características similares. Gustavo Diaz en un artículo define a la prueba piloto como “un estudio pequeño o corto de factibilidad o viabilidad, conducido para probar aspectos metodológicos de un estudio de mayor escala, envergadura o complejidad” (41)..... | 29 |
| 2.7.2 Análisis de datos.....   | 29 |
| 2.8. Aspectos éticos.....  | 29 |
| CAPÍTULO III .....   | 31 |
| 3. Resultados de la Investigación.....   | 31 |
| 3.1 Perfil demográfico y laboral de los empleadores. ....  | 31 |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.1.2 Perfil demográfico graduados de enfermería.....  | 31        |
| 3.1.2 Perfil demográfico empleadores.....  | 32        |
| 3.1.3 Perfil laboral.....  | 33        |
| 3.1.4 Mecanismos de vinculación de entrada laboral .....   | 34        |
| 3.1.5 Inserción al trabajo remunerado de los graduados en la Provincia de Esmeraldas. 2022. ...              | 36        |
| 3.2. Determinar el nivel de satisfacción de acuerdo con las demandas respecto al desempeño profesional.....  | 38        |
| 4.3 Las expectativas de los empleadores respecto al desempeño de los egresados de la carrera.....            | 48        |
| 4.4 Establecer la brecha entre las expectativas y la satisfacción de los empleadores sobre el desempeño..... | 52        |
| <b>CAPÍTULO IV</b> .....   | <b>53</b> |
| 4.1 Conclusiones .....   | 53        |
| 4.2 Recomendaciones .....  | 56        |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....  | <b>57</b> |
| <b>ANEXOS</b> .....  | <b>64</b> |
| Anexo 1: Instrumento de investigación .....  | 64        |
| Anexo 2: Instrumento de investigación .....  | 79        |
| Anexo 4: Revisión del resumen .....  | 94        |

## INDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1: Tabla del número de establecimientos de salud ubicados en la provincia de Esmeraldas .....   | 10 |
| Tabla 2: Características Sociodemográficas de los graduados en la Provincia de Esmeraldas 2022. ....  | 31 |
| Tabla 3: Características Sociodemográficas de los empleadores. ....   | 32 |
| Tabla 4: Perfil laboral de los graduados de enfermería .....  | 33 |
| <b>Tabla 5:</b> Mecanismos de inserción al campo laboral de los graduados en la Provincia de Esmeraldas. 2022. ....   | 34 |
| Tabla 6: Mecanismos de inserción al campo laboral de los graduados en la Provincia de Esmeraldas. 2022. ....  | 36 |
| <b>Tabla 7:</b> Percepciones sobre el nivel del desempeño de los graduados en la Provincia de Esmeraldas. 2022. ....  | 41 |
| <b>Tabla 8:</b> Actividades que realizan los graduados de enfermería de la UTN que se encuentran laborando en la Provincia de Esmeraldas. 2022. ....                            | 45 |
| <b>Tabla 9:</b> Considera que vacíos en la formación profesional de los egresados de enfermería de la UTN que se encuentran laborando en la Provincia de Esmeraldas. 2022. .... | 47 |
| <b>Tabla 10:</b> Calidad de la Universidad Técnica del Norte desde la perspectiva de los empleadores. ....  | 50 |
| <b>Tabla 11:</b> Opiniones sobre la formación de los graduados .....  | 51 |
| <b>Tabla 12:</b> Brecha entre la expectativa y la satisfacción .....  | 52 |

# INTRODUCCIÓN

## El Problema de la Investigación

### Planteamiento del Problema

Cuando se habla de satisfacción laboral de los trabajadores se hace referencia a un agente que impulsa a los profesionales a realizar su trabajo de la mejor manera y mediante un buen comportamiento generar un impacto directo en el desempeño laboral siendo influenciados por las condiciones de trabajo, las condiciones de bienestar y la remuneración, el liderazgo, siendo la más influyente las ganas de superación profesional, todo esto incide mucho en la percepción de los empleadores(1).

A nivel mundial la educación superior es considerada una importante industria la cual cumple el objetivo de transformar a los estudiantes en capital social y en capital de conocimiento a nivel industrial (2). Además, existen fuertes presiones a las cuales se ven sometidas las instituciones de educación superior para elevar la calidad de enseñanza y por ello esto se ha convertido en una prioridad estrategia (3).

La Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (UNESCO), nos dice todas las personas tienen derecho a una educación de calidad y esta es fundamental para todas las personas cumpliendo estándares esenciales de equidad, relevancia, tratando siempre de mantener la eficacia y eficiencia en cada uno de sus elementos (4). Iván salas en su artículo científico enfatiza sobre el desarrollo de la educación superior, particularmente del posgrado, como una vía para el desarrollo; asimismo nos dice que evaluar la calidad de la educación garantiza la pertinencia social y productiva de los egresados(5).

La conferencia regional de educación superior (CRES-2018) nos dice que las instituciones de educación superior no toman en cuenta en sus diseños de carrera y programas educativos las necesidades y prioridades de las empresas, las IES tienden a tener una mirada a corto plazo más ligada a puestos a los que existe una demanda actual de trabajo mas no consideran las competencias

requeridas a mediano y largo plazo a esto se añade la necesidad de todas las IES de una vinculación al medio laboral para de esta forma asegurar la pertinencia de las competencias necesarias para los graduados(6).

A nivel regional autores de México afirman que las diferentes acciones gubernamentales destinadas a aumentar la matrícula de educación superior han tenido buenos resultados gracias a que se han ampliado las coberturas y se han implementado modelos de evaluación y acreditación de la calidad en pregrado además estos autores nos dicen que se han diversificado ofertas académicas y se han implementado nuevas modalidades de estudio alternativas pero que a pesar de todo esto los esfuerzos han sido insuficientes(5).

A nivel local en nuestro país los estudios relacionados a este tema son escasos en especial la provincia de Esmeraldas, la información está incompleta y es poco accesible, debido a esto surgió la necesidad de llevar a cabo este proyecto de investigación destinado a responder la siguiente interrogante.

### **Formulación del Problema**

¿Cuál es el nivel de satisfacción de la formación del personal de enfermería desde la percepción de los empleadores de la provincia de Esmeraldas?

## **Justificación**

En los últimos años se han dado muchos cambios a nivel mundial todo esto a raíz de la reciente pandemia que causó estragos en muchos países incluyendo a Ecuador, debido a ellos las diferentes instituciones de educación superior tuvieron que aplicar nuevos procesos de enseñanza aprendizaje con el fin de adaptarse a los cambios que ocasionó el aislamiento como consecuencia de esto la calidad de la educación se vio afectada en todos los ámbitos. Razón por la cual es importante conocer el nivel actual de conocimientos teóricos y prácticos que se han adquirido en estos últimos años y con ello conocer el impacto que ha tenido la pandemia por el virus SARS-CoV-2 en la formación de los profesionales de enfermería egresados.

Esta investigación surge de la necesidad de determinar el nivel de satisfacción de los empleadores de la provincia de Esmeraldas y de los egresados de la carrera de enfermería de la Universidad Técnica del Norte (UTN) en relación con su formación y desempeño laboral y los mecanismos que usaron para mejorar su formación, basándonos en información otorgada tanto por empleadores como por los egresados. Lo que se busca en el presente trabajo de investigación es proporcionar información que será de ayuda para el personal de salud de las diferentes provincias de la zona uno del país y para las demás provincias del país que requieran de esta información. Esta información será útil a un gran número de la población de la provincia de Esmeraldas y de toda la provincia de Esmeraldas del país, gracias a esta podrán conocer el nivel de formación de los profesionales identificando sus fortalezas y falencias siendo de esta manera un punto de partida para que los profesionales puedan realizar cambios para el bien de los usuarios que acuden a los diferentes servicios de salud.

Esta investigación aporta a los profesionales de enfermería un análisis de la situación actual de su formación contribuyendo a que ellos puedan buscar mecanismos para mejorar sus conocimientos, habilidades, destrezas y mediante esto puedan establecer metas que permitan compensar vacíos y que sean causante de insatisfacción.

Este trabajo tiene una utilidad metodológica lo cual lo hace apto para ser usado en futuros trabajos dando la posibilidad de realizar trabajos comparativos entre distintas promociones de egresados.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar el grado de satisfacción de la formación del personal de enfermería desde la percepción de los empleadores de la provincia de Esmeraldas.

### **Objetivos Específicos**

- Definir el perfil sociodemográfico y laboral de los empleadores.
- Determinar el nivel de satisfacción de los graduados sobre la formación recibida.
- Identificar las expectativas de los empleadores respecto al desempeño de los Graduados de Enfermería.
- Especificar la brecha entre las expectativas y la satisfacción de los empleadores sobre el desempeño.

# CAPÍTULO I

## 1. Marco Teórico

### 1.1. Marco referencial

#### 1.1.1. Calidad de Atención de Enfermería según el Paciente Hospitalizado, 2019.

Actualmente las instituciones de salud reconocen a la calidad como un proceso en constante desarrollo y mejoramiento que promete buenos resultados, para obtener una buena calidad de servicios de salud se requiere de un enfoque centrado en el paciente que permitan definir y establecer estándares y objetivos para lograr una toma de decisiones inclusiva y basada en evidencias (7).

Se considera al mejoramiento de la calidad como una idea revolucionaria en salud buscando elevar el nivel de atención, para ello es imprescindible que los prestadores de servicios sanitarios no solo cumplan con lo establecido, sino que busquen mejorarlo. En los últimos años se han venido estableciendo normas, estándares y políticas que ubican al usuario como aspecto primordial en cuanto a los servicios de salud (7).

#### 1.1.2. Fundamentos teóricos del proceso de formación pedagógica de los estudiantes de licenciatura en Enfermería, 2020.

El proceso de formación pedagógica ha sido influenciado por la necesidad de una mejora en la preparación de todos los profesionales que se dedican o aspiran a trabajar en uno de los procesos educativos en todos los ámbitos en el que este se desarrolle, en la actualidad en relación a los estudiantes de enfermería dicho proceso no les permite desarrollar capacidades pedagógicas que sean beneficiosas al desarrollo del modo de actuación, argumenta lalo importante que es el modo de actuación Educar en el Proceso de Formación Pedagógica en la carrera Licenciatura en Enfermería desde un análisis histórico tendencial. Se utilizó el método general dialéctico materialista, para posibilitar el empleo de métodos teóricos y empíricos (8).

De igual forma, se realiza un análisis conceptual con sus características, se sistematizan dichos análisis en relación del objeto y el carácter central del modo de actuación Educar del profesional de Enfermería, basándose principalmente en la determinación de las tendencias principales y la definición de la variable. Se hace énfasis en la importancia de la formación pedagógica del Egresado de Enfermería para su desempeño profesional (8).

### **1.1.3. La percepción que tienen los egresados y empleadores de la licenciatura de enfermería de la uam- x, sobre su formación, la relación del perfil de egreso y su inserción en el mercado laboral, 2021.**

El licenciado en enfermería requiere de sólidos conocimientos en su formación y en distintas áreas como lo son la científica y humanística, estas deben estar respaldadas en el que hacer profesional y deben preparar al egresado para que pueda desempeñar sus funciones de la mejor manera ofreciendo un servicio humanizado al usuario. Los estudios enfocados a determinar una opinión de los empleadores en relación con el trabajo que realizan los profesionales son los temas de mayor interés en este tipo de investigaciones sobre la relación educación y trabajo(9).

Aunque la formación y habilitación para el ejercicio profesional son funciones que se otorgan directamente a las Universidades Formadoras de Recurso Humano en Salud, no se sabe con certeza las posibles debilidades y carencias que pueden presentar los egresados de la Licenciatura en Enfermería en el campo laboral solamente se puede conocer con las competencias que la Universidad proporciona en el pregrado(9).

### **1.1.4. Sobre la calidad en la educación superior: una visión cualitativa, 2007.**

Trabajo investigativo de enfoque cualitativo realizado en México el cual hace una evaluación general sobre la calidad actual de los sistemas de educación superior basándose en planos sistémicos, pragmático e institucional, los autores hacen una reseña a los actuales sistemas de evaluación, acreditación y jerarquización, intentan profundizar en la comprensión de los procesos educativos y para ello proponen reorientar la mirada a lo pedagógico para valorar la calidad de los programas educativos (10).

Este autor dice que el impacto de la globalización del capitalismo en los sistemas educativos ha ocasionado que la se vea a la educación como un servicio sujeto a presiones del mercado y los estudiantes sean vistos más como mercancías, debido a esto las IES compiten para ofrecer mejores ofertas y más calidad de educación, esto por una parte a tenta contra la visión de que la educación debe ser un servicio público y garantizado a toda la población. El autor explica que existe una idea por parte de las universidades privadas de privatizar a las instituciones públicas porque consideran que la educación brindada en estas es de baja calidad y quieren mercantilizar sus servicios y tratan de que esta ideología sea dominante en gran parte del mundo (10).

#### **1.1.5 Satisfacción de los estudiantes en la formación profesional durante el estado de emergencia sanitaria. Escuela profesional de enfermería de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto, marzo a agosto 2021.**

Estudio de enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo descriptivo simple, de cohorte transversal realizado en Tarapoto ciudad de Perú, menciona que debido a que existe una relación entre educación superior, sociedad y mercado laboral se han planificado y gestionado planes de estudios y la malla curricular con el objetivo de identificar las formas, modalidades y contenidos que debería asumir la educación superior, con la finalidad favorecer al desarrollo social, económico y cultural, atendiendo a las necesidades de los pacientes, desde un punto de vista biopsicosocial (11).

De igual manera refiere que en la actualidad se ha evidenciado un aumento del desarrollo de la ciencia y la tecnología, esto supone un desafío tanto para los docentes como para los estudiantes, toda vez que demanda tiempo y paciencia para poder lograr las competencias y así poder impartir y recibir las clases virtuales de manera satisfactoria (11).

## 1.2. Marco Contextual

### 1.2.1. Ubicación

Esmeraldas es la séptima provincia con mayor extensión de las 24 de la República del Ecuador ocupando unos 14.893 km<sup>2</sup>. Está situada en la zona geográfica conocida como región litoral o costa. Su capital administrativa es la ciudad de Esmeraldas, la cual además es su urbe más grande y poblada. Esmeraldas se encuentra en la latitud 0.9592 y longitud -79.65397. Hace parte del continente de América del Sur y está ubicado en el hemisferio norte (12).

**Imagen 1:** Ubicación Provincia de Esmeraldas



### 1.2.2. Caracterización Provincia de Esmeraldas

En el territorio esmeraldeño habitan 491.168 personas, según el último censo nacional (2010), siendo la octava provincia más poblada del país. La Provincia de Esmeraldas está constituida por 7 cantones, con sus respectivas parroquias urbanas y rurales. Limita al este con Carchi e Imbabura, al sur con Santo Domingo de los Tsáchilas y Manabí, al sureste con Pichincha, al norte con la Provincia de Tumaco-Barbacoas, del departamento de Nariño perteneciente a Colombia, y al oeste y norte con el océano Pacífico a lo largo de una franja marítima de unos 230 kilómetros (12).

### 1.2.3. Historia

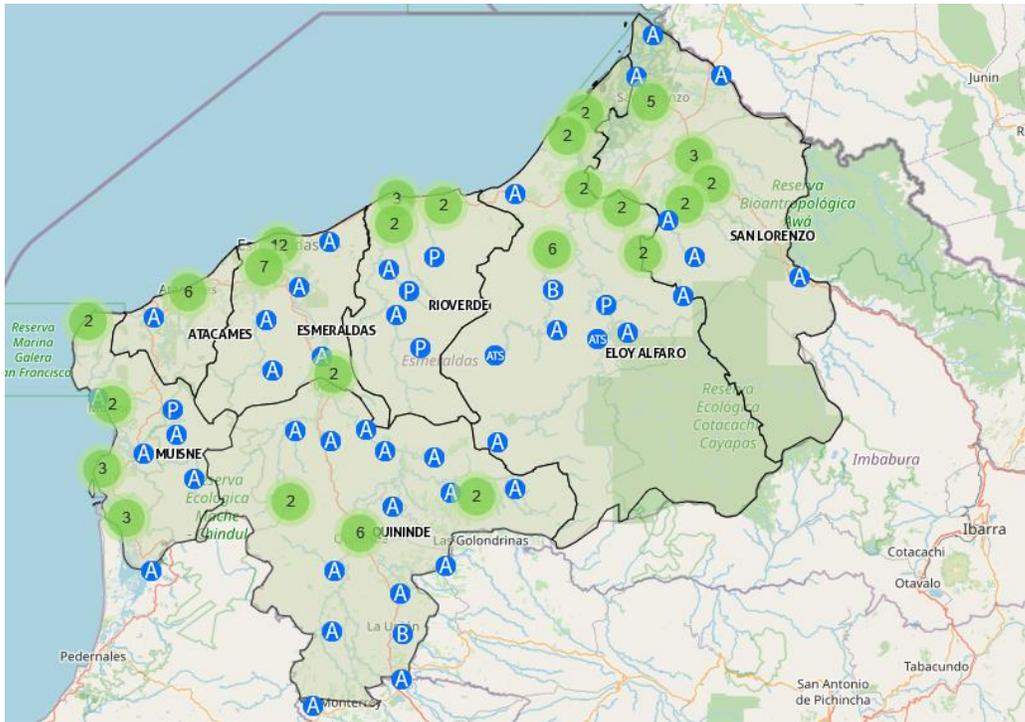
La colonización española se dio el 21 de septiembre de 1526, cuando Bartolomé Ruiz echó anclas en la desembocadura de un «río Grande» y denominó al sector como San Mateo, durante ese período la entidad máxima y precursora de la provincia sería el Gobierno de las Esmeraldas. Después de la guerra independentista y la anexión de Ecuador a la Gran Colombia, se crea la Provincia de Pichincha el 25 de junio de 1824, en la que dentro de sus límites se encuentra el actual territorio esmeraldeño. El 20 de noviembre de 1847 se crea la octava provincia del país, la Provincia de Esmeraldas. Es conocida como la provincia verde por su gran cantidad de productos agrícolas (12).

### 1.2.4. Establecimientos de salud de la provincia de Esmeraldas.

| Tipos de establecimientos | Número de establecimientos |
|---------------------------|----------------------------|
| CENTRO DE SALUD TIPO A    | 77                         |
| CENTRO DE SALUD TIPO B    | 6                          |
| CENTRO DE SALUD TIPO C    | 5                          |
| CENTROS ESPECIALIZADOS    | 1                          |
| HOSPITAL BASICO           | 5                          |
| HOSPITAL GENERAL          | 1                          |
| PUESTO DE SALUD           | 13                         |
| UNIDAD MOVIL GENERAL      | 1                          |
| Total, general            | 109                        |

**Tabla 1:** Tabla del número de establecimientos de salud ubicados en la provincia de Esmeraldas

Fuente: <https://geosalud.msp.gob.ec/geovisualizador/index.php>



**Imagen 2:** Ubicación de los establecimientos de salud de la provincia de Esmeraldas

### 1.3. Marco Conceptual

#### 1.3.1 Teorías de enfermería

##### La teoría de formación de Patricia Benner

Benner fue una excelente enfermera y teórica la cual tuvo muchas aportaciones bibliográficas al área de salud y en especial al área de enfermería entre sus aportes tenemos esta teoría de la formación del profesional enfermero y las dificultades que puede presentar a lo largo de este proceso en esta teoría da a conocer que la formación requiere integrar los conocimientos en conjunto con la práctica basándose en cada una de las experiencias que sean propicias para adquirir nuevos conocimientos, actitudes y habilidades (13).

En esta teoría habla sobre niveles

### **Nivel I principiante novato:**

“No tiene experiencia al enfrentarse a una nueva situación, se encuentran los estudiantes de enfermería y también a profesionales que al ser expertos en un servicio pasa a realizar actividades nuevas en otro servicio.”(14).

### **Nivel II principiante avanzado.**

“En este nivel se encuentran los estudiantes que a lo largo de su práctica clínica hayan enfrentado situaciones reales y resuelven aspectos de la situación después de haber sido guiados por un tutor quien proporciona directrices para el reconocimiento de aspectos clínicos relevantes” (14).

### **Nivel III competente:**

“Presenta seguridad en su actuar, ha experimentado situaciones que le permiten actuar con argumento, basándose en reglas normas y protocolos. Se caracteriza por su planificación y determinación de situaciones actuales y futuras”(14).

### **Nivel IV eficiente:**

“Genera habilidad innata en sus actividades, tiene la capacidad de tomar decisiones asertivas, ya que diferencia lo correcto de lo incorrecto, se basa en las experiencias e información previa que conoce para proceder a su actuación.” (14).

### **Nivel V experto.**

“Muestra dominio en su actuación, se guía por experiencias vividas, el conocimiento teórico práctico y por su memoria, no necesita recurrir a un instructivo a menos que sea una experiencia nueva para ella. Demuestra capacidad analítica e intuitiva.”(14).

## **1.3.2 Calidad**

### **Definición de calidad**

“La real academia española define a la calidad como propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo”, que permiten juzgar su valor, en sentido absoluto, buena calidad, superioridad... importancia o gravedad de alguna cosa (15) La OMS por su parte se refiere

a la “calidad de la atención como el grado en que los servicios de salud para las personas y las poblaciones aumentan la probabilidad de resultados de salud deseados. Se basa en conocimientos profesionales basados en la evidencia y es fundamental para lograr la cobertura sanitaria universal” (16).

Otro autor dice que la calidad evolucionó primero en el ámbito industrial, después en salud, en educación llegando a aplicarse en todos los ámbitos y acciones de nuestras vidas, esta constituye el paradigma de las sociedades avanzadas está asociada a lo mejor, a lo bueno, a lo excelente y para actuar de acuerdo con ella, hay que conocer y saber, lo que es propio de los pueblos más avanzados (17).

Basándonos en estas definiciones se puede decir que calidad es el nivel percibido que tiene una persona sobre las actividades que realiza otra o un grupo de personas. Y esta va a depender mucho del individuo que realice la evaluación estando estrechamente ligada a sus pensamientos, creencias y puntos de vista.

### **1.3.3 Calidad educativa**

Definir la calidad es un tema muy controvertido por el motivo que siempre tiene una connotación histórica poniendo evolucionar en el tiempo y representar ideales actuales y aspiraciones de la sociedad, sea de manera individual o colectiva. Por ello cada una de las posibles posturas existentes influirán en la percepción que tengan las personas sobre el propósito principal de la educación debido a esto el autor lo define como un concepto neutro que tiene fuertes cargas sociales, económicas, culturales y políticas (18).

### **1.3.3 Calidad en educación superior**

La calidad de la educación superior es un tiene un amplio concepto, que incluye características universales y particulares, que ponen en manifiesto la naturaleza de las instituciones y a los objetivos que se plantean en relación con los distintos contextos sociales, en el marco de prioridades nacionales, regionales y locales (19).

## **Evaluación de la calidad en educación**

“Se constituye como el conjunto de procesos sistemáticos de indagación, que de alguna manera contribuyen deliberadamente a la generación de conocimientos mediante la valoración rigurosa de un fenómeno o de un conjunto de acciones que posibilitan el cumplimiento de propósitos establecidos en el ámbito educativo, y en el contexto donde este se enmarca” (20).

## **Estándares de Calidad**

Delgado R...

- Ser objetivos básicos comunes por lograr
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles
- Ser fáciles de comprender y utilizar
- Estar inspirados en ideales educativos
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema (18).

## **Gestión de la calidad**

La gestión de calidad es el conjunto de procesos que de manera sistemática le permiten a cualquier organización planear, ejecutar y controlar las distintas actividades que lleva a cabo para garantizar estabilidad y consistencia en el desempeño para cumplir con las expectativas de los clientes (21).

Se debe enfatizar que no desea identificar los errores cuando ya han ocurrido, aunque sí evitarlos antes de que ocurran (22)

## **Aseguramiento de la Calidad**

El Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático de México (INECC) hace referencia a este tema en su manual gestión de la calidad, “El aseguramiento de la calidad es el conjunto de actividades sistemáticas planeadas que lleva a cabo una organización, con el objeto de brindar la

confianza apropiada para que un producto o servicio cumpla con los requisitos de calidad especificados” (23).

La universidad central de chile nos dice:

“que para asegurar la calidad deben existir una serie de mecanismos periódicos de medición y evaluación de percepciones que permitan recolectar información y evaluar las características de las actividades realizadas y los servicios prestados, esta información debe ser revisada por las autoridades de la institución y coordinadores y de ser necesario crear planes de acción que mejoren las actividades y servicios evaluados” (24).

Se puede decir que el aseguramiento de la calidad va a estar vinculado a un proceso sistemático de evaluación el cual permita recopilar información y evaluarla cuidadosamente por miembros externos con el propósito de mantener la viabilidad y objetividad de los datos evaluados

### **Mejoramiento de la calidad**

La universidad de chile en unos de sus textos recalca:

“las instituciones deben preocuparse, permanentemente, por el mejoramiento de los procesos, sus resultados y el enfoque preventivo de la gestión y deben integrarlos en la planificación estratégica y operativa. Además, se debe revisar, evaluar y perfeccionar sus instrumentos de recolección de información, de planificación y toma de decisiones, de manera que estos se basen en información objetiva” (24).

De esta manera se busca que la calidad de los servicios prestados se mantenga en un constante proceso de mejora.

La Asociación Española para la Calidad refiere que “el objetivo de la mejora continua de la calidad debería ser incrementar la capacidad de la organización para satisfacer a sus clientes y aumentar dicha satisfacción a través de la mejora de su desempeño” (25).

### 1.3.4 Satisfacción

Autores definen que la satisfacción:

“Puede entenderse como el cumplimiento de un deseo o la resolución de una necesidad, de manera tal que se produce sosiego y tranquilidad. Las personas se sienten satisfechas, pues, cuando logran cumplir un deseo o alcanzar una meta trazada de antemano, por lo que se alcanza un estado de bienestar” (26)

Richard J en su trabajo nos dice que:

“La satisfacción del usuario es un indicador de calidad de atención prestada en los servicios de salud. Conocer el nivel de satisfacción permitirá mejorar falencias y reafirmar fortalezas a fin de desarrollar un sistema de salud que brinde la atención de calidad que los pacientes demandan” (27)

Se entiende que la satisfacción ayuda a conocer la percepción que los egresados de la carrera de enfermería han generado en sus empleadores midiendo así la capacidad y el desempeño de los egresados.

## **1.4. Marco Legal y Ético**

### **1.4.1 Marco legal**

#### **Constitución de la República del Ecuador**

La constitución vigente del Ecuador es la del año 2008 en el cual se hace referencia algunos enunciados que se relacionan con el presente trabajo de investigación, a continuación (28).

**Art. 32.-** La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.

#### **Ley orgánica de educación superior, Loes (28).**

**Art. 26.-** De la Constitución de la República del Ecuador establece que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

**Art. 350.-** De la Constitución de la República del Ecuador señala que el Sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de

soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

### **Principio de calidad**

**Art. 93.-** Principio de Calidad.- El principio de calidad establece la búsqueda continua, auto reflexiva del mejoramiento, aseguramiento y construcción colectiva de la cultura de la calidad educativa superior con la participación de todos los estamentos de las instituciones de educación superior y el Sistema de Educación Superior, basada en el equilibrio de la docencia, la investigación e innovación y la vinculación con la sociedad, orientadas por la pertinencia, la inclusión, la democratización del acceso y la equidad, la diversidad, la autonomía responsable, la integralidad, la democracia, la producción de conocimiento, el diálogo de saberes, y valores ciudadanos.

**Art. 94.-** Sistema Interinstitucional de Aseguramiento de la Calidad. - Tiene por objeto garantizar el efectivo cumplimiento del principio de calidad consagrado en la Constitución y en la presente ley, intervendrán como principales actores de este Sistema el Consejo de Educación Superior, el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior y las Instituciones de Educación Superior.

**Art. 96.1.-** Plan de Mejoramiento con fines de Acreditación de la calidad.- Cuando una institución de educación superior, una carrera o programa no sea acreditada por no cumplir los requisitos establecidos para la evaluación del entorno de la calidad, el Consejo de aseguramiento de la calidad de la educación superior dispondrá a la institución la formulación e implementación de un plan de mejoramiento de hasta tres años que contará con el acompañamiento de este organismo, luego de lo cual se procederá a realizar una nueva evaluación externa.

### **Del derecho a la salud y su protección (29).**

**Art. 1.-** La presente Ley tiene como finalidad regular las acciones que permitan efectivizar el derecho universal a la salud consagrado en la Constitución Política de la República y la ley. Se rige por los principios de equidad, integralidad, solidaridad, universalidad, irrenunciabilidad, indivisibilidad, participación, pluralidad, calidad y eficiencia; con enfoque de derechos, intercultural, de género, generacional y bioético.

**Art. 2.-** Todos los integrantes del Sistema Nacional de Salud para la ejecución de las actividades relacionadas con la salud, se sujetarán a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas establecidas por la autoridad sanitaria nacional.

**Art. 3.-** La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es un derecho humano inalienable, indivisible, irrenunciable e intransigible, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado; y, el resultado de un proceso colectivo de interacción donde Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables.

#### **2.4.2 Marco Ético**

##### **Principios de la Bioética (30).**

- Beneficencia: por obligación moral se debe promover el bien y curar el daño, dolor o sufrimiento para mejorar la salud.
- No maleficencia: evitar no causar daño a cualquier persona, rechazarlo o hacerlo mal intencionadamente, al contrario, promover y hacer el bien.
- Autonomía: tratar a las personas (individuo o paciente) como seres autónomos y ser capaces de respetar aquellas decisiones ya sea la aceptación o negación, sin interferencias o limitaciones.
- Justicia: busca la equidad entre una situación ética o no ética, incluyendo el rechazo a la discriminación por cualquier motivo, así mismo, busca aplicar acciones correctas y debidas, evitando la injusticia.

##### **Código de ética del Ministerio de Salud Pública (31).**

**Artículo 1.-** Objetivo. – Los objetivos del presente Código de Ética son los siguientes:

Promover y regular el comportamiento de los/as servidores/as de la institución para que se genere una cultura organizacional de transparencia, basada en principios y valores éticos, que garantice un servicio de calidad a los/as usuarios/as

Implementar principios, valores, responsabilidades y compromisos éticos en relación con la conducta y proceder de los/as servidores/as públicos/as de la salud, para alcanzar las metas institucionales.

**Código Deontológico del Consejo Internacional de enfermeras (32).**

Este Código deontológico es una guía basada en valores y necesidades sociales y solo tendrá significado como documento vivo si se aplica a las realidades de la Enfermería y de la atención de salud en una sociedad cambiante.

La enfermera y las personas. La responsabilidad profesional primordial de la enfermera será para con las personas que necesiten cuidados de enfermería, por lo tanto, al dispensar los cuidados. La enfermera y la práctica. El profesional será responsable de manera individual y deberá rendir cuentas de la práctica de enfermería y del mantenimiento de su competencia, mediante la formación.

## CAPÍTULO II

### 2. Metodología de la Investigación

#### 2.1 Diseño de investigación

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo no experimental

**Cuantitativa:** La investigación cuantitativa recopila y analiza datos, con la finalidad de determinar la fuerza de las correlaciones entre variables, generalizaciones y objetivación de resultados en una población a partir de una muestra (33). Para esta investigación se usó un enfoque cuantitativo, debido a que la información generada en la encuesta que se aplicó al personal empleador fue sistematizada con base en herramientas del campo estadístico.

Se requería magnitudes numéricas que permitieron tratar los datos mediante herramientas del campo estadísticos, esto permitió interpretar los resultados obtenidos sobre la satisfacción de los empleadores con relación al desempeño de los graduados de enfermería.

**No experimental:** Se lo puede definir como una investigación que se realiza sin manipulación deliberada de variables. Son estudios donde no cambian previamente las variables independientes para visualizar sus efectos sobre otras variables (33). Este es un estudio no experimental porque se analiza el fenómeno sin variables manipuladas.

Fue basado principalmente en la observación del fenómeno de estudio tal y como se presenta en su contexto natural sin manipular ninguna variable.

#### 2.2 Tipo de investigación

**Descriptiva:** Tiene como objetivo ilustrar los atributos, perfiles y características de las personas, grupos, comunidades, objetos, procesos o cualquier otro fenómeno que pueda ser analizado. Solo pretenden medir o recopilar información sobre los conceptos o variables a los que se refieren, de forma autónoma o conjunta, es decir, su objetivo no es mostrar cómo estos se relacionan (34). Esta investigación describe el nivel de satisfacción que tienen los empleadores sobre el desempeño de los graduados de la carrera de enfermería de la UTN.

**Transversal:** Así mismo es de corte transversal debido a que la información se lo hará en un solo momento con la participación del investigador

### **2.3 Localización y ubicación del estudio**

El presente estudio se realizó en las unidades operativas de salud de la provincia de Esmeraldas ubicada al norte del país, en la zona geográfica conocida como la región costa.

### **2.4 Población**

Graduados de enfermería de la Universidad Técnica del Norte y empleadores de las áreas de salud de la provincia de Esmeraldas.

#### **2.4.1 Universo**

Corresponde a 50 graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Técnica de Norte y 8 representantes de los empleadores que realizan su actividad laboral en los distintos establecimientos de salud tanto del primer y segundo nivel de atención de la provincia de Esmeraldas durante el periodo octubre 2022- enero 2023.

#### **2.4.2 Criterios de Inclusión.**

En este estudio se incluyó a todos los empleadores y graduados de la promoción 2020 y 2021 y de las instituciones de salud de la provincia de Esmeraldas.

Empleadores y graduados presentes en el momento de aplicación de aplicación de la encuesta

#### **2.4.3 Criterios de Exclusión.**

- Se excluyó del estudio a los graduados de otras carreras de Enfermería del país.
- Empleadores que no tuvieran relación directa con los graduados.
- Empleadores y graduados que al momento de la aplicación del instrumento se encuentren de vacaciones o con permiso laboral por diferentes causas.

### **2.5. Preguntas de investigación**

- ¿Cuál es el perfil demográfico y laboral de los empleadores y profesionales de enfermería?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los graduados sobre la formación recibida?
- ¿Qué expectativas tienen los empleadores respecto al desempeño de los Graduados de la carrera?
- ¿Cuáles son las brechas entre las expectativas y la satisfacción de los empleadores sobre el desempeño?

## 2.6 Operacionalización de variables

**Objetivo 1.** Definir el perfil sociodemográfico y laboral de los empleadores.

| Variable                                      | Definición   | Dimensión                    | Definición operacional  | Indicador   | Escala   | Tipo de variable      | Técnica  | Instrumento  |
|---|--|------------------------------|---|---|--|-----------------------|----------|--------------|
| Características sociodemográficas y laborales | Conjunto de datos de naturaleza sociales, demográficas y laborales que describen las características de una población, a partir de cuyo análisis pueden hacerse interpretaciones de su comportamiento en el campo de donde son tomados, hacerse proyecciones y predicciones que invitan a la reflexión del investigador y a la búsqueda de posibles soluciones (35). | Edad                         | Tiempo que ha vivido una persona desde su nacimiento  | Años cumplidos                                      | Escala numérica  | Cuantitativa discreta | Encuesta | Cuestionario |
|   |  | Sexo                         | Conjunto de características biológicas que comparten un mismo grupo de individuos   | Características físicas del individuo genéticamente | Masculino<br>Femenino<br>LGBTI<br>Otros                          | Cualitativa nominal   | Encuesta | Cuestionario |
|   |  | Nivel de formación académica | Es el grado de formación académica de nivel superior que tiene el profesional de enfermería.  | Formación académica de nivel superior               | Técnica<br>Licenciatura<br>Maestría<br>Especialidad<br>Doctorado | Cualitativa nominal   | Encuesta | Cuestionario |
|   |  | Etnia                        | refiere a un grupo humano que comparte una cultura, una historia y costumbres, y cuyos miembros están unidos por una conciencia de identidad. | Tipo de etnia con la que se identifica              | 1.- mestizo<br>2.- indígena<br>3.- afroecuatoriano<br>4.- otros  | Cualitativa nominal   | Encuesta | Cuestionario |
|   |  | Estado civil                 | Conjunto de condiciones de una persona física, que determinan su situación jurídica y le otorgan un conjunto de derechos y obligaciones.      | Estado jurídico en el que se encuentra              | Soltero<br>Casado<br>Viudo<br>Unión libre<br>Otros               | Cualitativa nominal   | Encuesta | Cuestionario |

**Objetivo 2.** Evaluar el nivel de satisfacción de acuerdo con las demandas respecto al desempeño profesional.

| Variable     | Definición   | Dimensión    | Definición operacional  | Indicador  | Escala  | Tipo de variable    | Técnica  | Instrumento  |
|--------------|--|--------------|---|--|---|---------------------|----------|--------------|
| Satisfacción | La satisfacción puede entenderse como el cumplimiento de un deseo o la resolución de una necesidad de manera tal que se produce sosiego o tranquilidad (36). | Bienestar    | Estado óptimo del profesional para garantizar un sentimiento de satisfacción y tranquilidad en su ámbito laboral. | Poseer un adecuado estado físico y mental.                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Insatisfecho</li> <li>• Medianamente satisfecho</li> <li>• Satisfecho</li> </ul>                   | Cualitativa nominal | Encuesta | Cuestionario |
|              |  | Capacidades  | Aptitudes para desarrollar actividades satisfactorias en su lugar de trabajo.                                     | Cualidades físicas y mentales del profesional de enfermería.     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy bajo 1</li> <li>• Bajo 2</li> <li>• Medio 3</li> <li>• Alto 4</li> <li>• Muy alto 5</li> </ul> | Cualitativa nominal | Encuesta | Cuestionario |
|              |  | Resultados   | Logros satisfactorios obtenidos en su ámbito profesional.   | Objetivos cumplidos durante su desempeño laboral.                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy bajo 1</li> <li>• Bajo 2</li> <li>• Medio 3</li> <li>• Alto 4</li> <li>• Muy alto 5</li> </ul> | Cualitativa nominal | Encuesta | Cuestionario |
|              |  | Expectativas | Lograr cumplir con las expectativas expuestas por el empleador,   | Tipo de aptitudes y conocimientos del profesional de enfermería. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy bajo 1</li> <li>• Bajo 2</li> <li>• Medio 3</li> <li>• Alto 4</li> <li>• Muy alto 5</li> </ul> | Cualitativa nominal | Encuesta | Cuestionario |

**Objetivo 3. Identificar las expectativas de los empleadores respecto al desempeño de los egresados de la carrera.**

| Variable  | Definición   | Dimensión    | Definición operacional   | Indicador                       | Escala   | Tipo de variable     | Técnica  | Instrumento  |
|-----------|--|--------------|--|---------------------------------|--|----------------------|----------|--------------|
| Desempeño | Calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo (37). | Desempeño    | Acto mediante el cual el empleador demuestra su manera desenvolverse.                                  | Eficacia<br>Calidad             | Likert 1-5 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy bajo 1</li> <li>• Bajo 2</li> <li>• Medio 3</li> <li>• Alto 4</li> <li>• Muy alto 5</li> </ul> | Cuantitativa nominal | Encuesta | Cuestionario |
|           |  | Expectativa  | Posibilidad razonable de que algo suceda en este caso expectativa del empleador en cuanto a desempeño. | Favorable                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy bajo 1</li> <li>• Bajo 2</li> <li>• Medio 3</li> <li>• Alto 4</li> <li>• Muy alto 5</li> </ul>            | Cualitativa nominal  | Encuesta | Cuestionario |
|           |  | Atención     | Enfoque y concentración al brindar un cuidado por parte del egresado al paciente.                      | Atención de calidad             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy bajo 1</li> <li>• Bajo 2</li> <li>• Medio 3</li> <li>• Alto 4</li> <li>• Muy alto 5</li> </ul>            | Cualitativa nominal  | Encuesta | Cuestionario |
|           |  | Conocimiento | Nivel de información con la que cuenta el profesional de salud.  | Nivel de conocimiento expresado | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy bajo 1</li> <li>• Bajo 2</li> <li>• Medio 3</li> <li>• Alto 4</li> <li>• Muy alto 5</li> </ul>            | Cualitativa nominal  | Encuesta | Cuestionario |

**Objetivo 4.** Determinar la brecha entre las expectativas y la satisfacción de los empleadores sobre el desempeño.

| Variable                                | Definición  | Dimensión    | Definición operacional   | Indicador                          | Escala          | Tipo de variable     | Técnica  | Instrumento                                 |
|---|---|--------------|--|------------------------------------|-----------------|----------------------|----------|---|
| Brecha entre expectativa y satisfacción | Diferencia entre las expectativas de y las percepciones de los directivos de la empresa (38). | Expectativa  | Lograr cumplir con las expectativas expuestas por el empleador | Percepción vs Expectativa = Brecha | Escala numérica | Cuantitativa nominal | Encuesta | Resultados del cuestionario de satisfacción |
|   |   | Satisfacción | Cumplimiento parcial o completo de las expectativas            |                                    |                 | Cuantitativa nominal | Encuesta | Resultados del cuestionario de satisfacción |

## **2.7 Métodos de recolección de datos**

### **2.7.1 Encuesta**

La encuesta es una herramienta utilizada en la investigación social para el estudio de las relaciones sociales, una encuesta se concibe primero como una técnica de recopilación de datos mediante el interrogatorio de sujetos de investigación con el objetivo de obtener sistemáticamente medidas de conceptos derivados de preguntas de investigación previamente planteadas (39).

En la presente de investigación se utilizaron los siguientes métodos de investigación:

- Analítico sintético: se refiere a dos procesos donde operan el análisis y la síntesis. El análisis permite estudiar cada componente mientras que la síntesis es todo lo contrario donde se usa solo lo necesario para comprender el análisis.
- Deductivo: permite la formación de hipótesis, investigación y demostraciones además se utiliza la revisión de la literatura y el informe final.
- Inductivo: este método se aplica en los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios. Se usa cuando se procesan y analizan los datos obtenidos de un cuestionario aplicado.
- Estadístico: se utiliza para analizar dos o más variables independientes

## **2.8 Instrumento de investigación.**

### **Cuestionario:**

Un cuestionario se define como un instrumento de investigación que consiste en un conjunto de preguntas u otros tipos de indicaciones con el objetivo de recopilar información de un encuestado. Éstas son típicamente una mezcla de preguntas cerradas y abiertas. Esta herramienta se utiliza con fines de investigación que pueden ser tanto cualitativas como cuantitativas (40).

Para la recolección de los datos socio demográficos se utilizó el cuestionario en los que se hizo contar las variables socio demográficas y laborales:

Para valorar la satisfacción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados de la carrera de enfermería de la UTN en la provincia de Esmeraldas se aplicó un cuestionario que

contenía dos acápites. El primero relacionado con la satisfacción y el segundo con el desempeño.

Se utilizó como punto de partida el instrumento de encuesta analítica de Ramírez-Sánchez modificada, instrumento que incluye tres apartados fundamentales: Desempeño, Satisfacción y Calidad Incluyendo de los mismos algunas variables relacionadas.

Desempeño: La cual se refiere al trabajo y el nivel presentado por el egresado de enfermería en el rol desempeñado según la apreciación del empleador conformada por 2 ítems con escala de respuesta de 5 opciones:

- Mucho menos que lo esperado = 1
- Menos que lo planificado = 2
- Igual que lo esperado = 3
- Más que lo esperado = 4
- Mucho más que lo esperado = 5

Satisfacción: La cual se refiere a la satisfacción del empleador referente a los resultados del trabajo que ha presentado el egresado durante su estancia conformado por 1 ítem con escala de respuestas de 5 opciones:

- Muy insatisfecho = 1
- Insatisfecho = 2
- No podría precisarlo, satisfecho = 3
- Satisfecho = 4
- Muy satisfecho = 5

Calidad: La cual se refiere a la calidad con la que el egresado ha realizado sus actividades según la apreciación del empleador, conformada por 3 categorías: Conocimiento, Habilidades, Actitudes con una opción de respuesta en rangos del 1 al 5.

### **2.8.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos**

La confiabilidad y validez del instrumento "Encuesta Ramírez-Sánchez modificada" se puede comprobar a través de un índice de validez y confiabilidad que será determinada por el Alfa de Cronbach coeficiente utilizado para averiguar la fiabilidad de una encuesta o test. Para garantizar

la validez y confiabilidad del instrumento se realizó a través de pruebas de validez y fiabilidad que se detallan a continuación.

**Valides externa del instrumento:** Esta se realizó mediante una prueba piloto aplicada a en una población con características similares. Gustavo Diaz en un artículo define a la prueba piloto como “un estudio pequeño o corto de factibilidad o viabilidad, conducido para probar aspectos metodológicos de un estudio de mayor escala, envergadura o complejidad” (41).

**Análisis de fiabilidad:** El análisis de fiabilidad del instrumento se realizó aplicando el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach

Los resultados obtenidos garantizan la consistencia interna del cuestionario a través de 7 ítems cada uno con sus respectivas preguntas que lo componen, siendo su valor alfa de .97, lo que nos lleva a calificarlo como un valor satisfactorio.

| Estadísticas de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| 0,979                      | 43             |

## Procedimiento

Para realizar este estudio se mantiene una entrevista con los directivos de la Coordinación Zonal 1 del Ecuador, se les informa de este proyecto investigativo, y se le hace la cordial invitación (por escrito) a participar en esta importante investigación. En cada uno de los establecimientos, se explica los objetivos del estudio pidiendo su colaboración y obtener los datos de los graduados para la correspondiente aplicación del instrumento. Instrumento cuestionario del profesional de enfermería graduado en la Universidad Técnica del Norte (Anexo 1 instrumentos).

### 2.7.2 Análisis de datos

Mediante los datos obtenidos en la investigación, la codificación, tabulación y análisis de los datos obtenidos se llevará a cabo a través del software SPSS versión 26, lo que permitirá la interpretación la información de la manera más adecuada.

## 2.8. Aspectos éticos

Este es un estudio observacional, de alcance descriptivo, transversal, por lo que no requiere consentimiento informado, ni tampoco implica riesgo alguno a los participantes. La confiabilidad

del estudio estará dada por la modificación de los datos con códigos alfanuméricos, que serán guardados en un CD de uso exclusivo de los investigadores y guardados durante 5 años, al término del cual será destruido. Los investigadores declaran no tener conflictos de interés, se comprometen a tomar en cuenta las normativas nacionales e internacionales de investigación en seres humanos, y guardar los principios de bioética que amerita esta investigación propuesta.

La participación en el proyecto es voluntaria y la solicitud de participación es realizada como una propuesta de investigación de salud. A los participantes se les informará la naturaleza de la investigación y del uso de la información que se obtenga a fin de garantizar los derechos de riesgo mínimo, autonomía y confidencialidad, del modo que toda la información será utilizada para fines descritos en el estudio. Para garantizar la confidencialidad de la información, todos los datos recogidos en este proyecto serán registrados de forma anónima, siguiendo estrictamente las leyes y normas de protección de datos en vigor.

El estudio respetará los principios de bioética para el desarrollo de investigaciones en salud, no buscará hacer daño a ninguna población, busca el beneficio de los pacientes cuyo propósito será determinar el grado de satisfacción de la formación del personal de enfermería desde la percepción de los graduados y empleadores en la provincia de Esmeraldas, lo que contribuirá a mejorar la formación de los futuros profesionales de enfermería. Respetará la justicia debido a que todos los participantes tienen iguales posibilidades de participar y se respetará la autonomía del participante previa aceptación del consentimiento informado electrónico y voluntariedad del mismo.

## CAPÍTULO III

### 3. Resultados de la Investigación

#### 3.1 Perfil demográfico y laboral de los empleadores.

##### 3.1.2 Perfil demográfico graduados de enfermería.

**Tabla 2:** Características Sociodemográficas de los graduados en la Provincia de Esmeraldas 2022.

|                              | Características  | Frecuencia    | Porcentaje   |                         |
|------------------------------|------------------|---------------|--------------|-------------------------|
| <b>Inclinación de Género</b> | Hombre           | 11            | 22,40%       |                         |
|                              | Mujer            | 38            | 77,60%       |                         |
| <b>Estado civil</b>          | Soltero          | 28            | 57,10%       |                         |
|                              | Casado           | 13            | 26,50%       |                         |
|                              | Unión libre      | 8             | 16,30%       |                         |
| <b>Nivel de formación</b>    | Licenciatura     | 49            | 100%         |                         |
| <b>Etnia</b>                 | Mestiza          | 29            | 59,20%       |                         |
|                              | Indígena         | 2             | 4,10%        |                         |
|                              | Afrodescendiente | 18            | 36,70%       |                         |
|                              | <b>Mínimo</b>    | <b>Máximo</b> | <b>Media</b> | <b>Desv. Desviación</b> |
| <b>Edad</b>                  | 22               | 41            | 27,94        | 5,047                   |

**Análisis,** grupo poblacional relativamente joven con una edad media de 27.94 años que mayoritariamente pertenecen al género femenino ocupando las tres cuartas partes de los encuestados con un 77,60%, que en su mayoría se autodefinen como mestizos, en relación con el estado civil prevalece el 57,10% solteros. Un estudio realizado en zaragoza demuestra en la variable sociodemográfica que el 84% de graduados de enfermería pertenecen al género femenino prevalecen edades de entre 23 a 28 años ocupando el 78% y predomina el estado civil soltero con un 77% (42). Tanto los datos de este estudio como los del citado anteriormente dejan evidencia que la licenciatura en enfermería es una profesión ocupada mayoritariamente por mujeres.

### 3.1.2 Perfil demográfico empleadores

**Tabla 3:** Características Sociodemográficas de los empleadores.

|                              | Características  |               | Frecuencia   | Porcentaje              |
|------------------------------|------------------|---------------|--------------|-------------------------|
| <b>Inclinación de Género</b> | Hombre           |               | 2            | 25%                     |
|                              | Mujer            |               | 6            | 75%                     |
| <b>Estado civil</b>          | Soltero          |               | 2            | 25,0%                   |
|                              | Casado           |               | 5            | 62,5%                   |
|                              | Unión libre      |               | 1            | 12,5%                   |
| <b>Nivel de formación</b>    | Licenciatura     |               | 8            | 100%                    |
| <b>Etnia</b>                 | Mestiza          |               | 2            | 25%                     |
|                              | Afrodescendiente |               | 6            | 75%                     |
|                              | <b>Mínimo</b>    | <b>Máximo</b> | <b>Media</b> | <b>Desv. Desviación</b> |
| <b>Edad</b>                  | 39.13            | 40.00         | 4,454        | 39.13                   |

**Análisis,** población con una media de edad de 39,1 que en su mayoría son del género femenino ocupando el 75% de la población, en su mayoría se autoidentifican como afrodescendientes el estado civil que más predomina en la población es el casado. Un estudio sobre las características sociodemográficas dice que en la población de profesionales de enfermería el 84% pertenecen al género femenino prevalecen edades de entre 23 a 28 años ocupando el 78% y predomina el estado civil soltero con un 77% (42). Comparando estos estudios se evidencia que existe similitudes en cuanto al género, pero en otras características como la edad y el estado civil difieren.

### 3.1.3 Perfil laboral

**Tabla 4:** Perfil laboral de los graduados de enfermería

|                           | <b>Características</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------------------------|------------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Nivel de formación</b> | Licenciatura           | 48                | 98,00%            |
|                           | Maestría               | 1                 | 2,00%             |
|                           | Total                  | 49                | 100%              |

**Análisis,** se evidencia que el 98% de la población cuenta solo con la licenciatura dejando al 2% restante que cuentan con estudios superiores de 4 nivel. Un estudio sobre Pertinencia de la formación de posgrado en los profesionales de enfermería realizado en Ambato plasma en sus resultados el 58% de los profesionales de esta disciplina no cuentan con estudios de posgrado y solo un 27% de los encuestados cuentan con maestría (43). Se evidencia en las dos investigaciones que el mayor porcentaje solo cuentan con la licenciatura dejando un porcentaje muy bajo que cuentan con la maestría.

### 3.1.4 Mecanismos de vinculación de entrada laboral

**Tabla 5: Mecanismos de inserción al campo laboral de los graduados en la Provincia de Esmeraldas. 2022.**

| Mecanismos   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--|------------|------------|-------------------|----------------------|
| A través de anuncios en el periódico   | 2          | 4,1 %      | 4,1               | 4,1 %                |
| Contacté con el empleador por iniciativa propia  | 11         | 22,4 %     | 22,4              | 26,5 %               |
| El empleador se puso en contacto conmigo   | 2          | 4,1 %      | 4,1               | 30,6 %               |
| Continué después de las prácticas en empresas/instituciones que realicé durante la carrera | 22         | 44,9 %     | 44,9              | 75,5 %               |
| A través de contactos personales (familia, amigos)   | 4          | 8,2 %      | 8,2               | 83,7 %               |
| A través de los que fueron mis profesores en la universidad                                | 1          | 2 %        | 2                 | 85,7 %               |
| Monté mi propio emprendimiento   | 1          | 2 %        | 2                 | 87,8 %               |
| Otros  | 6          | 12,2 %     | 12,2              | 100                  |
| Total  | 49         | 100 %      | 100               |                      |

**Análisis,** la tabla nos da a conocer el 49% de los graduados dicen, que al terminar sus prácticas formativas y rurales se quedaron trabajando en las instituciones a las cuales prestaron estos servicios convirtiéndose así en el mecanismo de inserción laboral con un mayor porcentaje. Un estudio realizado en la zona 4 del país nos menciona que, en la inserción laboral 16 graduados se les ofertó trabajo luego de culminar sus estudios y 93

(82% de los encuestados), no obtuvieron una oferta de empleo(44). Relacionando ambos estudios se evidencia una gran diferencia entre el mecanismo de inserción ya que en la provincia de Esmeraldas casi la mitad de los encuestados obtuvieron empleo al culminar sus estudios a diferencia de los graduados del estudio realizado en la zona 4 donde solo el 14,6% de ellos obtuvieron un empleo finalizando sus estudios.

### 3.1.5 Inserción al trabajo remunerado de los graduados en la Provincia de Esmeraldas. 2022.

**Tabla 6:** Mecanismos de inserción al campo laboral de los graduados en la Provincia de Esmeraldas. 2022.

| <b>Requisitos</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> | <b>Porcentaje de casos</b> |
|--|-------------------|-------------------|----------------------------|
| Título profesional afín al cargo                                 | 42                | 33,90%            | 85,70%                     |
| Demostrar experiencia laboral                                    | 7                 | 5,60%             | 14,30%                     |
| Título de postgrado  | 3                 | 2,40%             | 6,10%                      |
| Cumplir las exigencias de un entrevistador                       | 7                 | 5,60%             | 14,30%                     |
| Certificado del Examen de Habilitación del Ejercicio Profesional | 37                | 29,80%            | 75,50%                     |
| Aprobar examen de selección                                      | 11                | 8,90%             | 22,40%                     |
| Carta de recomendación   | 8                 | 6,50%             | 16,30%                     |
| Demostrar conocimiento de herramientas informáticas              | 2                 | 1,60%             | 4,10%                      |
| Disponibilidad para viajar o cambiar de residencia               | 4                 | 3,20%             | 8,20%                      |
| Otros  | 3                 | 2,40%             | 6,10%                      |
| total  | 124               | 100,00%           | 253,10%                    |
| <b>Factores</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> | <b>Porcentaje de casos</b> |
| Conocimientos especializados (nivel de posgrado)                 | 6                 | 4,50%             | 12,20%                     |
| Conocimientos de un idioma extranjero                            | 1                 | 0,80%             | 2,00%                      |
| Conocimientos de herramientas informáticas                       | 5                 | 3,80%             | 10,20%                     |
| Experiencia laboral previa                                       | 11                | 8,30%             | 22,40%                     |
| Capacidad para asumir responsabilidades                          | 37                | 27,80%            | 75,50%                     |
| Honorabilidad  | 27                | 20,30%            | 55,10%                     |
| Edad   | 9                 | 6,80%             | 18,40%                     |
| Género   | 3                 | 2,30%             | 6,10%                      |
| Estado civil   | 3                 | 2,30%             | 6,10%                      |
| Antecedentes académicos  | 10                | 7,50%             | 20,40%                     |
| Prestigio de la universidad en la que estudió                    | 5                 | 3,80%             | 10,20%                     |
| Buena aceptación de la carrera en el mercado laboral             | 10                | 7,50%             | 20,40%                     |
| Coincidencia de la carrera con las necesidades de la institución | 6                 | 4,50%             | 12,20%                     |
| Total  | 133               | 100,00%           | 271,40%                    |

**Análisis,** Los requisitos formales más solicitados al momento de solicitar un empleo son Título profesional afín al cargo el cual fue solicitado con el 85% de la población encuestada; el Certificado del Examen de Habilitación del Ejercicio Profesional fue solicitado en el 75% de los casos, los factores que más han contribuido a la obtención del trabajo de los graduados son la Capacidad para asumir responsabilidades el cual un 27,8% de los encuestados han dicho tener, la honorabilidad la cual ocupa un 20,3% también es muy importante. Según estudios realizados en la Universidad Central del Ecuador el cual identifica los principales factores que influyen en la inserción al empleo nos menciona que lo más influye en la consecución de un empleo son el ingreso del trabajo (22,62%), edad (16,47%), tipo de empleado (14,96%), y nivel de instrucción (10,92%)(45). Comparando los datos de ambos estudios se puede objetar que el nivel de instrucción es un factor importante, aunque no sea el más alto en la población, el factor edad mantiene cierta relación en ambos estudios siendo el 16,47% en uno y el 18,4% en el otro, dándose a conocer como un factor que aunque no parezca importante ocupa un espacio considerable en los factores del estudio.

### 3.2. Determinar el nivel de satisfacción de acuerdo con las demandas respecto al desempeño profesional.

**Tabla 7:** Percepciones sobre los servicios que brinda la institución relacionados con la formación que recibieron los graduados de la UTN laborando en la provincia de Esmeraldas. 2022.

|   | <b>Categoría</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---|------------------|-------------------|-------------------|
| <b>UTN como institución</b>             | Muy bajo         | 1                 | 2,00%             |
|   | Bajo             | 1                 | 2,00%             |
|   | Medio            | 5                 | 10,00%            |
|   | Alto             | 16                | 32,00%            |
|   | Muy alto         | 27                | 54,00%            |
| <b>Laboratorios</b>                     | Medio            | 5                 | 10,00%            |
|   | Alto             | 27                | 54,00%            |
|   | Muy alto         | 18                | 36,00%            |
| <b>Acceso a TICS</b>                    | Bajo             | 1                 | 2,00%             |
|   | Medio            | 5                 | 10,00%            |
|   | Alto             | 24                | 48,00%            |
|   | Muy alto         | 20                | 40,00%            |
| <b>Servicios sociales a estudiantes</b> | Muy bajo         | 1                 | 2,10%             |
|   | Medio            | 11                | 23,40%            |
|   | Alto             | 23                | 48,90%            |
|   | Muy alto         | 12                | 25,50%            |
| <b>Infraestructura</b>                  | Medio            | 5                 | 10,00%            |
|   | Alto             | 27                | 54,00%            |
|   | Muy alto         | 18                | 36,00%            |
| <b>Acceso a material bibliográfico</b>  | Medio            | 7                 | 14,60%            |
|   | Alto             | 24                | 50,00%            |
|   | Muy alto         | 17                | 35,40%            |
| <b>Trámites Administrativos</b>         | Bajo             | 3                 | 6,10%             |
|   | Medio            | 9                 | 18,40%            |
|   | Alto             | 22                | 44,90%            |
|   | Muy alto         | 15                | 30,60%            |

**Análisis,** la Universidad Técnica del Norte es una de las mejores instituciones de educación superior de la zona norte del país, un 54% graduados tienen una percepción de la institución muy alto, en cuanto a su infraestructura física y laboratorios de simulación más de la mitad de los encuestados la perciben como alto, además la mitad de los graduados mencionan que el acceso a materiales bibliográficos, acceso a tics y los trámites administrativos el mayor número de encuestados dicen que es alto pero un valor muy cercano de los encuestados lo puntúan como muy alto. SCImago Institutions Rankings entidad que muestra un ranking a través de indicadores que combinan una serie de variables en Investigación, Innovación e Impacto social de las universidades por regiones posiciona a la Universidad técnica del norte en el puesto número 16 de mejores universidades del país (46). Tanto la población de estudio como los datos que da el SCImago Institutions Rankings proporcionan que la UTN esta entre las mejores universidades del país.

**Tabla 8:** Percepciones sobre la formación recibida en la carrera

|                           | <b>Categoría</b> | <b>frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| Relevancia                | Medio            | 6                 | 12,20%            |
|                           | Alto             | 23                | 46,90%            |
|                           | Muy alto         | 20                | 40,80%            |
| Secuencia                 | Muy bajo         | 1                 | 2,00%             |
|                           | Bajo             | 1                 | 2,00%             |
|                           | Medio            | 9                 | 18,40%            |
|                           | Alto             | 19                | 38,80%            |
|                           | Muy alto         | 19                | 38,80%            |
| Actualidad                | Medio            | 6                 | 12,20%            |
|                           | Alto             | 25                | 51,00%            |
|                           | Muy alto         | 18                | 36,70%            |
| Relación teórica-practica | Medio            | 8                 | 16,00%            |
|                           | Alto             | 24                | 48,00%            |
|                           | Muy alto         | 18                | 36,00%            |
|                           | Total            | 50                | 100,00%           |

**Análisis,** toda la población coincide que la formación recibida en la carrera fue alta tanto en relevancia, actualidad y relación teórica-practica ocupando en todos los casos el mayor porcentaje de encuestados, valores iguales de la población estudiada perciben su formación de secuencia como muy alto y alto con porcentaje del 38,8%. Según estudios de satisfacción de la formación de los estudiantes de enfermería da a conocer que en lo teórico existe un mayor porcentaje de graduados que califica su formación como buena, en contenidos prácticos más del 52% lo califican como excelentes dando a conocer su satisfacción en el ámbito teórico practico (47). Ambos estudios coinciden que la satisfacción en la formación es valorada como alta y muy alta en estas dos instituciones puntuada así por los graduados.

**Tabla 7:** Percepciones sobre el nivel del desempeño de los graduados en la Provincia de Esmeraldas. 2022.

| <b>Habilidades y destreza</b>   |            | Muy bajo | Bajo  | Medio  | Alto   | Muy alto | Total   |
|---|------------|----------|-------|--------|--------|----------|---------|
| <b>FC1</b> Aplicación y dominio de los conocimientos amplios de la ciencia enfermera. Vinculación de conocimientos teóricos, metodológicos y disciplinares al desempeñar el rol de proveedor de cuidados, educador e investigador y administrador, en beneficio de la calidad del cuidado a la salud de la población. | N          |          |       | 7      | 28     | 14       | 49      |
|   | Porcentaje |          |       | 14,30% | 57,10% | 28,60%   | 100,00% |
| <b>F.C.2</b> Argumenta las teorías y modelos que fundamentan el cuidado de enfermería.  | N          |          |       | 10     | 29     | 11       | 50      |
|   | Porcentaje |          |       | 20,00% | 58,00% | 22,00%   | 100,00% |
| <b>F.C.3</b> Crear, adaptar y mejorar los procesos de atención de enfermería con enfoque al primero, segundo y tercer nivel de atención que mejoren la calidad del cuidado.   | N          |          |       | 8      | 23     | 18       | 49      |
|   | Porcentaje |          |       | 16,30% | 46,90% | 36,70%   | 100,00% |
| <b>F.C.4</b> Relaciona las acciones de salud con los Determinantes biológicos, sociales, culturales, económicos y ambientales.  | N          |          |       | 7      | 28     | 14       | 49      |
|   | Porcentaje |          |       | 14,30% | 57,10% | 28,60%   | 100,00% |
| <b>F.C.5</b> Diseña planes de intervención y proyectos para dar respuesta a las necesidades de los Servicios de salud, comunidad y usuarios.  | N          |          |       | 13     | 20     | 16       | 49      |
|   | Porcentaje |          |       | 26,50% | 40,80% | 32,70%   | 100,00% |
| <b>F.C.6</b> Genera proyectos de investigación para contribuir a disminuir la problemática social y de salud.   | N          | 1        | 1     | 7      | 22     | 18       | 49      |
|   | Porcentaje | 2,00%    | 2,00% | 14,30% | 44,90% | 36,70%   | 100,00% |
| <b>F.C.7</b> Emplea principios, procedimientos y métodos en atención al paciente.   | N          |          | 1     | 7      | 28     | 12       | 48      |
|   | Porcentaje |          | 2,10% | 14,60% | 58,30% | 25,00%   | 100,00% |
| <b>F.C.8</b> Realiza procesos asistenciales, de enfermería con funciones de salud pública.  | N          |          | 1     | 11     | 24     | 14       | 50      |
|   | Porcentaje |          | 2,00% | 22,00% | 48,00% | 28,00%   | 100,00% |
| <b>F.C.9</b> Domina procedimientos y precauciones al administrar medicamentos.  | N          |          | 1     | 12     | 21     | 15       | 49      |
|   | Porcentaje |          | 2,00% | 24,50% | 42,90% | 30,60%   | 100,00% |
|   | N          |          | 1     | 12     | 22     | 14       | 49      |

|   |            |       |        |        |        |         |
|---|------------|-------|--------|--------|--------|---------|
| <b>F.C.10</b> Domina aspectos teóricos y prácticos.   | Porcentaje | 2,00% | 24,50% | 44,90% | 28,60% | 100,00% |
| <b>F.C.11</b> Valora situaciones y problemas prioritarios de salud  | N          | 0     | 11     | 20     | 17     | 48      |
|   | Porcentaje | 0%    | 22,90% | 41,70% | 35,40% | 100,00% |
| <b>F.C.12</b> Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud en la enfermedad                    | N          | 1     | 10     | 28     | 9      | 48      |
|   | Porcentaje | 2,10% | 20,80% | 58,30% | 18,80% | 100,00% |
| <b>F.C.13</b> Aplica los fundamentos de gestión clínica y administrativa.                                       | N          | 1     | 9      | 24     | 15     | 49      |
|   | Porcentaje | 2,00% | 18,40% | 49,00% | 30,60% | 100,00% |
| <b>F.C.14</b> Gestiona e interpreta, exámenes.  | N          |       | 9      | 19     | 21     | 49      |
|   | Porcentaje |       | 18,40% | 38,80% | 42,90% | 100,00% |
| <b>F.C.15</b> Desarrolla destrezas, en técnicas, procedimientos y estrategias metodológicas.                    | N          |       | 11     | 21     | 17     | 49      |
|   | Porcentaje |       | 22,40% | 42,90% | 34,70% | 100,00% |
| <b>F.C.16</b> Ejecuta funciones de enfermería en respuesta a las características y necesidades de la población. | N          |       | 11     | 19     | 19     | 49      |
|   | Porcentaje |       | 22,40% | 38,80% | 38,80% | 100,00% |
| <b>F.C.17</b> Guía su actuación con compromiso y responsabilidad.   | N          |       | 10     | 24     | 15     | 49      |
|   | Porcentaje |       | 20,40% | 49,00% | 30,60% | 100,00% |
| <b>F.C.18</b> Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud y en la enfermedad.                 | N          |       | 7      | 26     | 15     | 48      |
|   | Porcentaje |       | 14,60% | 54,20% | 31,30% | 100,00% |
| <b>F.C.19</b> Evalúa las intervenciones de enfermería en base a indicadores de calidad.                         | N          |       | 9      | 29     | 13     | 51      |
|   | Porcentaje |       | 17,60% | 56,90% | 25,50% | 100,00% |
| <b>F.C.20</b> Apoya los procesos de atención clínica en los servicios de salud.                                 | N          |       | 9      | 25     | 15     | 49      |
|   | Porcentaje |       | 18,40% | 51,00% | 30,60% | 100,00% |
| <b>F.C.21</b> Diseña programas de educación para la salud para individuos, grupos y comunidades.                | N          | 1     | 10     | 21     | 17     | 49      |
|   | Porcentaje | 2,00% | 20,40% | 42,90% | 34,70% | 100,00% |
| <b>F.C.22</b> Ejecuta proyectos y programas que contribuyan a la resolución de problemas                        | N          |       | 8      | 22     | 19     | 49      |
|   | Porcentaje |       | 16,30% | 44,90% | 38,80% | 100,00% |
| <b>F.C.23</b> Ejecuta programas de seguimiento y acompañamiento en pacientes, grupos de riesgo y terminales.    | N          | 1     | 5      | 22     | 20     | 48      |
|   | Porcentaje | 2,10% | 10,40% | 45,80% | 41,70% | 100,00% |
| <b>F.C.24</b> Aplica cuidados de enfermería considerando las necesidades emocionales, físicas y personales.     | N          |       | 4      | 20     | 22     | 46      |
|   | Porcentaje |       | 8,70%  | 43,50% | 47,80% | 100,00% |
|   | N          |       | 4      | 25     | 19     | 48      |

|  |            |       |        |        |        |         |
|--|------------|-------|--------|--------|--------|---------|
| <b>F.C.25</b> Realiza el cuidado enfermero, respondiendo a las necesidades humanas.                                  | Porcentaje |       | 8,30%  | 52,10% | 39,60% | 100,00% |
| <b>F.C.26</b> Ejecuta habilidades de comunicación para promover el bienestar del paciente.                           | N          | 1     | 9      | 19     | 20     | 49      |
|  | Porcentaje | 2,00% | 18,40% | 38,80% | 40,80% | 100,00% |
| <b>F.C.27</b> Informa, registrar documentación clínica utilizando las Tics y las normas de manejo de la información. | N          |       | 7      | 24     | 17     | 48      |
|  | Porcentaje |       | 14,60% | 50,00% | 35,40% | 100,00% |
| <b>F.C.28</b> Utiliza las TICS y los avances tecnológicos en la formación del aprendizaje                            | N          |       | 4      | 25     | 19     | 48      |
|  | Porcentaje |       | 8,30%  | 52,10% | 39,60% | 100,00% |
| <b>F.C.29</b> Educa, supervisa y apoya procesos educativos en diferentes grupos sociales                             | N          |       | 8      | 24     | 15     | 47      |
|  | Porcentaje |       | 17,00% | 51,10% | 31,90% | 100,00% |
| <b>F.C.30</b> Demuestra habilidades gerenciales básicas, de liderazgo y de trabajo en equipo.                        | N          | 1     | 7      | 28     | 14     | 50      |
|  | Porcentaje | 2,00% | 14,00% | 56,00% | 28,00% | 100,00% |

**Análisis**, en cada uno de los Conocimientos, Habilidades y Actitudes los egresados han opinado sobre que tanto se han ayudado estas en su desarrollo profesional mediante la Escala de Likert, las 3 habilidades con mayor aceptación son F.C.2 (Argumenta las teorías y modelos que fundamentan el cuidado de enfermería), F.C.7 (Emplea principios, procedimientos y métodos en atención al paciente) y F.C.12 (Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud en la enfermedad), estas fueron evaluadas con un porcentaje 58,30% en el valor de alto dando a conocer que estas habilidades conseguidas en sus clases teóricas y prácticas le han sido de mucha ayuda al momento de realizar cada una de sus actividades como profesionales. En relación con los siguientes ítems con porcentajes muy bajos de 2% se encuentran: F.C.6 (Genera proyectos de investigación para contribuir a disminuir la problemática social y de salud basado en la mejor evidencia disponible), F.C.13 (Aplica los fundamentos de gestión clínica y administrativa.) y el FC30 (Demuestra habilidades gerenciales básicas, de liderazgo y de trabajo en equipo), deja en evidencia lo poco útil que ha sido en las actividades profesionales. El ítem F.C.23 (Ejecuta programas de seguimiento y acompañamiento en pacientes, grupos de riesgo y terminales), obtuvo una mejor evaluación que los demás dejando en evidencia que en al

41,70% de los egresados le ha sido de mucha ayuda en sus actividades profesionales. Un estudio realizado en Brasil ha demostrado que los estudiantes de pregrado obtuvieron puntajes muy altos en habilidades y actitudes, los puntajes menores fueron los del dominio conocimientos y habilidades relacionados con la búsqueda e interpretación de evidencia científica, clasificado como el mayor obstáculo(48). En ambos estudios se puede identificar un alto puntaje en cuanto a los conocimientos y habilidades específicos de enfermería, se identifica que la búsqueda de información y e interpretación de evidencia científica existen un grupo de encuestados que la valoran como bajo.

**Tabla 8:** Actividades que realizan los graduados de enfermería de la UTN que se encuentran laborando en la Provincia de Esmeraldas. 2022.

|   | N  | Porcentaje |
|---|----|------------|
| Apoyo en procedimientos invasivos al profesional medico                               | 3  | 2,59%      |
| Cuidado directo   | 38 | 32,76%     |
| Aplicación de biológicos  | 9  | 7,76%      |
| Educación al paciente   | 13 | 11,21%     |
| Visita domiciliaria   | 2  | 1,72%      |
| Curación de heridas   | 14 | 12,07%     |
| Toma de medidas antropométricas,  | 1  | 0,86%      |
| Monitorización de signos vitales  | 12 | 10,34%     |
| Planificación de actividades  | 1  | 0,86%      |
| Apoyo emocional   | 1  | 0,86%      |
| Apoyo en parto  | 1  | 0,86%      |
| Instrumentación   | 1  | 0,86%      |
| Esterilización de material  | 1  | 0,86%      |
| Cuidados al recién nacido   | 1  | 0,86%      |
| Cuidados postparto  | 1  | 0,86%      |
| Administración del personal   | 3  | 2,59%      |
| Tamizaje neonatal   | 5  | 4,31%      |
| Vigilancia del paciente   | 3  | 2,59%      |
| Administración de insumos médicos y reportes  | 1  | 0,86%      |
| Vigilancia epidemiológica   | 2  | 1,72%      |
| Promoción y prevención en salud   | 1  | 0,86%      |
| Estrategia de prevención y control en enfermedades vectoriales                        | 1  | 0,86%      |
| Estrategia de prevención y control de enfermedades sonaticas vigilancia para la salud | 1  | 0,86%      |
| Supervisión de las actividades de la estrategia nacional de inmunizaciones            | 1  | 0,86%      |
| Seguimiento de pacientes TB   | 1  | 0,86%      |

**Análisis**, la actividad más realizada por parte de los graduados es el cuidado directo con un 32,76%, las actividades administrativas, gerenciales y de educación al paciente, son poco realizadas en esta investigación obteniendo porcentajes muy bajos de 0,86%. Un estudio realizado en España dice que las principales actividades de enfermería son Atención, rehabilitación e integración social del enfermo (cuidado directo), seguidas de educación para la salud, y por último actividades de investigación en enfermería (49). Ambos resultados están en concordancia ya que ubican al cuidado directo como actividad principal a diferencia de las actividades administrativas y docencia que están al final.

**Tabla 9:** Considera que vacíos en la formación profesional de los egresados de enfermería de la UTN que se encuentran laborando en la Provincia de Esmeraldas. 2022.

|        |        |          | Si     | No     | Si, especifique | Total   |
|--------|--------|----------|--------|--------|-----------------|---------|
| Género | Hombre | Recuento | 1      | 9      | 0               | 10      |
|        |        | %        | 10,00% | 90,00% | 0,00%           | 100,00% |
|        | Mujer  | Recuento | 2      | 30     | 5               | 37      |
|        |        | %        | 5,40%  | 81,10% | 13,50%          | 100,00% |
|        | Total  | Recuento | 3      | 39     | 5               | 47      |
|        |        | %        | 6,40%  | 83,00% | 10,60%          | 100,00% |

**Análisis,** el mayor número de los encuestados 83%, refirieron que no hubo vacíos durante su formación profesional, el 17 % refirió que, si existieron vacíos en conocimientos como patologías, fisiopatología y que se debió profundizar más en lo comunitario y administrativo. Rosana Tessa en su estudio nos dice que la mayoría de los estudiantes presentan dificultades en el manejo de aparatos tecnológicos de salud, el resto de los estudiantes encuestados refirieron tener dificultad por la falta de conocimientos teóricos sobre la patología actual de los pacientes (50). Realizando una comparación en las dos investigaciones se identifica que los estudiantes que refirieron tener un vacío en su formación relacionaron este vacío con falta de conocimientos teóricos en patologías de los pacientes.

**4.3** Las expectativas de los empleadores respecto al desempeño de los egresados de la carrera.

**Tabla 11:** Desde la perspectiva del empleador cuales son los mecanismos y requisitos

| <b>Mecanismos de reclutamiento del nuevo personal de enfermería.</b>               |                   |                   |
|--|-------------------|-------------------|
|  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
| A través en la plataforma Socio-empleo   | 8                 | 100,00%           |
| <b>Requisitos formales se piden al personal de enfermería para la contratación</b> |                   |                   |
| Título profesional afín al cargo   | 7                 | 28,00%            |
| Demostrar experiencia laboral  | 3                 | 12,00%            |
| Título de postgrado  | 1                 | 4,00%             |
| Certificado del Examen de Habilitación del Ejercicio Profesional                   | 8                 | 32,00%            |
| Aprobar examen de selección  | 4                 | 16,00%            |
| Carta de recomendación   | 1                 | 4,00%             |
| Demostrar conocimiento de herramientas informáticas                                | 1                 | 4,00%             |
| <b>Factores que más contribuyen en la selección del personal</b>                   |                   |                   |
| Conocimientos de herramientas informáticas   | 1                 | 4,17%             |
| Experiencia laboral previa   | 5                 | 20,83%            |
| Capacidad para asumir responsabilidades  | 5                 | 20,83%            |
| Honorabilidad  | 5                 | 20,83%            |
| Antecedentes académicos  | 6                 | 25,00%            |
| Prestigio de la universidad en la que estudió                                      | 1                 | 4,17%             |
| Resultados de evaluación Psicométrica  | 1                 | 4,17%             |

**Análisis,** todos los encuestados coinciden en que la plataforma usada para reclutar al personal es Socio empleo, el requisito más pedido es Certificado del Examen de Habilitación del Ejercicio Profesional con un porcentaje de 32,00%, en relación con los factores más influyentes un 25% de casos demuestran lo importante que son los

Antecedentes académicos 6 de los empleadores encuestados lo afirmaron. Lilia Sánchez realizó un estudio en la provincia de Manabí el cual refiere que en cuanto a la inserción laboral los graduados obtienen trabajo luego de culminar sus estudios pero 82% de ellos no obtienen una oferta de empleo(44). Otro estudio realizado en la Universidad central del Ecuador el cual identifica los principales factores que influyen en la inserción al empleo dice que lo que más influye en la consecución de un empleo son el ingreso del trabajo (22,62%), edad (16,47%), tipo de empleado (14,96%), y nivel de instrucción (10,92%)(45). Relacionando el estudio vemos que coinciden desde la percepción del empleador los graduados no obtienen el empleo por medio de la universidad ni de las instituciones donde realizan las prácticas y que existen otros mecanismos para la inserción laboral, en cuanto a factores influyentes coinciden en que los antecedentes académicos y el nivel de instrucción son importantes al momento de postular por un puesto de trabajo.

**Tabla 10:** Calidad de la Universidad Técnica del Norte desde la perspectiva de los empleadores.

|            | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Muy Bajo 1 | 0          | 0,00%      |
| Bajo 2     | 0          | 0,00%      |
| Medio 3    | 0          | 0,00%      |
| Alto 4     | 4          | 50,00%     |
| Muy Alto 5 | 4          | 50,00%     |

**Análisis,** los empleadores califican a la UTN como institución de educación superior en un porcentaje alto y muy alto dando a conocer la conformidad con esta institución. SCImago Institutions Rankings posiciona a la Universidad técnica del norte en el puesto número 16 de mejores universidades del país (46). Tanto la población de estudio como los datos que da el SCImago Institutions Rankings posicionan a la UTN entre las mejores universidades del país.

**Tabla 11:** Opiniones sobre la formación de los graduados

| Opinión, sobre la formación que recibió en la carrera el graduado                                      | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Alto 4   | 6          | 75,00%     |
| Muy Alto 5   | 2          | 25,00%     |
| Vacío en el desempeño profesional que sea prioritario para el mejoramiento de la formación que recibió |            |            |
| SI   | 0          | 0,00%      |
| NO   | 8          | 100,00%    |
| Si su respuesta es afirmativa, especifique.  | 0          | 0,00%      |

**Análisis,** el mayor número de empleadores 75%, opinan que la formación de los egresados de enfermería de la universidad Técnica del Norte es alto y el porcentaje faltante opina que el nivel de la formación es muy alto, todos los encuestados coinciden que no existe un vacío que implique complicaciones en los egresados. Rosana Tessa dice que la mayoría de los estudiantes presentan dificultades en el manejo de Tics y el resto de los estudiantes refieren tener dificultad por la falta de conocimientos teóricos relacionados al proceso de patología actual de los pacientes (50). Agrazal García habla de la satisfacción de la formación de los estudiantes de enfermería dando a conocer que en lo teórico un mayor porcentaje de graduados califican su formación como buena, en contenidos prácticos más del 52% lo califican como excelentes dando a conocer su satisfacción en el ámbito teórico practico (47). Los estudios citados guardan cierta similitud con la actual investigación en relación con la formación de los profesionales de enfermería la evalúan como buena y muy buena, existe discordancia entre el estudio de dificultades que presentaron los profesionales de enfermería el cual refiere varios vacíos que presentan los estudiantes, pero en el presente trabajo los empleadores refirieron que no identificaron vacíos en los graduados.

#### 4.4 Establecer la brecha entre las expectativas y la satisfacción de los empleadores sobre el desempeño.

**Tabla 12:** Brecha entre la expectativa y la satisfacción

|                             |          | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|----------|------------|------------|
| Expectativa<br>empleadores  | medio    | 11         | 12,20%     |
|                             | alto     | 51         | 56,70%     |
|                             | muy alto | 28         | 31,10%     |
|                             |          | Frecuencia | Porcentaje |
| Autopercepción<br>graduados | muy bajo | 2          | 0,30%      |
|                             | Bajo     | 7          | 1,10%      |
|                             | medio    | 123        | 18,90%     |
|                             | alto     | 320        | 49,20%     |
|                             | muy alto | 198        | 30,50%     |

**Análisis,** tanto el nivel que se auto perciben los egresados como el nivel esperado por los empleadores se mantiene entre alto y muy alto en la mayoría exceptuando los conocimientos habilidades y actitudes que no influyen en el área de trabajo de los profesionales en este caso el nivel esperado es bajo e igual el nivel percibido por los egresados. Citando un estudio que ha demostrado que los estudiantes de pregrado obtuvieron puntajes muy altos en habilidades y actitudes, los puntajes menores fueron los del dominio conocimientos y habilidades relacionados con la búsqueda e interpretación de evidencia científica, clasificado como el mayor obstáculo(48). Ambos estudios coinciden en el nivel esperado de los egresados siendo muy altos exceptuando en varios estudios conocimientos que no se relacionaran con el área donde trabajan los egresados.

## CAPÍTULO IV

### 4.1 Conclusiones

La población estudiada es relativamente joven con una edad media de 27.94 años que mayoritariamente pertenecen al género femenino ocupando las tres cuartas partes de los encuestados con un 77,60%, que en su mayoría se autodefinen como mestizos, en relación con el estado civil prevalece el 57,10% solteros, además el 98% cuenta con estudios superiores en licenciatura. El 49% de los graduados consiguieron su primer empleo en la institución donde realizaron sus prácticas, entre los requisitos solicitados al momento de buscar un empleo son Título profesional afín al cargo el cual fue solicitado en el 85% de la población y el Certificado del Examen de Habilitación del Ejercicio Profesional fue solicitado en el 75%, los factores que más han contribuido a la obtención del trabajo son la Capacidad para asumir responsabilidades el cual un 27,8% de los encuestados han dicho tener y la honorabilidad la cual ocupa un 20,3%.

El mayor número de encuestados se encuentra satisfecho con los conocimientos, habilidades y actitudes evaluado su formación con 4 (alto) en la mayoría de estas, las 3 habilidades con mayor aceptación son F.C.2 (Argumenta las teorías y modelos que fundamentan el cuidado de enfermería), F.C.7 (Emplea principios, procedimientos y métodos en atención al paciente) y F.C.12 (Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud en la enfermedad), estas obtuvieron un mayor porcentaje 58,30% en el valor de alto. El 2% califica con un puntaje muy bajo a los siguientes ítems F.C.6

(Genera proyectos de investigación para contribuir a disminuir la problemática social y de salud basado en la mejor evidencia disponible), F.C.13 (Aplica los fundamentos de gestión clínica y administrativa.) y el FC30 (Demuestra habilidades gerenciales básicas, de liderazgo y de trabajo en equipo), deja en evidencia lo poco útil que ha sido en las actividades profesionales. El ítem F.C.23 (Ejecuta programas de seguimiento y acompañamiento en pacientes, grupos de riesgo y terminales), obtuvo una mejor evaluación que los demás dejando en evidencia que en el 41,70% de los egresados le ha sido de mucha ayuda en sus actividades profesionales.

El nivel de competencia de los graduados se encuentra entre alto y muy alto (83%) de ellos refirieron que no hubo vacíos durante su formación profesional, el 17 % refirió que, si existieron vacíos en conocimientos como patologías, fisiopatología y que se debió profundizar más en lo comunitario y administrativo, otros refirieron que faltó mejorar la lectura para poder desempeñar bien en la práctica se evidencia que es un número muy bajo de egresados que refirieron tener vacíos.

Las expectativas de los empleadores sobre el desempeño de los graduados se encuentran entre un valor alto y muy alto, refieren que los factores que más influyen en los graduados son los Antecedentes académicos, la experiencia laboral previa, capacidad para asumir responsabilidades y la honorabilidad. Además, el mayor número de empleadores (75%) opinan que la formación de los egresados de enfermería de la universidad Técnica del Norte es alto y el porcentaje faltante opina que el nivel de la formación es muy alto dieron a conocer que no existe un vacío que implique complicaciones en los egresados. Los

estudiantes en su gran mayoría refirieron que su desempeño se encuentra en un valor alto con esto se concluye que no existe una brecha entre las expectativas empleadores y el desempeño de los graduados.

## **4.2 Recomendaciones**

A la universidad dirigir publicidad o programas destinados a captar a la población masculina joven para que opten por seguir una educación superior como licenciados en enfermería y con ello conseguir una heterogeneidad en esta carrera la cual históricamente ha tenido mayor predominio de personas del género femenino.

La universidad debe mantener los estándares de calidad altos y siempre buscar mejorarlos gracias a esto los estudiantes graduados tendrán altos conocimientos teóricos y prácticos y en su mayoría no presentarán vacíos en su formación, mantener controles de calidad resulta también muy importante para el mejoramiento de la educación recibida de los estudiantes y posterior nivel de formación percibida por los empleadores, abriendo así muchas oportunidades de empleo a los graduados.

Se debería de realizar al menos una rotación por el área administrativa de enfermería, aunque en la maya curricular existan materias teóricas destinadas a esto no existen horas prácticas para que el estudiante ponga a prueba sus conocimientos adquiridos en clases, la carrera está en constante desarrollo y cada vez se ocupan nuevas plazas de empleo, varios de los encuestados dieron a conocer su inconformidad en relación a esto, debido a que se les dificultaba ejercer en cargos administrativos por falta de experiencias prácticas.

Considerar la implementación de cursos y capacitaciones con enfoque a mantener y mejorar los conocimientos administrativos e identificar posibles vacíos existentes en los estudiantes durante su carrera universitaria, además la carrera de enfermería debe mantener actualizado su nómina de estudiantes graduados y realizar estudios de inserción laboral y basarse en ellos para futuros rediseños de carrera

## BIBLIOGRAFÍA

1. Jessica Leonela Mora Romero M, Zoila Mirella Mariscal Rosado M, Leonela Mora Romero J, Zoila Mirella Mariscal Rosado M. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores [Internet]. 2019 Dec 1 [cited 2023 Feb 13]; Available from: <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>
2. Herrera Torres L, Rachel Souza Soares de Quadros M, Fortunato Soares de Quadros Júnior J. QUALITY EVALUATION IN HIGHER EDUCATION: a literature review based on student satisfaction AVALIAÇÃO DA QUALIDADE NA EDUCAÇÃO SUPERIOR: uma revisão de literatura a partir da satisfação do alunado. Cadernos de Pesquisa [Internet]. 2018 Jul 8 [cited 2022 Dec 1];25(2):71–89. Available from: <http://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/9294/5536>
3. Guzmán J. La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo? SciELO [Internet]. 2011 Jan [cited 2022 Dec 1];33. Available from: <https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v33nspe/v33nspea12.pdf>
4. UNESCO. Qué debe saber acerca de la educación superior [Internet]. 2022. Available from: <https://www.unesco.org/es/education/higher-education/need-know>
5. Salas Durazo IA. La calidad del empleo en México desde la brecha de acceso a la educación superior y las desigualdades interestatales. Revista mexicana de investigación educativa [Internet]. 2018 [cited 2023 Feb 13];23(77):381–411. Available from: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662018000200381&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662018000200381&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
6. Henríquez Guajardo P, Mato Humberto Grimaldo Jocelyne Gacel-Ávila María José Lemaitre Rafael Guarga René Ramírez D. CONFERENCIA REGIONAL DE

- EDUCACIÓN SUPERIOR DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE Córdoba, 2018 • Resúmenes ejecutivos [Internet]. [cited 2023 Jan 13]. Available from: <https://drive.google.com/open?id=1uRirsFVQAds9JavoU4K9MVLiOsfthnS>
7. Daviana Z, Berríos G, Laura M, Gómez L, Teresa A, Rivas B. Calidad de Atención de Enfermería según el Paciente Hospitalizado. Revista Científica “Conecta Libertad” ISSN 2661-6904 [Internet]. 2019 Apr 29 [cited 2023 Feb 14];3(1):1–11. Available from: <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/70/186>
  8. Ramos Vives M, Mena Lorenzo JA, Ferro González B, Márquez Márquez DR, Blanco Herrera I de la C, Ramos Vives M, et al. Fundamentos teóricos del proceso de formación pedagógica de los estudiantes de licenciatura en Enfermería. Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río [Internet]. 2020 [cited 2023 Feb 14];24(5). Available from: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1561-31942020000500014&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942020000500014&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
  9. Martínez López N. La percepción que tienen los egresados y empleadores de la licenciatura de enfermería de la UAM-X, sobre su formación, la relación del perfil de egreso y su inserción en el mercado laboral [Internet]. [cited 2023 Jan 14]. Available from: <https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/handle/123456789/26203>
  10. Gamboa MA. Sobre la calidad en la educación superior: una visión cualitativa Palabras clave. Reencuentro. 2007;(50):83–92.
  11. Paola Marelith Tenorio García Bach Sheila Valles Marina ASESOR B, Mg Flor Enith Leveau Barrera Tarapoto -Perú L. Satisfacción de los estudiantes en la formación profesional durante el estado de emergencia sanitaria. Escuela profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto, marzo a agosto 2021. Repositorio - UNSM [Internet]. 2021 [cited 2023 Mar 19]; Available from: <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/4105>

12. Ubicación Geográfica - ...:Conagopare Sede Esmeraldas::.....:Conagopare Sede Esmeraldas::... [Internet]. [cited 2023 Feb 14]. Available from: <https://conagopareesmeraldas.gob.ec/esmeraldas/?p=38>
13. Escobar - Castellanos B, Jara - Concha P. Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. Educación [Internet]. 2019 [cited 2023 Mar 16];28(54):182–202. Available from: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1019-94032019000100009&lng=es&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032019000100009&lng=es&nrm=iso&tlng=pt)
14. Enfermera Digital [Internet]. [cited 2023 Feb 14]. Available from: <https://www.enfermeradigital.com/blog/teoria-formacion-patricia-benner>
15. Real Academia Española. Calidad | Diccionario esencial de la lengua española | RAE - ASALE [Internet]. [cited 2023 Mar 16]. Available from: <https://www.rae.es/desen/calidad>
16. Organización Mundial de la Salud. Calidad de la atención [Internet]. [cited 2023 Feb 14]. Available from: [https://www.who.int/es/health-topics/quality-of-care#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/quality-of-care#tab=tab_1)
17. Vásquez Tasayco A. Calidad y calidad educativa. 2013 [cited 2023 Mar 16];17(2):49–71. Available from: <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/2945>
18. Delgado RC, Vidal G, Viceministro De Educación I, Cevallos Estarellas P. Presidente de la República.
19. Ecuador authorCorporate:Consejo N de E y A de la ES del. La Calidad en la universidad Ecuatoriana: principios, características y estándares de calidad. 2003 [cited 2023 Feb 15]; Available from: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000149614>
20. Alfonso J, Moreno J. Aproximaciones epistemológicas de la evaluación educativa: entre el deber ser y lo relativo. Foro de Educación, ISSN 1698-7799, ISSN-e 1698-7802, N° 27, 2019 (Ejemplar dedicado a: Perspectivas etnográficas de la enseñanza y aprendizaje en contextos multilingües), págs 185-202 [Internet]. 2019 [cited 2023 Mar

- 16];27(27):185–202. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7137485&info=resumen&idioma=EN>  
G
21. Equipo editorial E. Gestión de Calidad - Concepto, rincipios y normas ISO [Internet]. 2021 [cited 2023 Mar 16]. Available from: <https://concepto.de/gestion-de-calidad/>
  22. ¿Qué es la gestión de la calidad y como nos ayuda? [Internet]. 2020 [cited 2023 Feb 15]. Available from: <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2020/08/que-es-la-gestion-de-la-calidad/>
  23. Manual 1 PrinciPios de Medición de la calidad del aire.
  24. Sistema de Aseguramiento de la Calidad, SAC - Institución Universitaria Pascual Bravo [Internet]. [cited 2023 Feb 15]. Available from: <https://pascualbravo.edu.co/aseguramiento-calidad/sistema-aseguramiento-calidad/>
  25. AEC - Mejora de la calidad [Internet]. [cited 2023 Feb 15]. Available from: <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/mejora-de-la-calidad>
  26. Concepto de Satisfacción - En lo personal, trabajo, economía y más [Internet]. [cited 2023 Feb 15]. Available from: <https://concepto.de/satisfaccion/>
  27. Febres-Ramos RJ, Mercado-Rey MR, Febres-Ramos RJ, Mercado-Rey MR. Satisfacción del usuario y calidad de atención del servicio de medicina interna del Hospital Daniel Alcides Carrión. Huancayo - Perú. Revista de la Facultad de Medicina Humana [Internet]. 2020 Jul 9 [cited 2023 Feb 21];20(3):397–403. Available from: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312020000300397&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312020000300397&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
  28. LEY ORGANICA DE SALUD. [cited 2023 Feb 21]; Available from: [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)
  29. Orgánica L, Salud DE. Ley Orgánica de Salud (Última Reforma 29-04-2022). 2022 Apr 29 [cited 2023 Feb 21]; Available from: <http://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3426>

30. Molina Ramírez N. La bioética: sus principios y propósitos, para un mundo tecnocientífico, multicultural y diverso. *Revista Colombiana de Bioética* [Internet]. 2013 [cited 2023 Feb 26];8(2):18–37. Available from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=189230852003>
31. Izquieta Pérez L. CÓDIGO DE ÉTICA [Internet]. [cited 2023 Feb 26]. Available from: <http://www.investigacionsalud.gob.ec/webs/intranet/wp-content/uploads/2017/05/C%C3%B3digo-de-%C3%89tica.compressed.pdf>
32. Oguisso T, Takashi MH, de Freitas GF, Bonini BB, da Silva TA. FIRST INTERNATIONAL CODE OF ETHICS FOR NURSES. *Texto & Contexto - Enfermagem* [Internet]. 2019 Jul 18 [cited 2023 Feb 26];28. Available from: <http://www.scielo.br/j/tce/a/WgRwyHd9B9Sc9Wj8zqcN4qh/abstract/?lang=en>
33. Coelho F. Significado de Metodología de la investigación (Qué es, Concepto y Definición) - Significados [Internet]. 2020 [cited 2023 Feb 21]. Available from: <https://www.significados.com/metodologia-de-la-investigacion/>
34. Concepto de satisfacción - Definición en DeConceptos.com [Internet]. [cited 2023 Feb 21]. Available from: <https://deconceptos.com/general/satisfaccion>
35. Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. DEFINICIÓN DE INDICADORES SOCIODEMOGRÁFICOS. 2017;
36. Equipo editorial E. Concepto de Satisfacción - En lo personal, trabajo, economía y más [Internet]. 2022 [cited 2023 Mar 16]. Available from: <https://concepto.de/satisfaccion/>
37. Factorial HR. Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas - Factorial [Internet]. 2023 [cited 2023 Mar 16]. Available from: <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/>
38. Nishizawa RM. Desarrollo del Modelo Servqual para la medición de la calidad del servicio en la empresa de publicidad Ayuda Experto. *Perspectivas* [Internet]. 2014 [cited

- 2023 Feb 21];(34):181–209. Available from:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941264005>
39. Romo HL. La metodología de encuesta.
40. ¿Qué es un cuestionario? [Internet]. [cited 2023 Feb 21]. Available from:  
<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-un-cuestionario/>
41. Díaz-Muñoz G, Díaz-Muñoz G. Metodología del estudio piloto. Revista chilena de radiología [Internet]. 2020 Sep 1 [cited 2023 Mar 18];26(3):100–4. Available from:  
[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-93082020000300100&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-93082020000300100&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
42. Cruz-Vázquez F, Esmeralda Bellido-Castaños M, Cruz-Vázquez F. Trayectoria laboral y satisfacción de los egresados de Licenciatura en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. Vol. 27, Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2019.
43. Gualpa Orozco SJ. Pertinencia de la formación de posgrado en los profesionales de enfermería. 2022 Oct 12 [cited 2023 Mar 2]; Available from:  
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/36794>
44. Guaranguay HC, Sánchez L. Inserción laboral del enfermero y su desarrollo en ámbito profesional. Revista Científica Sinapsis [Internet]. 2018 May 9 [cited 2023 Feb 16];1(12). Available from: <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/114>
45. Barbecho Pilaluisa DC, Encalada Toapanta DC. Principales factores que influyen en la inserción al empleo adecuado en la ciudad de Quito año 2018. 2020 [cited 2023 Feb 16]; Available from: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/21351>
46. Research and Innovation Rankings - Ecuador 2022 [Internet]. [cited 2023 Feb 16]. Available from: <https://www.scimagoir.com/rankings.php?country=ECU>
47. Agrazal-García J, Ortega B, Agrazal-García J, Ortega B. Satisfacción de estudiantes de enfermería con su formación teórico-práctica. Universidad de Panamá, Sede Azuero. Enfermería universitaria [Internet]. 2018 Oct 4 [cited 2023 Feb 16];15(3):265–73.

Available from: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632018000300265&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000300265&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

48. Myakava LHK, Santos MA dos, de Araújo Püschel VA. Knowledge, skills, and attitudes of nursing students on evidence-based practice. *Revista da Escola de Enfermagem da USP* [Internet]. 2021 Sep 1 [cited 2023 Feb 16];55:1–8. Available from: <http://www.scielo.br/j/reensp/a/qBQbGJbR6vxbWJvDmTc3PyB/?lang=en>
49. Funciones del enfermero y la enfermera (actualizado 2022) [Internet]. [cited 2023 Feb 16]. Available from: <https://www.consumoteca.com/bienestar-y-salud/funciones-del-enfermero-y-la-enfermera/>
50. Tessa R. Dificultades percibidas por estudiantes de la licenciatura de enfermería, en su inserción a la práctica clínica de paciente crítico. Uruguay. *Salud Areandina* [Internet]. 2013 [cited 2023 Feb 16];2(2). Available from: <https://revia.areandina.edu.co/index.php/Nn/article/view/1284>

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumento de investigación



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
Universidad Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
CARRERA DE ENFERMERÍA

### **CUESTIONARIO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA GRADUADO EN LA UTN**

**TÍTULO DEL PROYECTO:** Satisfacción de la formación de las Profesionales de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte, desde la percepción de los empleadores y graduados, zona-1

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar el grado de satisfacción de la formación del personal de enfermería desde la percepción de los graduados y empleadores, zona 1.

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Anonimidad y Confidencialidad de los Datos

“Esta encuesta es anónima. No contiene ninguna información de identificación sobre usted”

\*En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales de Ecuador (LOPD), publicada el 11 de mayo del 2021, le informamos que los datos recogidos serán incluidos en un único fichero gestionado por los investigadores del proyecto en que se enmarca esta actividad investigadora. Los datos solicitados son necesarios con el propósito mencionado. La Universidad Técnica del Norte, a través de los investigadores del presente proyecto, es el responsable del tratamiento de los datos y como tal, le garantiza el derecho al acceso, rectificación, oposición, supresión, portabilidad y limitación del tratamiento en cuanto a los datos facilitados. Para ejercer los derechos indicados, se deberá dirigir por escrito al correo del Director del Proyecto de la UTN (ajvaca@utn.edu.ec). Del mismo modo el grupo de investigadores de la UTN se compromete a respetar la confidencialidad de sus datos y utilizarlos de conformidad a la finalidad de los ficheros.”

**Instrucciones para responder al cuestionario:** Lea detenidamente cada una de las afirmaciones del cuestionario y elija la respuesta que mejor represente su

opinión. El cuestionario cuenta con 8 apartados. El primero y segundo recoge datos sociodemográficos, el tercero evalúa el nivel de satisfacción en relación con el desempeño profesional, el cuarto, quinto, sexto satisfacción en relación con el empleador y el contratado.

Séptimo y octavo identifica las expectativas de los empleadores respecto al desempeño de los egresados de la carrera.

Tenga en cuenta que no existen respuestas correctas ni incorrectas, sino que se trata de responder con la mayor sinceridad posible a las cuestiones que se plantean. El tiempo estimado de cumplimentación del cuestionario

Es de 10-15 minutos.

### **A. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DE SALUD/ EMPRESA**

A.1. Nombre de la institución de salud/ empresa

\_\_\_\_\_

A.1.2. Dirección de la institución de salud/ empresa

Cantón \_\_\_\_\_

Provincia \_\_\_\_\_

A.1.3. Cargo que desempeña

\_\_\_\_\_

A.1.4. Correo electrónico \_\_\_\_\_

### **A.2. DETALLES DEL TRABAJO DEL GRADUADO**

**A.2.1 ¿Cuál es la naturaleza del trabajo que desempeña el graduado?**

- Gestión administrativa
- Educación/ docencia
- Asistencial/ cuidado directo
- Investigación/ Epidemiología
- Ocupacional
- Otros: \_\_\_\_\_especifique

## **B. INFORMACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA ENCUESTADO**

### **B.1. Genero**

- Hombre  Mujer  LGBTI

### **B.2.Edad**

---

### **B.3. Estado civil**

- Soltero  
 Casado  
 Divorciado  
 Unión libre  
 Viudo

### **B.4. Nivel de formación**

- Licenciatura  
 Especialidad  
 Maestría  
 Doctorado

### **B.5. Auto identificación étnica**

- Mestiza  
 Indígena  
 Afrodescendiente  
 Otros

**B.6. Año en que el graduado completó sus estudios de Licenciatura en  
Enfermería (número entero)**

---

## **C. INSERCIÓN AL TRABAJO REMUNERADO**

**C1. Mecanismos de reclutamiento del nuevo personal de enfermería.**

- A través de anuncios en el periódico
- A través en la plataforma Socio-empleo
- A través de plataformas privadas en internet
- Otro, especifique \_\_\_\_\_

**C.1.2. ¿Qué requisitos formales se piden al personal de enfermería para la contratación?**

- Título profesional afín al cargo
- Demostrar experiencia laboral
- Título de postgrado
- Cumplir las exigencias de un entrevistador
- Certificado del Examen de Habilitación del Ejercicio Profesional
- Aprobar examen de selección
- Carta de recomendación
- Demostrar dominio de un idioma extranjero
- Demostrar conocimiento de herramientas informáticas
- Otro, especifique: \_\_\_\_\_

**C.1.3. ¿Cuáles fueron los dos factores que más contribuyen en la selección del personal?**

- Conocimientos especializados (nivel de posgrado)
- Conocimientos de un idioma extranjero
- Conocimientos de herramientas informáticas
- Experiencia laboral previa
- Capacidad para asumir responsabilidades
- Honorabilidad
- Edad

- Genero
- Estado civil
- Antecedentes académicos
- Prestigio de la universidad en la que estudió
- Resultados de evaluación Psicométrica
- Otro especifique\_\_\_\_\_

**Señale el orden de importancia:**

Primer Factor

1: \_\_\_\_\_

Segundo Factor

2: \_\_\_\_\_

**D. PERCEPCIONES SOBRE LOS SERVICIOS QUE BRINDA LA INSTITUCIÓN RELACIONADOS CON LA FORMACIÓN**

**D.1. CONTEXTO**

A través de los siguientes ítems tratamos de valorar si el programa de enfermería se ajusta a las características condiciones y necesidades del contexto laboral.

| DESCRIPTORES  | ESCALA DE EVALUACIÓN |      |       |      |          |
|---|----------------------|------|-------|------|----------|
|   | Muy bajo             | Bajo | Medio | Alto | Muy alto |
|   | 1                    | 2    | 3     | 4    | 5        |
| D.1.1 ¿Cómo calificaría en general a la UTN como institución de educación superior?                                   |                      |      |       |      |          |
| D.1.2 ¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de la Universidad Técnica del Norte?<br>D1.2.1 Infraestructura física |                      |      |       |      |          |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| D.1.2.2 Laboratorios de simulación básica y otros escenarios de práctica   |  |  |  |  |  |
| D.1.2.3. Acceso a material bibliográfico.  |  |  |  |  |  |
| D.1.2.4. Acceso a servicios de computador e Internet   |  |  |  |  |  |
| D.1.2.5 Trámites administrativos   |  |  |  |  |  |
| D.1.2.6 Servicios sociales a los estudiantes (Bienestar universitario: atención médica, odontológica, psicológica, becas, otros) |  |  |  |  |  |

**E. PERCEPCIONES SOBRE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LA CARRERA**

| DESCRIPTORES  | ESCALA DE EVALUACIÓN     |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|   | Muy bajo                 | Bajo                     | Medio                    | Alto                     | Muy alto                 |
|   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| E1. ¿Qué opina, en general, sobre la formación que recibió en la carrera? | <input type="checkbox"/> |
| E.2. Valore los contenidos estudiados en su carrera con respecto a:       |                          |                          |                          |                          |                          |
| E.2.1 Relevancia (importancia y pertinencia).                             | <input type="checkbox"/> |
| E.2.2 Relación teoría y práctica  | <input type="checkbox"/> |
| E.2.3 Actualidad  | <input type="checkbox"/> |
| E.2.4 Secuencia   | <input type="checkbox"/> |

En su carrera ¿conoció el plan de estudios?

Si                      No                     

**F. PERCEPCIONES SOBRE LAS COMPETENCIAS DE FORMACION RECIBIDA**

| COMPETENCIAS ESPECÍFICAS  | Priorización de los criterios según competencias laborales de los graduados |                          |                          |                          |                          |
|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|   | Muy bajo  | Bajo                     | Medio                    | Alto                     | Muy alto                 |
|   | 1   | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| <b>F1</b> Aplica y domina los conocimientos amplios de la ciencia enfermera, las ciencias biológicas, humanas y sociales para dar respuesta a las necesidades y expectativas de salud de las personas, familias, grupos y comunidad, en la promoción, prevención, curación y rehabilitación en salud. | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>F.1.1</b> Argumentar las teorías y modelos que fundamentan el cuidado de enfermería.   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>F.1.2</b> Argumentar la intervención de enfermería, según criterios normativos para los diferentes niveles de atención y complejidad.  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>F.1.3</b> Relacionar las acciones de salud con los determinantes biológicos, sociales, culturales, económicos y ambientales.   |   |                          |                          |                          |                          |
| <b>F.2</b> Diseña planes de intervención y proyectos para dar respuesta a las necesidades de los Servicios de salud, comunidad y usuarios de forma participativa con responsabilidad social y apoyo al desarrollo profesional.  |   |                          |                          |                          |                          |
| <b>F.2.1</b> Genera proyectos de investigación para contribuir a disminuir la problemática social y de salud basado en la mejor evidencia disponible.   |   |                          |                          |                          |                          |

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| <b>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</b> | Priorización de los criterios según competencias laborales de los graduados |
|---------------------------------|---|

|  | Muy<br>bajo | Bajo | Medio | Alto | Muy<br>alto |
|--|-------------|------|-------|------|-------------|
|  | 1           | 2    | 3     | 4    | 5           |
| <b>F.5</b> Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud y en la enfermedad, considerando el proceso de atención de enfermería en el ciclo de vida, respetando la integralidad del ser humano, en sus dimensiones: biológicas, psicológicas, sociales, culturales, ambientales y espirituales. |             |      |       |      |             |
| <b>F.5.1</b> Evaluar las intervenciones de enfermería en base a indicadores de calidad establecidos en los estándares de atención de salud.  |             |      |       |      |             |
| <b>F.5.2</b> Apoyar los procesos de atención clínica en los servicios de salud, con el respaldo de la protocolización y normas de atención.  |             |      |       |      |             |
| <b>F.5.3</b> Diseñar programas de educación para la salud para individuos, grupos y comunidades orientados a la adopción de estilos de vida saludables.  |             |      |       |      |             |
| <b>F.5.4</b> Ejecutar proyectos y programas que contribuyan a la resolución de problemas en base a los problemas de salud a nivel local y nacional, de manera.   |             |      |       |      |             |
| <b>F.5.5</b> Ejecutar programas de seguimiento y acompañamiento en pacientes, grupos de riesgo y terminales.   |             |      |       |      |             |
| <b>F.5.6</b> Aplicar cuidados de enfermería considerando las necesidades emocionales, físicas y personales incluyendo la satisfacción de las necesidades de confort, nutrición e higiene personal.   |             |      |       |      |             |
| <b>F.5.7</b> Realiza el cuidado enfermero, respondiendo a las necesidades humanas mediante la aplicación de tratamientos prescritos.   |             |      |       |      |             |
| <b>F.5.8</b> Ejecutar habilidades de comunicación para promover el bienestar del paciente.   |             |      |       |      |             |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| <b>F.5.9</b> Informar, registrar documentación clínica utilizando las Tics y las normas de manejo de la información.                                 |  |  |  |  |  |
| <b>F.5.10</b> Utiliza las TICS y los avances tecnológicos en la formación del aprendizaje y el procesamiento de la información en forma sistemática. |  |  |  |  |  |
| <b>F.5.11</b> Educar, supervisar y apoyar procesos educativos en diferentes grupos sociales, aplicando los fundamentos didáctico-pedagógicos.        |  |  |  |  |  |
| <b>F.5.12</b> Demostrar habilidades gerenciales básicas, de liderazgo y de trabajo en equipo.  |  |  |  |  |  |
| <b>F.5.13</b> Valorar signos normales o cambiantes de salud/mala salud, sufrimiento e incapacidad de la persona.                                     |  |  |  |  |  |

**G. A continuación, hay una lista de conocimientos, habilidades y actitudes. Proporcione la siguiente información:**

- Columna A: ¿En qué medida ha contribuido la carrera al desarrollo de sus capacidades?
- Columna B: ¿Qué nivel de estos conocimientos, habilidades y actitudes son necesarios en su trabajo actual?

| COMPETENCIAS   | COMPONENTE  |      |       |      |          |                                  |      |       |      |          |
|--|---|------|-------|------|----------|----------------------------------|------|-------|------|----------|
|  | A. Nivel de contribución de la carrera al desarrollo de estas capacidades |      |       |      |          | B. Nivel necesario en el trabajo |      |       |      |          |
|  | ESCALA DE EVALUACIÓN  |      |       |      |          |                                  |      |       |      |          |
|  | Muy bajo  | Bajo | Medio | Alto | Muy alto | Muy bajo                         | Bajo | Medio | Alto | Muy bajo |
| <b>G.1</b> Aplica y domina los conocimientos amplios de la ciencia enfermera, las ciencias biológicas, humanas y sociales para dar respuesta a las necesidades y |   |      |       |      |          |                                  |      |       |      |          |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| expectativas de salud de las personas, familias, grupos y comunidad, en la promoción, prevención, curación y rehabilitación en salud.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.2</b> Argumenta las teorías y modelos que fundamentan el cuidado de enfermería.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.3</b> Argumenta la intervención de enfermería, según criterios normativos para los diferentes niveles de atención y complejidad.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.4</b> Relaciona las acciones de salud con los determinantes biológicos, sociales, culturales, económicos y ambientales.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.5</b> Diseña planes de intervención y proyectos para dar respuesta a las necesidades de los Servicios de salud, comunidad y usuarios de forma participativa con responsabilidad social y apoyo al desarrollo profesional. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.6</b> Genera proyectos de investigación para contribuir a disminuir la problemática social y de salud basado en la mejor evidencia disponible.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.7</b> Emplea los principios, procedimientos y métodos en la atención al paciente para minimizar los riesgos.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.8</b> Realiza procesos asistenciales y ejecuta intervenciones de enfermería tomando en  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| cuenta las funciones de la salud pública en la promoción, protección, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.9</b> Domina procedimientos y precauciones en la administración de medicamentos.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.10</b> Domina los aspectos teóricos y prácticos de la promoción de salud.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.11</b> Valora situaciones y problemas prioritarios de salud y/o enfermedad que ameriten ser investigados de acuerdo con el perfil epidemiológico.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.12</b> Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud y en la enfermedad, considerando el proceso de atención de enfermería en el ciclo de vida, respetando la integralidad del ser humano, en sus dimensiones: biológicas, psicológicas, sociales, culturales, ambientales y espirituales. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.13</b> Aplica los fundamentos de la gestión clínica y administrativa de enfermería en los servicios de salud.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.14</b> Gestiona e interpreta, exámenes complementarios, interconsultas y demás actividades de referencia.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.15</b> Desarrolla habilidades y destrezas, en  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| técnicas, procedimientos y estrategias metodológicas para la atención de enfermería en los diferentes modelos de atención considerando los avances tecnológicos, la calidad y seguridad en la atención y el marco bioético de la salud.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.16</b> Ejecuta funciones y actividades de gestión clínica y administrativa de los servicios de enfermería en respuesta a las características y necesidades de la población, del modelo de atención en salud y de acuerdo con el marco legal y ético.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.17</b> Guía su actuación con compromiso y responsabilidad ética y social, respetando las características específicas del contexto sociocultural, dentro de un marco de respeto a los derechos humanos al servicio de las personas, comunidades entornos.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.18</b> Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud y en la enfermedad, considerando el proceso de atención de enfermería en el ciclo de vida, respetando la integralidad del ser humano, en sus dimensiones: biológicas, psicológicas, sociales, culturales, ambientales y espirituales. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <b>G.19</b> Evalúa las intervenciones de enfermería en base a indicadores de calidad establecidos en los estándares de atención de salud.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.20</b> Apoya los procesos de atención clínica en los servicios de salud, con el respaldo de la protocolización y normas de atención.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.21</b> Diseña programas de educación para la salud para individuos, grupos y comunidades orientados a la adopción de estilos de vida saludables.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.22</b> Ejecuta proyectos y programas que contribuyan a la resolución de problemas en base a los problemas de salud a nivel local y nacional, de manera.                                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.23</b> Ejecuta programas de seguimiento y acompañamiento en pacientes, grupos de riesgo y terminales.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.24</b> Aplica cuidados de enfermería considerando las necesidades emocionales, físicas y personales incluyendo la satisfacción de las necesidades de confort, nutrición e higiene personal. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.25</b> Realiza el cuidado enfermero, respondiendo a las necesidades humanas mediante la aplicación de tratamientos prescritos.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.26</b> Ejecuta habilidades de comunicación para   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| promover el bienestar del paciente.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.27</b> Informa, registrar documentación clínica utilizando las Tics y las normas de manejo de la información.                                 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.28</b> Utiliza las TICS y los avances tecnológicos en la formación del aprendizaje y el procesamiento de la información en forma sistemática. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.29</b> Educa, supervisar y apoyar procesos educativos en diferentes grupos sociales, aplicando los fundamentos didáctico-pedagógicos.         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.30</b> Demuestra habilidades gerenciales básicas, de liderazgo y de trabajo en equipo.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.31</b> Valora signos normales o cambiantes de salud/mala salud, sufrimiento e incapacidad de la persona.                                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

## **G. EJERCICIO PROFESIONAL Y REQUERIMIENTOS EN CUANTO A FORMACIÓN**

**D.1. Enliste tres de las tareas o actividades principales que realiza el profesional de enfermería en su institución.**

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

**D.2. ¿Qué conocimientos y habilidades son los más relevantes para el desempeño de las actividades del profesional?**

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

3 \_\_\_\_\_

**G.1.2. De los conocimientos y habilidades específicos de la profesión de enfermería. Identifique los puntos fuertes del desempeño profesional.**

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

**G.1.3. De los conocimientos y habilidades específicos de la profesión de enfermería. Identifique los puntos débiles del desempeño profesional.**

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

**G.1.4. ¿Considera usted que hubo algún vacío en el desempeño profesional que sea prioritario para el mejoramiento de la formación que recibió?.**

Si

No

Si su respuesta es afirmativa, especifique. \_\_\_\_\_

## Anexo 2: Instrumento de investigación



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
Universidad Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
CARRERA DE ENFERMERÍA

### **CUESTIONARIO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA GRADUADO EN LA UTN**

**TÍTULO DEL PROYECTO:** Satisfacción de la formación de las Profesionales de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte, desde la percepción de los empleadores y graduados, zona-1

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar el grado de satisfacción de la formación del personal de enfermería desde la percepción de los graduados y empleadores, zona 1.

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Anonimidad y Confidencialidad de los Datos

“Esta encuesta es anónima. No contiene ninguna información de identificación sobre usted”

\*En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales de Ecuador (LOPD), publicada el 11 de mayo del 2021, le informamos que los datos recogidos serán incluidos en un único fichero gestionado por los investigadores del proyecto en que se enmarca esta actividad investigadora. Los datos solicitados son necesarios con el propósito mencionado. La Universidad Técnica del Norte, a través de los investigadores del presente proyecto, es el responsable del tratamiento de los datos y como tal, le garantiza el derecho al acceso, rectificación, oposición, supresión, portabilidad y limitación del tratamiento en cuanto a los datos facilitados. Para ejercer los derechos indicados, se deberá dirigir por escrito al correo del Director del Proyecto de la UTN (ajvaca@utn.edu.ec). Del mismo modo el grupo de investigadores de la UTN se compromete a respetar la confidencialidad de sus datos y utilizarlos de conformidad a la finalidad de los ficheros.”

**Instrucciones para responder al cuestionario:** Lea detenidamente cada una de las afirmaciones del cuestionario y elija la respuesta que mejor represente su opinión. El cuestionario cuenta con 8 apartados. El primero y segundo recoge datos sociodemográficos, el tercero evalúa el nivel de satisfacción en relación con el desempeño profesional, el cuarto, quinto, sexto satisfacción en relación con el empleador y el contratado.

Séptimo y octavo identifica las expectativas de los empleadores respecto al desempeño de los egresados de la carrera.

Tenga en cuenta que no existen respuestas correctas ni incorrectas, sino que se trata de responder con la mayor sinceridad posible a las cuestiones que se plantean. El tiempo estimado de cumplimentación del cuestionario

Es de 10-15 minutos.

### **C. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DE SALUD/ EMPRESA**

A.1. Nombre de la institución de salud/ empresa

\_\_\_\_\_

A.1.2. Dirección de la institución de salud/ empresa

Cantón \_\_\_\_\_

Provincia \_\_\_\_\_

A.1.3. Cargo que desempeña

\_\_\_\_\_

A.1.4. Correo electrónico \_\_\_\_\_

### **A.2. DETALLES DEL TRABAJO DEL GRADUADO**

**A.2.1 ¿Cuál es la naturaleza del trabajo que desempeña el graduado?**

Gestión administrativa

Educación/ docencia

Asistencial/ cuidado directo

Investigación/ Epidemiología

Ocupacional

Otros: \_\_\_\_\_ especifique

### **D. INFORMACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA ENCUESTADO**

#### **B.1. Genero**

Hombre     Mujer    L TI

#### **B.2. Edad**

\_\_\_\_\_

#### **B.3. Estado civil**

Soltero

- Casado
- Divorciado
- Unión libre
- Viudo

**B.4. Nivel de formación**

- Licenciatura
- Especialidad
- Maestría
- Doctorado

**B.5. Auto identificación étnica**

- Mestiza
- Indígena
- Afrodescendiente
- Otros

**B.6. Año en que el graduado completó sus estudios de Licenciatura en Enfermería (número entero)**

---

**D. INSERCIÓN AL TRABAJO REMUNERADO**

**C1. Mecanismos de reclutamiento del nuevo personal de enfermería.**

- A través de anuncios en el periódico
- A través en la plataforma Socio-empleo
- A través de plataformas privadas en internet
- Otro, especifique \_\_\_\_\_

**C.1.2. ¿Qué requisitos formales se piden al personal de enfermería para la contratación?**

- Título profesional afín al cargo
- Demostrar experiencia laboral
- Título de postgrado

- Cumplir las exigencias de un entrevistador
- Certificado del Examen de Habilitación del Ejercicio Profesional
- Aprobar examen de selección
- Carta de recomendación
- Demostrar dominio de un idioma extranjero
- Demostrar conocimiento de herramientas informáticas
- Otro, especifique: \_\_\_\_\_

**C.1.3. ¿Cuáles fueron los dos factores que más contribuyen en la selección del personal?**

- Conocimientos especializados (nivel de posgrado)
- Conocimientos de un idioma extranjero
- Conocimientos de herramientas informáticas
- Experiencia laboral previa
- Capacidad para asumir responsabilidades
- Honorabilidad
- Edad
- Genero
- Estado civil
- Antecedentes académicos
- Prestigio de la universidad en la que estudió
- Resultados de evaluación Psicométrica
- Otro especifique \_\_\_\_\_

**Señale el orden de importancia:**

Primer Factor 1: \_\_\_\_\_

Segundo Factor 2: \_\_\_\_\_

**D. PERCEPCIONES SOBRE LOS SERVICIOS QUE BRINDA LA INSTITUCIÓN RELACIONADOS CON LA FORMACIÓN**

**D.1. CONTEXTO**

A través de los siguientes ítems tratamos de valorar si el programa de enfermería se ajusta a las características condiciones y necesidades del contexto laboral.

| DESCRIPTORES   | ESCALA DE EVALUACIÓN |      |       |      |          |
|--|----------------------|------|-------|------|----------|
|  | Muy bajo             | Bajo | Medio | Alto | Muy alto |
|  | 1                    | 2    | 3     | 4    | 5        |
| D.1.1 ¿Cómo calificaría en general a la UTN como institución de educación superior?  |                      |      |       |      |          |
| D.1.2 ¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de la Universidad Técnica del Norte?<br>D1.2.1 Infraestructura física            |                      |      |       |      |          |
| D.1.2.2 Laboratorios de simulación básica y otros escenarios de práctica   |                      |      |       |      |          |
| D.1.2.3. Acceso a material bibliográfico.  |                      |      |       |      |          |
| D.1.2.4. Acceso a servicios de computador e Internet   |                      |      |       |      |          |
| D.1.2.5 Trámites administrativos   |                      |      |       |      |          |
| D.1.2.6 Servicios sociales a los estudiantes (Bienestar universitario: atención médica, odontológica, psicológica, becas, otros) |                      |      |       |      |          |

#### H. PERCEPCIONES SOBRE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LA CARRERA

| DESCRIPTORES  | ESCALA DE EVALUACIÓN |      |       |      |          |
|---|----------------------|------|-------|------|----------|
|   | Muy bajo             | Bajo | Medio | Alto | Muy alto |
|   | 1                    | 2    | 3     | 4    | 5        |
| E1. ¿Qué opina, en general, sobre la formación que recibió en la carrera? |                      |      |       |      |          |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| E.2. Valore los contenidos estudiados en su carrera con respecto a:<br>E.2.1 Relevancia (importancia y pertinencia). |  |  |  |  |  |
| E.2.2 Relación teoría y práctica   |  |  |  |  |  |
| E.2.3 Actualidad   |  |  |  |  |  |
| E.2.4 Secuencia  |  |  |  |  |  |

En su carrera ¿conoció el plan de estudios?

Si

No

### I. PERCEPCIONES SOBRE LAS COMPETENCIAS DE FORMACION RECIBIDA

| COMPETENCIAS ESPECÍFICAS  | Priorización de los criterios según competencias laborales de los graduados |      |       |      |          |
|---|---|------|-------|------|----------|
|   | Muy bajo  | Bajo | Medio | Alto | Muy alto |
|   | 1   | 2    | 3     | 4    | 5        |
| <b>F1</b> Aplica y domina los conocimientos amplios de la ciencia enfermera, las ciencias biológicas, humanas y sociales para dar respuesta a las necesidades y expectativas de salud de las personas, familias, grupos y comunidad, en la promoción, prevención, curación y rehabilitación en salud. |   |      |       |      |          |
| <b>F.1.1</b> Argumentar las teorías y modelos que fundamentan el cuidado de enfermería.   |   |      |       |      |          |
| <b>F.1.2</b> Argumentar la intervención de enfermería, según criterios normativos para los diferentes niveles de atención y complejidad.  |   |      |       |      |          |
| <b>F.1.3</b> Relacionar las acciones de salud con los determinantes biológicos, sociales, culturales, económicos y ambientales.   |   |      |       |      |          |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| <b>F.2</b> Diseña planes de intervención y proyectos para dar respuesta a las necesidades de los Servicios de salud, comunidad y usuarios de forma participativa con responsabilidad social y apoyo al desarrollo profesional. |  |  |  |  |  |
| <b>F.2.1</b> Genera proyectos de investigación para contribuir a disminuir la problemática social y de salud basado en la mejor evidencia disponible.  |  |  |  |  |  |

| <b>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</b>  | Priorización de los criterios según competencias laborales de los graduados. |                          |                          |                          |                          |
|--|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|  | Muy bajo   | Bajo                     | Medio                    | Alto                     | Muy alto                 |
|  | <b>1</b>   | <b>2</b>                 | <b>3</b>                 | <b>4</b>                 | <b>5</b>                 |
| <b>F3</b> Emplear los principios, procedimientos y métodos en la atención al paciente para minimizar los riesgos.  |  |                          |                          |                          |                          |
| <b>F.3.1</b> Realizar procesos asistenciales y ejecuta intervenciones de enfermería tomando en cuenta las funciones de la salud pública en la promoción, protección, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud                       |  |                          |                          |                          |                          |
| <b>F.3.2</b> Dominar procedimientos y precauciones en la administración de medicamentos.   |  |                          |                          |                          |                          |
| <b>F.3.3</b> Dominar los aspectos teóricos y prácticos de la promoción de salud.   |  |                          |                          |                          |                          |
| <b>F.3.4</b> Valorar situaciones y problemas prioritarios de salud y/o enfermedad que ameriten ser investigados de acuerdo con el perfil epidemiológico.   | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>F.3.5</b> Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud y en la enfermedad, considerando el proceso de atención de enfermería en el ciclo de vida, respetando la integralidad del ser humano, en sus dimensiones: biológicas, | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| psicológicas, sociales, culturales, ambientales y espirituales.  |  |  |  |  |  |
| <b>F.3.6</b> Aplicar los fundamentos de la gestión clínica y administrativa de enfermería en los servicios de salud  |  |  |  |  |  |
| <b>F.3.7</b> Gestiona e interpreta, exámenes complementarios, interconsultas y demás actividades de referencia.  |  |  |  |  |  |
| <b>F.4.</b> Desarrolla habilidades y destrezas, en técnicas, procedimientos y estrategias metodológicas para la atención de enfermería en los diferentes modelos de atención considerando los avances tecnológicos, la calidad y seguridad en la atención y el marco bioético de la salud. |  |  |  |  |  |
| <b>F.4.1</b> Ejecuta funciones y actividades de gestión clínica y administrativa de los servicios de enfermería en respuesta a las características y necesidades de la población, del modelo de atención en salud y de acuerdo con el marco legal y ético.                                 |  |  |  |  |  |
| <b>F.4.2</b> Guía su actuación con compromiso y responsabilidad ética y social, respetando las características específicas del contexto sociocultural, dentro de un marco de respeto a los derechos humanos al servicio de las personas, comunidades entornos.                             |  |  |  |  |  |

| <b>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</b>  | Priorización de los criterios según competencias laborales de los graduados |          |          |          |          |
|--|---|----------|----------|----------|----------|
|  | Muy bajo  | Bajo     | Medio    | Alto     | Muy alto |
|  | <b>1</b>  | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <b>F.5</b> Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud y en la enfermedad, considerando el proceso de atención de enfermería en el ciclo de vida, respetando la integralidad del ser humano, en sus dimensiones: biológicas, psicológicas, sociales, culturales, ambientales y espirituales. |   |          |          |          |          |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| <b>F.5.1</b> Evaluar las intervenciones de enfermería en base a indicadores de calidad establecidos en los estándares de atención de salud.  |  |  |  |  |  |
| <b>F.5.2</b> Apoyar los procesos de atención clínica en los servicios de salud, con el respaldo de la protocolización y normas de atención.  |  |  |  |  |  |
| <b>F.5.3</b> Diseñar programas de educación para la salud para individuos, grupos y comunidades orientados a la adopción de estilos de vida saludables.  |  |  |  |  |  |
| <b>F.5.4</b> Ejecutar proyectos y programas que contribuyan a la resolución de problemas en base a los problemas de salud a nivel local y nacional, de manera.                                     |  |  |  |  |  |
| <b>F.5.5</b> Ejecutar programas de seguimiento y acompañamiento en pacientes, grupos de riesgo y terminales.   |  |  |  |  |  |
| <b>F.5.6</b> Aplicar cuidados de enfermería considerando las necesidades emocionales, físicas y personales incluyendo la satisfacción de las necesidades de confort, nutrición e higiene personal. |  |  |  |  |  |
| <b>F.5.7</b> Realiza el cuidado enfermero, respondiendo a las necesidades humanas mediante la aplicación de tratamientos prescritos.   |  |  |  |  |  |
| <b>F.5.8</b> Ejecutar habilidades de comunicación para promover el bienestar del paciente.   |  |  |  |  |  |
| <b>F.5.9</b> Informar, registrar documentación clínica utilizando las Tics y las normas de manejo de la información.   |  |  |  |  |  |
| <b>F.5.10</b> Utiliza las TICS y los avances tecnológicos en la formación del aprendizaje y el procesamiento de la información en forma sistemática.   |  |  |  |  |  |
| <b>F.5.11</b> Educar, supervisar y apoyar procesos educativos en diferentes grupos sociales, aplicando los fundamentos didáctico-pedagógicos.  |  |  |  |  |  |
| <b>F.5.12</b> Demostrar habilidades gerenciales básicas, de liderazgo y de trabajo en equipo.  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| <b>F.5.13</b> Valorar signos normales o cambiantes de salud/mala salud, sufrimiento e incapacidad de la persona. |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|

**G. A continuación, hay una lista de conocimientos, habilidades y actitudes. Proporcione la siguiente información:**

- Columna A: ¿En qué medida ha contribuido la carrera al desarrollo de sus capacidades?

-Columna B: ¿Qué nivel de estos conocimientos, habilidades y actitudes son necesarios en su trabajo actual?

| COMPETENCIAS   | COMPONENTE  |      |       |      |          |                                  |      |       |      |          |
|--|---|------|-------|------|----------|----------------------------------|------|-------|------|----------|
|  | A. Nivel de contribución de la carrera al desarrollo de estas capacidades |      |       |      |          | B. Nivel necesario en el trabajo |      |       |      |          |
|  | ESCALA DE EVALUACIÓN  |      |       |      |          |                                  |      |       |      |          |
|  | Muy bajo  | Bajo | Medio | Alto | Muy alto | Muy bajo                         | Bajo | Medio | Alto | Muy bajo |
| <b>G.1</b> Aplica y domina los conocimientos amplios de la ciencia enfermera, las ciencias biológicas, humanas y sociales para dar respuesta a las necesidades y expectativas de salud de las personas, familias, grupos y comunidad, en la promoción, prevención, curación y rehabilitación en salud. |   |      |       |      |          |                                  |      |       |      |          |
| <b>G.2</b> Argumenta las teorías y modelos que fundamentan el cuidado de enfermería.   |   |      |       |      |          |                                  |      |       |      |          |
| <b>G.3</b> Argumenta la intervención de enfermería, según criterios normativos para los diferentes niveles de atención y complejidad.  |   |      |       |      |          |                                  |      |       |      |          |
| <b>G.4</b> Relaciona las acciones de salud con los determinantes biológicos, sociales, culturales, económicos y ambientales.   |   |      |       |      |          |                                  |      |       |      |          |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.5</b> Diseña planes de intervención y proyectos para dar respuesta a las necesidades de los Servicios de salud, comunidad y usuarios de forma participativa con responsabilidad social y apoyo al desarrollo profesional. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.6</b> Genera proyectos de investigación para contribuir a disminuir la problemática social y de salud basado en la mejor evidencia disponible.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.7</b> Emplea los principios, procedimientos y métodos en la atención al paciente para minimizar los riesgos.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.8</b> Realiza procesos asistenciales y ejecuta intervenciones de enfermería tomando en cuenta las funciones de la salud pública en la promoción, protección, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.9</b> Domina procedimientos y precauciones en la administración de medicamentos.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.10</b> Domina los aspectos teóricos y prácticos de la promoción de salud.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.11</b> Valora situaciones y problemas prioritarios de salud y/o enfermedad que ameriten ser investigados de acuerdo con el perfil epidemiológico.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.12</b> Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud y en la enfermedad, considerando el  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| proceso de atención de enfermería en el ciclo de vida, respetando la integralidad del ser humano, en sus dimensiones: biológicas, psicológicas, sociales, culturales, ambientales y espirituales.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.13</b> Aplica los fundamentos de la gestión clínica y administrativa de enfermería en los servicios de salud.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.14</b> Gestiona e interpreta, exámenes complementarios, interconsultas y demás actividades de referencia.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.15</b> Desarrolla habilidades y destrezas, en técnicas, procedimientos y estrategias metodológicas para la atención de enfermería en los diferentes modelos de atención considerando los avances tecnológicos, la calidad y seguridad en la atención y el marco bioético de la salud. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.16</b> Ejecuta funciones y actividades de gestión clínica y administrativa de los servicios de enfermería en respuesta a las características y necesidades de la población, del modelo de atención en salud y de acuerdo con el marco legal y ético.                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.17</b> Guía su actuación con compromiso y responsabilidad   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>ética y social, respetando las características específicas del contexto sociocultural, dentro de un marco de respeto a los derechos humanos al servicio de las personas, comunidades entornos.</p>  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p><b>G.18</b> Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud y en la enfermedad, considerando el proceso de atención de enfermería en el ciclo de vida, respetando la integralidad del ser humano, en sus dimensiones: biológicas, psicológicas, sociales, culturales, ambientales y espirituales.</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p><b>G.19</b> Evalúa las intervenciones de enfermería en base a indicadores de calidad establecidos en los estándares de atención de salud.</p>   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p><b>G.20</b> Apoya los procesos de atención clínica en los servicios de salud, con el respaldo de la protocolización y normas de atención.</p>   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p><b>G.21</b> Diseña programas de educación para la salud para individuos, grupos y comunidades orientados a la adopción de estilos de vida saludables.</p>   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p><b>G.22</b> Ejecuta proyectos y programas que contribuyan a la resolución de problemas en base a los problemas de salud a</p>   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| nivel local y nacional, de manera.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.23</b> Ejecuta programas de seguimiento y acompañamiento en pacientes, grupos de riesgo y terminales.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.24</b> Aplica cuidados de enfermería considerando las necesidades emocionales, físicas y personales incluyendo la satisfacción de las necesidades de confort, nutrición e higiene personal. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.25</b> Realiza el cuidado enfermero, respondiendo a las necesidades humanas mediante la aplicación de tratamientos prescritos.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.26</b> Ejecuta habilidades de comunicación para promover el bienestar del paciente.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.27</b> Informa, registrar documentación clínica utilizando las Tics y las normas de manejo de la información.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.28</b> Utiliza las TICS y los avances tecnológicos en la formación del aprendizaje y el procesamiento de la información en forma sistemática.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.29</b> Educa, supervisar y apoyar procesos educativos en diferentes grupos sociales, aplicando los fundamentos didáctico-pedagógicos.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.30</b> Demuestra habilidades gerenciales básicas, de  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| liderazgo y de trabajo en equipo.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>G.31</b> Valora signos normales o cambiantes de salud/mala salud, sufrimiento e incapacidad de la persona. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**J. EJERCICIO PROFESIONAL Y REQUERIMIENTOS EN CUANTO A FORMACIÓN**

D.1. Enliste tres de las tareas o actividades principales que realiza el profesional de enfermería en su institución.

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

D.2. ¿Qué conocimientos y habilidades son los más relevantes para el desempeño de las actividades del profesional?

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

3 \_\_\_\_\_

G.1.2. De los conocimientos y habilidades específicos de la profesión de enfermería. Identifique los puntos fuertes del desempeño profesional.

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

G.1.3. De los conocimientos y habilidades específicos de la profesión de enfermería. Identifique los puntos débiles del desempeño profesional.

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

G.1.4. ¿Considera usted que hubo algún vacío en el desempeño profesional que sea prioritario para el mejoramiento de la formación que recibió?.

Si

No

Si su respuesta es afirmativa, especifique. \_\_\_\_\_

## Anexo 4: Revisión del resumen

### ABSTRACT

#### “NURSING STAFF'S TRAINING SATISFACTION OF THE TÉCNICA DEL NORTE UNIVERSITY ACCORDING TO THE EMPLOYERS' PERCEPTIONS IN ESMERALDAS PROVINCE”

**Author:** Caicedo Nazareno Marcelo Samuel

**Director:** Msc. Edison Daniel Cárdenas

[mscaicedon@utn.edu.ec](mailto:mscaicedon@utn.edu.ec)

In a local context, there are a few studies focused on satisfaction levels regarding professionals' nursing training. In this sense, it was necessary to carry out this research, whose main objective was to determine the satisfaction level with the training of nursing professionals from the employers' perception in Esmeraldas Province. It used a descriptive-type non-experimental quantitative design. The information was collected through the application of two instruments previously validated by experts, which allowed to evaluate the graduate's and employers' satisfaction level, who were present at the time of the survey application and agreed to be part of this research, which was carried out in different health institutions in Esmeraldas Province. The collected data were stored in an Excel database and processed in the SPSS statistical program. The results of this research showed that the population is mostly female and relatively young; regarding marital status, the highest percentage of the participants were single, at an age average of 27.94; the work mostly performed by such professionals is direct care and evidenced an excellent evaluation of the work performed in the activities carried out in the different areas of the institutions, qualifying them as high and very high.

**Keywords:** Satisfaction, training. graduates, nursing professionals.

LUIS ALFONSO PASPUEZAN SOTO  
Firmado digitalmente por LUIS ALFONSO PASPUEZAN SOTO  
Fecha: 2023.03.13 12:00:11 -05'00'

Reviewed by:

#### **Anexo 4: Consentimiento Informado**

### **FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD CARRERA DE ENFERMERÍA**



#### **Consentimiento Informado**

Yo \_\_\_\_\_ con CI \_\_\_\_\_, he leído la información proporcionada o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se contestó satisfactoriamente las preguntas que he realizado. Consiento voluntariamente participar en esta investigación sobre "SATISFACCIÓN DE LA FORMACIÓN DE GRADUADOS EN ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE SEGUN PERCEPCIÓN DE EMPLEADORES, SUCUMBIOS, 2022". La información registrada será manejada con absoluta confidencialidad y se la realizará de manera anónima.

Nombre del Participante \_\_\_\_\_

Firma del Participante \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

Día/mes/año

**Anexos 5: Galería fotográfica**



