



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

**MODALIDAD: TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

**TEMA: "Satisfacción de la formación del personal de enfermería de la Universidad Técnica del Norte según percepción de los empleadores de la provincia de Imbabura, 2022"**

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

**Línea de investigación:** Salud y bienestar

**Sublínea:** Los procesos administrativos y el cuidado de enfermería.

**AUTOR(A):** Lorena Andrea Torres Paca.

**DIRECTOR(A):** Msc. Karen Vanessa Jaramillo Jácome

**Ibarra- Noviembre- 2024**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

**IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA**

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

<b>DATOS DE CONTACTO</b>			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	1004301584		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	Torres Paca Lorena Andrea		
<b>DIRECCIÓN:</b>	Otavalo – Parroquia Eugenio Espejo - calle Atahualpa		
<b>EMAIL:</b>	<a href="mailto:latorresp@utn.edu.ec">latorresp@utn.edu.ec</a>		
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	Ninguno	<b>TELÉFONO MÓVIL:</b>	0989843389
<b>DATOS DE LA OBRA</b>			
<b>TÍTULO:</b>	<b>"Satisfacción de la formación del personal de enfermería de la Universidad Técnica del Norte según percepción de los empleadores de la provincia de Imbabura, 2022"</b>		
<b>AUTOR (ES):</b>	Lorena Andrea Torres Paca		
<b>FECHA:</b>	20 de marzo del 2023		
<b>SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO</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>ASESOR /DIRECTOR:</b>	MSc. Karen Vanessa Jaramillo Jácome		

## CONSTANCIAS

El autor manifiesta 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 la titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

En la ciudad de Ibarra, a los 6 días del mes de Noviembre del 2024.

**LA AUTORA**



.....

Lorena Andrea Torres Paca

C.I.: 100430158-4

**CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN  
CURRICULAR**

Ibarra, 6 de Noviembre de 2024

Msc. Karen Vanessa Jaramillo Jácome

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

**CERTIFICA:**

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

(f)  .....

**Msc. Karen Vanessa Jaramillo Jácome.**

**C.C.: 1003826565**

## APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El comité de trabajo 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 Imbabura, 2022". Elaborado por: Lorena Andrea Torres Paca, previo a la obtención del título de LICENCIADA (O) EN ENFERMERÍA, aprueba el presente informe de investigación de la Universidad Técnica del Norte.



(f) .....

**Msc. Karena Vanessa Jaramillo Jácome.**

**C.C.: 1003826565**

## **DEDICATORIA**

Le dedico el resultado de todo mi trabajo primeramente a Dios que me ha permitido llegar hasta esta instancia de mi vida, como no también agradecer a mis padres, quienes me enseñaron que la perseverancia y constancia es uno de los pilares fundamentales para cumplir siempre mis metas en la vida, además que ellos fueron quienes me inculcaron valores como el respeto, humanidad, humildad, responsabilidad y el amor por hacer lo que más me gusta, de igual manera aquellas personas que han pasado por mi proceso de formación que aportaron un granito de arena para que así se lleve a cabo este mi trabajo de titulación.

*Lorena Andrea Torres Paca*

## AGRADECIMIENTO

El agradecimiento de este trabajo va dirigido principalmente a Dios por darme la sabiduría y colmarme de bendiciones para así tomar buenas decisiones, ya que sin su bendición no hubiese llegado hasta esta instancia de mi vida, a la vez quiero agradecer a mis padres Gloria y Gonzalo que fueron un pilar muy importante en los instantes que quise rendirme ellos me dieron su hombro para consolarme, secar mis lágrimas y seguir adelante luchando por cumplir mis metas.

También quiero agradecer a la Universidad Técnica del Norte por dejarme formar parte de esta institución, aquellas personas que me dieron la oportunidad de pertenecer a esta carrera lo cual quiero ejercer con toda la vocación del mundo, a las personas que fueron parte de este proceso me dieron su mano y aliento para seguir adelante, a la vez agradezco aquellos docentes de los cuales he tomado todo lo bueno para mi formación tanto crítica, ética y analítica.

Un agradecimiento más sincero a mí Directora de Tesis MSc. Karen Vanessa Jaramillo quien, con su paciencia, tiempo y conocimientos, me guío para culminar con éxito este trabajo de titulación.

*Lorena Andrea Torres Paca*

## ÍNDICE GENERAL

CONSTANCIAS.....	iii
APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR.....	v
DEDICATORIA .....	vi
AGRADECIMIENTO .....	vii
ÍNDICE GENERAL .....	viii
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS .....	xi
RESUMEN .....	xii
ABSTRACT.....	xiii
TEMA: .....	xiv
"SATISFACCIÓN DE LA FORMACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES DE LA PROVINCIA DE IMBABURA, 2022" .....	xiv
CAPÍTULO I .....	1
1. El Problema de la Investigación.....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación del Problema .....	3
1.3. Justificación.....	4
1.4. Objetivos .....	6
1.4.1. Objetivo General.....	6
1.4.2. Objetivo Especifico .....	6
1.5. Preguntas de investigación .....	7
CAPÍTULO II.....	8
2. Marco Teórico.....	8
2.1. Marco Referencial .....	8
2.1.1. Estudio de la satisfacción percibida por los estudiantes de la UNED con su vida universitaria, España, 2017.....	8
2.1.2. Formación académica del profesional de enfermería y su adecuación al puesto de trabajo, España, 2015.....	9
2.1.3. “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”, México, 2021. ....	9

2.1.4. Opinión de los empleadores sobre las competencias de los egresados del programa de enfermería de la Universidad de Sucre frente a los retos cotidianos que enfrentan en el desempeño de sus funciones, Colombia, 2017 .....	10
2.1.5 Percepción de los empleadores sobre el desempeño del profesional de enfermería de la Universidad Industrial de Santander, Colombia, 2022. ....	11
2.2. Marco Contextual .....	12
2.2.1. Ubicación.....	12
2.2.2. Caracterización de la provincia de Imbabura .....	12
2.2.3. Distribución del personal de enfermería en la provincia de Imbabura.....	13
2.2.4. Historia de la provincia de Imbabura .....	13
2.3. Marco Conceptual .....	14
2.3.1. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud.....	14
2.3.2. Perfil del profesional de enfermería .....	14
2.3.3. Formación de las enfermeras en la salud.....	14
2.3.4. Evaluación de la calidad en educación .....	15
2.3.5. Satisfacción.....	15
2.3.6. Percepción .....	15
2.3.7. Inserción laboral .....	16
2.3.8. Teoría de formación de Patricia Benner .....	16
2.4. Marco Legal y Ético .....	19
2.4.1. Marco Legal.....	19
2.4.2. Marco Ético .....	23
CAPÍTULO III.....	25
3. Metodología de la Investigación .....	25
3.1. Diseño de investigación.....	25
3.2. Tipo de investigación .....	25
3.3. Localización y ubicación del estudio .....	26
3.4. Población.....	26
3.4.1. Universo.....	26
3.4.2. Muestra .....	26
3.4.3. Criterios de Inclusión.....	27
3.4.4. Criterios de Exclusión. ....	27
3.6. Métodos y técnicas de recolección de información.....	27
3.6.1. Encuesta.....	27

3.7. Validez y confiabilidad de los instrumentos .....	28
3.5 Operacionalización de variables.....	31
3.8. Métodos y técnicas de recolección de información.....	35
3.9 Aspectos éticos .....	35
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>37</b>
4. Resultados de la Investigación .....	37
4.1. Perfil demográfico y laboral de los empleadores y graduados de enfermería.....	37
4.1.1. Definir el perfil sociodemográfico y laboral de los empleadores.....	37
4.1.2. Perfil demográfico empleadores .....	39
4.1.3. Perfil Laboral.....	41
4.1.4. Inserción al trabajo remunerado .....	46
4.2. Determinar el nivel de satisfacción de formación del graduado. ....	50
4.2.1. Evaluación del nivel de satisfacción sobre la formación recibida.....	50
4.3. Identificación de las expectativas de los empleadores respecto al desempeño de los graduados de enfermería. ....	56
4.4. Especificar la brecha entre las expectativas y la satisfacción de los empleadores sobre el desempeño. ....	62
4.4.1. Análisis de brechas de recursos humanos en la provincia de Imbabura.....	63
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>64</b>
5. Conclusiones y Recomendaciones .....	64
5.1. Conclusiones .....	64
5.2. Recomendaciones.....	67
<b>Bibliografía .....</b>	<b>68</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>75</b>
Anexo1. Consentimiento Informado.....	75
Anexo 2. Cuestionario graduado.....	76
Anexo 3 Cuestionario empleador.....	83
Anexo 4. Galería fotográfica.....	89
.....	89
Anexo 5. Abstract.....	91

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1. Distribución de establecimientos por sectores.....	13
Tabla 2. Características Socio-demográficas de los graduados de la Provincia de Imbabura 2022.....	37
Tabla 3. Perfil demográfico de los empleadores en la provincia de Imbabura 2022.....	39
Tabla 4. Funciones laborales que se desempeña en la provincia de Imbabura. 2022.....	41
Tabla 5. Inserción al trabajo remunerado del graduado en la provincia de Imbabura, 2022...	43
Tabla 6. Requisitos formales para conseguir el primer empleo.....	43
Tabla 7. Factores que contribuyeron para conseguir el primer empleo.....	45
Tabla 8. Mecanismo de inserción al trabajo empleador .....	46
Tabla 9. Requisitos formales para la contratación del personal de enfermería. ....	47
Tabla 10. Factores que más contribuyeron en la selección del personal. ....	48
Tabla 11. Satisfacción sobre el proceso de formación de graduados en enfermería de la Provincia de Imbabura.2022. ....	50
Tabla 12. Nivel de satisfacción sobre las competencias en conocimiento de la formación de los graduados en enfermería en la provincia de Imbabura 2022 .....	51
Tabla 13. Nivel de satisfacción sobre las habilidades de la formación de los graduados de enfermería en la provincia de Imbabura.2022 .....	52
Tabla 14. Tareas o actividades principales que realizan el profesional de enfermería en su institución.....	54
Tabla 15. Satisfacción de los empleadores sobre el proceso de formación del graduado de enfermería de la provincia de Imbabura.2022 .....	56
Tabla 16. Percepciones sobre las competencias por el graduado de acuerdo a los conocimientos .....	57
Tabla 17. Percepciones sobre las competencias desempeñadas por el graduado de acuerdo a los habilidades. ....	58
Tabla 18. Ejercicio profesional y requerimientos en cuanto a la formación. ....	60
Tabla 19. Satisfacción de los graduados y empleadores.....	62
Tabla 20. Recursos humanos en la provincia de Imbabura. ....	63

## RESUMEN

SATISFACCIÓN DE LA FORMACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES DE LA PROVINCIA DE IMBABURA, 2022

**Autor:** Lorena Andrea Torres Paca

**Correo:** [latorresp@utn.edu.ec](mailto:latorresp@utn.edu.ec)

Un adecuado desarrollo laboral de los graduados refleja no solo la calidad del profesional, sino también la satisfacción con la formación universitaria recibida y la percepción por parte de los empleadores, que debe ajustarse a las necesidades y requerimientos del mercado laboral. El objetivo fue determinar el grado de satisfacción de la formación del personal de enfermería desde la percepción de los empleadores de la provincia de Imbabura. El abordaje de este estudio corresponde a un diseño cuantitativo de tipo descriptivo, transversal, no experimental. La muestra estuvo constituida por 128 profesionales de enfermería y 27 empleadores, a los cuales se aplicó una encuesta validada, con un valor de confiabilidad a través de coeficiente de Alpha de Cronbach 0.979, mediante un muestreo no probabilístico intencional en las distintas unidades de salud de la provincia de Imbabura. La edad del grupo de estudio corresponde mayoritariamente a adultos jóvenes mostrando un predominio en el sexo femenino con un 72,65%. De acuerdo al nivel de satisfacción del profesional graduado en relación a la formación recibida el 78,70% lo considera como satisfactorio; mientras tanto el 59,26% de los empleadores tiene una percepción alta sobre las competencias y habilidades desempeñadas por el graduado. Por lo tanto, la brecha entre las expectativas y la satisfacción de los empleadores sobre el desempeño del profesional fue del 50,2% asignándole una puntuación alta. Se concluye que el nivel de satisfacción de los graduados en relación a la formación recibida en el Establecimiento de Educación Superior y desde la perspectiva de los empleadores en las diferentes unidades operativas de salud de la provincia de Imbabura es satisfactoria.

**Palabra clave:** Empleador, formación, graduados, percepción, satisfacción.

## ABSTRACT

"SATISFACTION WITH THE TRAINING OF NURSING STAFF AT THE UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE ACCORDING TO THE PERCEPTION OF EMPLOYERS IN THE PROVINCE OF IMBABURA, 2022"

**Author:** Lorena Andrea Torres Paca

**Tutor:** [latorresp@utn.edu.ec](mailto:latorresp@utn.edu.ec)

An adequate labour development of graduates reflects not only the quality of the professional, but also the satisfaction with the university training received and the perception by employers, which must be adjusted to the needs and requirements of the labour market. The objective was to determine the degree of satisfaction with the training of nursing staff as perceived by employers in the province of Imbabura. The approach of this study corresponds to a descriptive, cross-sectional, non-experimental, quantitative design. The sample consisted of 128 nursing professionals and 27 employers, to whom a validated survey was applied with a Cronbach's alpha coefficient index of 0.979, by means of a non-probabilistic intentional sampling in the different health units of the province of Imbabura. The age of the study group corresponds mainly to young adults, with a predominance of 72.65% female. According to the level of satisfaction of the graduate professional in relation to the training received, 78.70% considered it to be satisfactory; while 59.26% of employers had a high perception of the competencies and skills performed by the graduate. Therefore, the gap between employers' expectations and satisfaction with the performance of the professional was 50.2%, giving it a high score. It is concluded that the level of satisfaction of the graduates in relation to the training received in the Higher Education Establishment and from the perspective of the employers in the different operational health units in the province of Imbabura is satisfactory.

**Key word:** Employer, training, graduates, perception, satisfaction.

**TEMA:**

**"SATISFACCIÓN DE LA FORMACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES DE LA PROVINCIA DE IMBABURA, 2022"**

## CAPÍTULO I

### 1. El Problema de la Investigación

#### 1.1. Planteamiento del Problema

De acuerdo a los patrones mundiales de acceso a la educación superior establecida por la UNESCO, demostró que el acceso a la educación superior ha incrementado en todas las regiones del mundo en las dos últimas décadas, pese a que es lamentable saber que no todas las personas se benefician del acceso a la educación superior; en la actualidad las políticas de apoyo al acceso universal a la educación superior se ha ampliado, un claro ejemplo es la elaboración de leyes específicas de acceso universal, esquemas de financiamiento y la creación de universidades diseñadas especialmente para estudiantes que se encuentran en desventajas económicas(1).

La educación es un derecho fundamental y universal de todos los seres humanos que les permite adquirir conocimientos y alcanzar así una vida social plena. Particularmente, en América Latina, algunas de las problemáticas que atraviesa la educación superior es la calidad en la formación, debido al inevitable proceso de integración a un mundo cada vez más globalizado (2), que va de la mano con las particularidades demandas sociales y necesidades específicas de cada país, aunado al punto de inflexión que atraviesa el desarrollo económico de cada nación, estableciendo como una estrategia prioritaria el cambio educativo (3).

Los establecimientos de educación superior al evaluar el nivel de satisfacción de los estudiantes frente a los servicios que ella ofrece, es esencial comprender el vínculo entre la satisfacción del estudiante y la calidad de la enseñanza universitaria. Debido a que, estudios relacionados con el tema establecen que el docente, el contenido, la evaluación y el horario juegan un papel representativo en la satisfacción del estudiante, a diferencia de la estructura del curso, duración, interacción, carga de trabajo, nivel de dificultad percibida no juegan un papel significativo (4).

En Ecuador, de acuerdo al modelo de evaluación del entorno de aprendizaje de las carreras de Enfermería Julio 2022, menciona que para el sistema de educación superior el principio de calidad establece la búsqueda continua, autor reflexivo del mejoramiento y aseguramiento de la calidad educativa, basado en el equilibrio de la docencia, innovación y vinculación con la sociedad, misma que busca la mejora en la calidad de la educación superior en el área de conocimiento, para ello se evalúa constantemente el cumplimiento de los propósitos planteados con una visión de la calidad como excelencia (CACES), 2022).

La educación en enfermería debe garantizar la formación de profesionales competentes, activos, creativos, capaces de dar respuestas a las demandas actuales y futura de salud, prestando cuidados seguros y de calidad, así como adaptarse a las demandas constantes de evolución tecnológica y de conocimientos. De manera que, es evidente pensar que la calidad de la educación superior recibida por el profesional pueda tener repercusiones sobre la calidad de la asistencia sanitaria brindada y desarrollo profesional (6)

Es fundamental conocer la percepción que tienen los empleadores sobre los conocimientos, habilidades y destrezas laborales y sociales, así como los aportes en los procesos transformacionales de la institución de los profesionales de enfermería, definida como una forma de determinar el impacto que tuvo durante la formación. En consecuencia, la empleabilidad es definida desde la expectativa que tienen los empleadores frente al desempeño del profesional graduado, como sinergia entre los procesos adaptativos cognitivos y psicosociales, aumentado la probabilidad de que un graduado obtenga un empleo y pueda ejercer con éxito su profesión (7)

## **1.2. Formulación del Problema**

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

### **1.3. Justificación**

La formación universitaria ha sido fundamental para fortalecer la identidad de la enfermería como profesión, al igual que ocurre con otras disciplinas, debe adaptarse a los cambios generados en la sociedad y replantearse la necesidad de un nuevo proceso educativo, fundamentado en los principios de excelencia, calidad y pertinencia con la finalidad de responder a los nuevos retos del siglo XXI.

En cuanto a mejorar la calidad de la formación universitaria, el currículo de la carrera de enfermería ha estado marcado por diversos cambios en el plano estructural formal y procesual práctico, enfrentándose al desafío de insertarse a un mundo social y laboral amplio, global, complejo y cambiante, donde se establecen nuevas y mayores exigencias y competencias profesionales asociadas a la sociedad del conocimiento.

En este contexto, el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES) como organismo público tiene la responsabilidad de regular, planificar y coordinar el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior en Ecuador, para lo cual los contenidos curriculares deben ser concebidos en respuesta al criterio de pertinencia, proceso que requiere de una retroalimentación permanente para garantizar el impacto que genera la labor del egresado sobre su área de influencia.

Por consiguiente, la satisfacción de los estudiantes en relación con la enseñanza y el aprendizaje clínico, son un indicador que mide la calidad de la educación y refleja la eficiencia, validez y eficacia de programas de enfermería.

La mayoría de los estudios realizados en Latinoamérica coinciden que los fundamentos de la estructura curricular sustentan el plan de estudios de la carrera y responden a las nuevas demandas de la sociedad globalizada, dando respuesta a una concepción sistémica curricular que contribuya a garantizar la formación integral de los futuros profesionales como un acceso para alcanzar la pertinencia académica; un claro ejemplo de ello, es la formación de licenciados en enfermería, los cuales deben ser proactivos, innovadores y competentes a los cambios para mejorar su formación y así poder proporcionar un servicio de calidad y dar respuestas a las necesidades del individuo, familia y comunidad.

En el contexto ecuatoriano de acuerdo con la política nacional de regulación de la educación superior, se centra en el aseguramiento de la calidad de los procesos académicos, razón por la cual es esencial implementar proyectos de diseño y rediseño curricular que garanticen la pertinencia universitaria y la estandarización del perfil profesional.

Este estudio contribuirá a la implementación de nuevas estrategias curriculares que potencien la acción desarrolladora de la disciplina en el logro del perfil de egreso de los graduados de la carrera de enfermería, mediante la determinación del nivel de satisfacción de los profesionales de enfermería y la percepción de los representantes de los empleadores sobre el nivel de formación recibida en la Institución de Educación Superior; así también, la estrecha relación que mantiene con la Teoría de formación de Patricia Benner, dado que busca mejorar los métodos de aprendizaje-enseñanza desde una perspectiva filosófica fenomenológica facilitando la transición de estudiante a profesional. Puesto que, se ha demostrado que es una teoría útil para desarrollar a nivel curricular desde la formación de pregrado de la carrera de Enfermería, fortaleciendo el desarrollo del ser y del actuar como principiante hasta adquirir las capacidades, habilidades, destrezas y experiencia hasta de adquirir el nivel de experticia en la práctica profesional.

Esta investigación fue viable debido a que se contó con la accesibilidad a las distintas unidades de salud, los recursos materiales, humanos y económicos para el desarrollo del mismo.

A través de este estudio se obtendrá información sociodemográfica en relación a los profesionales graduados de la carrera de enfermería y representantes de los empleadores y realizar algunas consideraciones sobre el tema, debido a que en la provincia de Imbabura no se contaba con estudios relacionados con la investigación, por lo tanto, fue de suma importancia determinar el nivel de satisfacción de los graduados en relación a la formación recibida y la percepción de los representantes de los empleadores, por lo que contribuirá como una guía para desarrollo de futuros trabajos de investigación en el ámbito de la profesión de enfermería.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar la satisfacción de la formación del personal de enfermería desde la percepción de los empleadores de la provincia de Imbabura.

### **1.4.2. Objetivo Especifico**

- Definir el perfil sociodemográfico y laboral de los empleadores y profesionales de enfermería.
- Determinar el nivel de satisfacción de formación del graduado.
- Identificar las expectativas de los empleadores respecto al desempeño de los graduados de enfermería.
- Especificar las brechas entre las expectativas y la satisfacción de los empleadores sobre el desempeño.

### **1.5. 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 encontradas, entre las expectativas y la satisfacción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados?

## CAPÍTULO II

### 2. Marco Teórico

#### 2.1. Marco Referencial

##### **2.1.1. Estudio de la satisfacción percibida por los estudiantes de la UNED con su vida universitaria, España, 2017.**

El estudio sobre la evaluación de los planes de la calidad universitaria se ve mejorada cuando estos añaden opiniones e indicadores de satisfacción estudiantil. El objetivo de esta investigación es indagar sobre la satisfacción con la vida universitaria a través de encuestas en línea a los estudiantes que cursaron sus estudios en la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Se ha optado por un diseño no experimental de tipo exploratorio, descriptivo y transversal, dado que describe las generalidades sobre la satisfacción de los planes en la calidad pedagógica de la vida universitaria, teniendo en cuenta cuatro dimensiones: docencia, contenidos, comunicación y capacidades, siendo así los elementos que influyen de manera significativa en la satisfacción de los estudiantes de su formación. La muestra estuvo compuesta por 60 estudiantes de distintas carreras. Se realizaron estudios de consistencia interna realizando un análisis factorial exploratorio y coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.96$ ), correspondientes a cinco ámbitos académicos con edades comprendidas entre 24 y 50 años.

Según los resultados de este estudio, revelo que la diferencia de edades era significativa puesto que se encontraban en distintos ámbitos académicos, a diferencia del nivel de satisfacción este tuvo una puntuación alta desde la percepción de los estudiantes, en este caso se evidencio un elevado grado de bienestar en las variables analizadas. Concluyendo, que la revisión de las variables en cuanto a la satisfacción con la vida universitaria ha permitido señalar la necesidad de optimizar estrategias y recursos para la mejora de la calidad universitaria (8).

### **2.1.2. Formación académica del profesional de enfermería y su adecuación al puesto de trabajo, España, 2015**

Los avances científico-técnicos a la que se enfrentan los profesionales de enfermería día a día en el ámbito de la salud, está estrechamente relacionada con la formación recibida y el puesto de trabajo que desempeñan, de manera que la demanda en la formación es continua. Se desarrolló un estudio con el objetivo de identificar la formación de los profesionales en enfermería y su adecuación en el puesto de trabajo que desempeña, así también la exigencia en la formación continua.

Este estudio fue observacional, descriptivo de tipo transversal mismo que se lo llevo a cabo en el periodo mayo-junio 2015, en dicho periodo, se desarrolló el cuestionario de formación y adecuación del profesional de enfermería en el desempeño del trabajo. La muestra estuvo compuesta por 314 graduados en la región de Murcia. Se efectuó el cálculo tomando en cuenta un estudio anterior, que cumplían los criterios de inclusión y exclusión, para determinar la proporción de un error máximo del 5% y un nivel de confianza del 95%. Se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia puesto que se seleccionó a los individuos de manera voluntaria y que cumplían con los parámetros para ser encuestados.

Los resultados obtenidos fueron la edad media de 40 años, más de la mitad de los encuestado predomino el sexo femenino, con respecto a al título obtenido mayoría de los encuestados obtuvieron un diplomado, en cuanto a la formación académica más de la mitad de la población encuestado considera que la formación recibida no es la adecuada. Concluyo que su formación académica de posgrado no fue la adecuada en cuanto a su puesto de trabajo, esto se produce a pesar que realizaron congresos, seminarios de formación continua, lo que manifiesta que la formación continua no se adecua a sus necesidades laborales (9).

### **2.1.3. “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”, México, 2021.**

La formación del profesional de enfermería demanda de conocimientos sólidos en el ámbito científico y humanístico que sustenten su quehacer profesional, de manera que esté dispuesto a enfrentar el contacto diario con el usuario como ser humano, para así proporcionarle atención

al usuario a través del cuidado directo. El objetivo fue examinar la percepción que tiene los egresados de la licenciatura de enfermería y sus empleadores, acerca de la formación que apruebe la evaluación del perfil de egreso y su inserción en el mercado laboral.

Se abordó un estudio de diseño cuantitativo fenomenológico, de tipo descriptivo-analítico, tuvo por objetivo analizar la percepción de los egresados de las generaciones 2004-2019, en su inserción laboral en el periodo de febrero 2020 a enero 2021. Se aplicó la entrevista por el medio digital de zoom a los egresados enfermería y los empleadores de estos profesionales, teniendo en cuenta que los informantes fueron seleccionados de manera intencional. La muestra estuvo compuesta por siete egresados y cuatro empleadores que brindaron información sobre la experiencia del desempeño laboral.

Según los resultados obtenidos se estableció que los participantes del programa de la licenciatura a fin de contrastarlo, con el perfil profesional de egreso que plantean dichos programas y establecer así la coherencia entre los sectores laboral y educativo, cumplieron con su expectativa debido a que consiguieron empleo inmediato, por lo antes mencionado la institución UAM recomienda ampliamente cursar la carrera de enfermería, mientras que los empleadores coinciden con las expectativas al emplear a un egresado de UAM son altas y al tener la experiencia a lo largo del tiempo laborando con estos profesionales les ha producido satisfacción. Concluyendo, que la percepción del empleador sobre las competencias que se deben reforzar en el proceso de formación del egresado es importante para el programa de Enfermería, en virtud de que puede realizar un replanteamiento del proceso de formación, acorde con las competencias ocupacionales de un entorno dinámico y exigente, orientado hacia la calidad tanto de la formación como del desempeño (10).

#### **2.1.4. Opinión de los empleadores sobre las competencias de los egresados del programa de enfermería de la Universidad de Sucre frente a los retos cotidianos que enfrentan en el desempeño de sus funciones, Colombia, 2017**

En la actualidad, existen desafíos y trabas que enfrentan los futuros profesionales en enfermería, de modo que se requiere conocer la opinión de los empleadores sobre las competencias del egresado de la carrera de Enfermería frente a los retos en el desempeño de sus actividades cotidianas. El objetivo de este estudio fue conocer la opinión de los

empleadores sobre las competencias del egresado del programa de Enfermería frente a los retos cotidianos que enfrenta en el desempeño de sus actividades.

En relación a la metodología empleada fue de diseño cuantitativo, de tipo descriptivo, el tipo de muestreo fue no probabilístico y por convención. La muestra se obtuvo compuesta por 528 estudiantes del programa de enfermería de la Universidad de Sucre, que se encontraban laborando en 53 instituciones públicas y privadas, los datos fueron recolectados de manera directa, utilizando un cuestionario de autoreporte, el cual se dividía en tres partes: la primera en relación con datos generales; la segunda en respecto a las competencias y habilidades y la tercera compuesta por cinco preguntas abiertas.

Los resultados obtenidos establecieron que sólo el 4% de los profesionales han realizado maestrías, siendo esta una población bastante escasa; en cuanto a competencias se halló que el 86% de los profesionales poseen una buena comunicación y que el 76% tienen habilidades para aplicar conocimientos teóricos. Concluyendo que los empleadores sugieren incentivar durante la formación académica, capacitación permanente de los estudiantes después de graduarse (11).

### **2.1.5 Percepción de los empleadores sobre el desempeño del profesional de enfermería de la Universidad Industrial de Santander, Colombia, 2022.**

Para realizar programas de actualización y mejoramiento en enfermería, en primera instancia se debe responder a la realidad social, que evalúa el impacto que tienen los graduados frente al medio laboral, esto es reconocido desde la percepción que tiene los empleadores que tiene los empleadores sobre el desempeño laboral del graduado en enfermería. El objetivo principal fue analizar la percepción del empleador sobre el desempeño del profesional de enfermería de la Universidad Industrial de Santander.

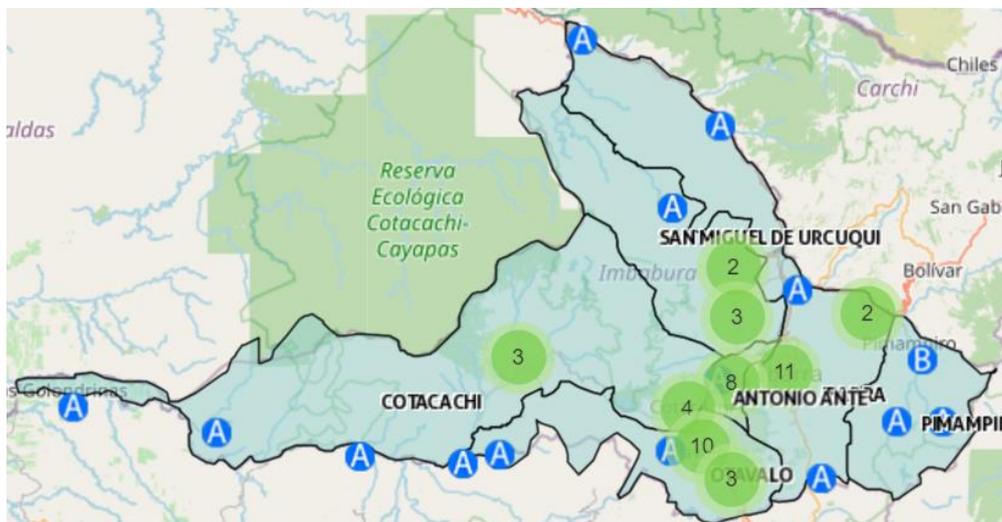
Se abordó mediante un estudio transversal analítico llevado a cabo en empleadores de graduados de enfermería de la UIS. Se diseñó un instrumento para evaluar la percepción del desempeño de los graduados y se aplicó de forma anónima, presencial o virtual, a los empleadores. La muestra consto de 85 empleadores a través de un muestreo estratificado, para la recolección de información. Además, se creó un instrumento, que consto de 20 ítems, con una escala de calificación tipo Likert con una puntuación del 1 al 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. De acuerdo a los resultados de los 20 ítems que constaba

el instrumento 19 fueron valorados por encima de los 4 puntos, mientras que el trabajo autónomo y la integración de la investigación obtuvieron una percepción baja. Concluyendo, que los graduados son percibidos como profesionales que se desenvuelve de manera competente en su profesión, además que el nivel de satisfacción en su desempeño fue alto(7).

## 2.2. Marco Contextual

### 2.2.1. Ubicación

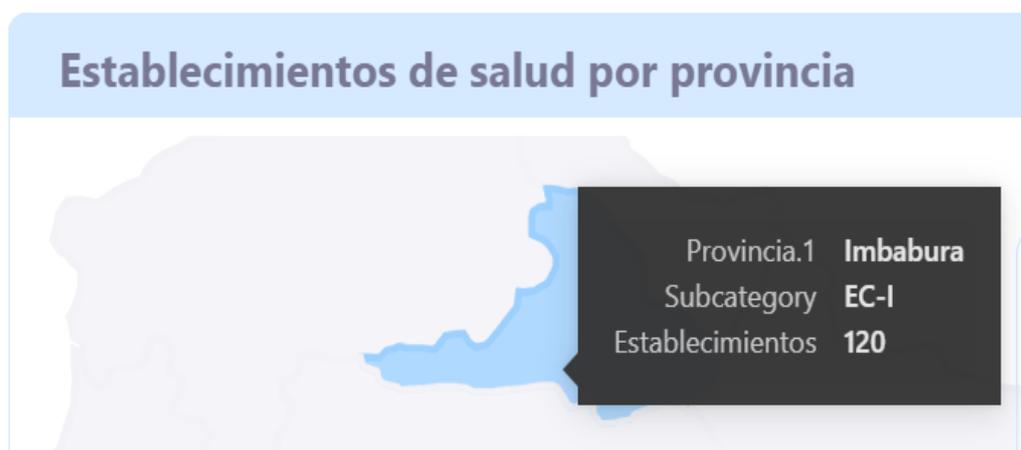
La provincia de Imbabura se sitúa al norte de la República del Ecuador en la actualidad tiene una extensión aproximada de 4.523 Km<sup>2</sup>, y limita al norte con la provincia de Carchi, al sur con Pichincha, al este con Sucumbíos y al oeste con Esmeraldas, ocupando gran parte de lo que es la hoya de Ibarra (12).



*Imagen 1. Ubicación de la provincia de Imbabura*

### 2.2.2. Caracterización de la provincia de Imbabura

La provincia de Imbabura se encuentra como la decimosegunda provincia más poblada del país, según la proyección demográfica del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), cuenta con 120 establecimientos de salud tanto públicos, privados con fines de lucro y privados sin fines de lucro (13).



*Imagen 2. Establecimientos de salud de la provincia de Imbabura.*

**Tabla 1.**

*Distribución de establecimientos por sectores*

Establecimientos públicos	Privados con fines de lucro	Privados sin fines de lucro
108	10	2

En la tabla sobre la distribución de establecimientos por sectores, se pudo observar que 108 establecimientos pertenecen al sector público, mientras que 10 al sector privado con fines de lucro y 2 de ellos a establecimientos privados sin fines de lucro.

### **2.2.3. Distribución del personal de enfermería en la provincia de Imbabura**

Según el INEC 2020, el personal de enfermería con el que cuenta la provincia de Imbabura es de 712, distribuidos en los 6 cantones tanto en hospitales básicos y general, así también en los centros de salud tipo A, B y C respectivamente, distribuidos de la siguiente manera: 661 profesionales de enfermería laboran en el servicio público mientras que 51 profesionales eran pertenecientes al sector privado con fines de lucro (13)

### **2.2.4. Historia de la provincia de Imbabura**

El Congreso Gran colombiano reunido en Bogotá creó el 25 de junio de 1824 la provincia de Imbabura con su capital Ibarra, y los cantones Ibarra, Otavalo, Cotacachi y Cayambe. Separados de la Gran Colombia, el nuevo Estado mantuvo la misma división territorial. Imbabura se extendía desde Rumichaca al norte, al río Guayllabamba al sur. El 11 de abril de

1850, se creó el cantón Tulcán. En 1855, Cayambe pasó a formar parte de la provincia de Pichincha con las parroquias, Tabacundo, Cangahua, Tocachi y Malchinguí. En 1861 se estableció, de manera definitiva, el cantón Cotacachi. En 1880 se creó la provincia de Veintimilla, hoy provincia del Carchi, con lo que todo ese territorio se separó de Imbabura. El 2 de marzo de 1938 fue creado el cantón Antonio Ante. El 26 de mayo de 1981 el cantón Pimampiro. El 9 de febrero de 1984 se creó el último cantón: Urcuquí (12).

### **2.3. Marco Conceptual**

#### **2.3.1. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud**

El profesional de enfermería debe estar en capacidad de brindar cuidados a todas las personas, independientemente de su condición; esta atención debe garantizar el bienestar y la seguridad de las personas, preservando su salud, que se define por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como “el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”(14).

#### **2.3.2. Perfil del profesional de enfermería**

El perfil del licenciado “se orienta hacia un profesional generalista, capacitado para la asistencia integral del individuo, familia y comunidad, la gestión y administración, investigación y educación”. Por otro lado, una característica que distingue al profesional de enfermería con carácter de licenciado, del técnico o auxiliar de enfermería, es la capacidad de usar el razonamiento científico en el análisis de problemas de su marco disciplina (3).

#### **2.3.3. Formación de las enfermeras en la salud**

En la actualidad se presentan grandes desafíos para la formación de enfermeras encaminados en la búsqueda de nuevas e innovadoras rutas, que permitan a esta profesión dar respuestas efectivas a las necesidades sanitarias de las poblaciones, para ello se hace necesaria una formación rigurosa, con la finalidad de dotar a la sociedad de talentos humanos altamente calificados, preparados, innovadores, creativos, sensibles y competentes para el abordaje del cuidado, frente a los problemas de salud a nivel local, regional y mundial en cualquier ciclo y situación de la vida (15).

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

Evaluar la calidad es importante porque esta ayudará a identificar las carencias y las habilidades con las que cuentan los estudiantes y a partir de allí desarrollar acciones en base al mejoramiento que permitan alcanzar las metas de calidad propuestas.

El Ministerio de Educación detalla estándares para alcanzar la calidad educativa con el fin de apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo. (16).

### **2.3.5. Satisfacción**

Varios 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” (16).*

Richard J médico cirujano de la Universidad Peruana de los Andes establece 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” (17).*

### **2.3.6. Percepción**

Se entiende como “Acción y efecto de percibir, sensación inferior que resulta de una impresión material hecha en nuestros sentidos” Desde el punto de vista de la psicología la percepción es “el proceso neurocognitivo en cuya virtud las configuraciones estímulares nos manifiestan, en forma de sensibles de distintos órdenes, la realidad física y las significaciones que hacen de ella una realidad humana, esto es, el mundo en el que vivimos”(18).

### **2.3.7. Inserción laboral**

La Inserción Laboral es considerada como la obtención de un empleo por el tiempo de formación realizado en una casa de estudios y depende de las características que presentan las personas y la oportunidad que ofrece el mercado laboral. Está vinculada a dos posibilidades, el desempleo y subempleo, sin embargo, a nivel profesional, se considera dos estados siendo la no inserción y la inserción profesional plena (19)

### **2.3.8. Teoría de formación de Patricia Benner**

- **Biografía**

Patricia Benner, nació en Hampton (Virginia) inicio sus en enfermería en California, en el año 1964 se licencio en enfermería en el Pasadema College. Posteriormente en 1970, curso su maestría en especialización en enfermería medico quirúrgica en la escuela de enfermería de San Francisco de la Universidad de California. En el año de 1982 obtuvo su doctorado en afrontamiento y salud en la Universidad de Berkeley (California).

Benner, posee un extenso conocimiento clínico en cuidado médicos- quirúrgicos, cuidados domiciliarios, cuidados intensivos; además ha trabajado como directora de enfermeras como también enfermera de base (20).

- **Antecedentes de la teoría**

Benner, mantuvo que el conocimiento práctico puede ampliar la teoría o puede desarrollarse antes que las fórmulas científicas. Las circunstancias clínicas siempre varían y complican lo que la teoría muestra, por ello la práctica clínica es un área de investigación a la vez será una fuente para el desarrollo del conocimiento, la práctica clínica integra la noción de excelente calidad, mediante la practicas las enfermeras puede desarrollar nuevos conocimientos. La enfermería debe desarrollarse en el conocimiento práctico y atreves de la observación e investigación científicas, algo relevante a tener en cuenta es que la teoría proviene de la práctica y la práctica es modificable por la teoría (20).

Benner definió los siguientes conceptos meta paradigmáticos:

- **Persona:** Es un ser que durante su vida desarrolla diferentes características de personalidad que se dan por experiencias vividas, el cuerpo y la mente son independientes, de tal modo que la enfermera centra sus cuidados en el cuerpo.
  - **Enfermería:** Es una relación de cuidado, durante el proceso de interacción se da un ambiente recíproco de ayudar y ser ayudado, cuya ciencia está basada en la moral y en la ética. La enfermería busca la historia de los pacientes y de esa manera indagar sus antecedentes.
  - **Salud:** Se definió como lo que se puede percibir, mientras que estar sano es la experiencia humana de la salud o de la integridad.
  - **Situación:** Hace referencia al entorno en donde se encuentra el cuerpo en determinado momento, a interacción que se da con el medio y con las costumbres (21).
- **Bases conceptuales de la teoría**

La Filosofía de Patricia Benner muestra que el proceso que la enfermera(o) atraviesa desde recién graduada(o) hasta que se especializa en un área determinada. Durante este proceso van surgiendo una serie de cambios de conducta; se van adquiriendo habilidades que hacen que el desempeño profesional sea cada vez de mejor calidad:

Benner manifestó estas descripciones en 5 etapas: principiante, principiante avanzado, competente, eficiente y experto.

**Nivel I principiante:** ‘‘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.

**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.

**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.

**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.

**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 (22).

La filosofía de Patricia Benner es aplicada a la práctica clínica en la cual el profesional de enfermería inicia en el nivel de principiantes y en la medida que va adquiriendo habilidades y destrezas, se enfrenta a situaciones diversas en las cuales aplica los conocimientos adquiridos o va actualizando continuamente la información, misma que le permite la resolución asertiva de las diferentes problemáticas, al pasar por los niveles de principiante avanzada, competente, eficiente hasta adquirir el nivel de experta y ejecutar las diversas actividades en circunstancias que requieren de una enfermera(o) experta (o)(21).

## 2.4. Marco Legal y Ético

### 2.4.1. Marco Legal

#### 2.4.1.1. Constitución de la República del Ecuador

La Constitución vigente del Ecuador es la del año 2008 en la cual hace referencia algunos enunciados que se relacionan con el presente trabajo de titulación a continuación se detalla los principales(23):

*Capítulo segundo: Derechos del buen vivir, en su sección séptima sobre salud, dispone.*

*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.*

#### 2.4.1.2. Ley orgánica de educación superior, LOES

*La ley orgánica se encarga de garantizar el derecho universal a una educación superior de calidad, que pretende la excelencia, pertinencia y egreso sin discriminación, de los cuales describió enunciados que se asemeja en el trabajo de investigación realizado, continuación los siguientes artículos (24):*

*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.*

*En el título V: Calidad de educación superior*

*Capítulo primero: Del principio de calidad*

*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.

#### **2.4.1.3. Plan de oportunidades 2021-2025 Calidad Educación Salud**

Plan nacional creando oportunidades hace referencia a los planes estratégicos del gobierno actual para alcanzar los Objetivos del Milenio, a continuación, se especifican lo más relevante que se relaciona con el presente estudio.

#### **EJE SOCIAL**

**OBJETIVO 6:** *Garantizar el derecho a la salud integral, gratuita y de calidad Política.*

**Política 6.5:** *Modernizar el sistema de salud pública para garantizar servicios de calidad con eficiencia y transparencia.*

**OBJETIVO 7:** *Potenciar las capacidades de la ciudadanía y promover una educación innovadora, inclusiva y de calidad en todos los niveles.*

**Política 7.2:** *Promover la modernización y eficiencia del modelo educativo por medio de la innovación y el uso de herramientas tecnológicas.*

**Política 7.3:** *Fortalecer el Sistema de Educación superior bajo los principios de libertad, autonomía responsable, igualdad de oportunidades, calidad y pertinencia; promoviendo la investigación de alto impacto.*

**Salud gratuita y de calidad**

*Se manifiesta en el derecho que tienen todas las personas de tener acceso a un servicio de salud que sea asequible y de calidad, cuyo financiamiento impulsará la existencia de un crecimiento económico inclusivo.*

### ***Educación Diversa y de Calidad***

*De acuerdo con el Ministerio de Educación, en el periodo de 2019 a 2020, se registraron 4.374.799 estudiantes de todos los niveles educativos. Existen 16.316 instituciones de educación en Ecuador que operan con un total de 215.255 docente. El 74% de los estudiantes estudian en alguna de las 12.254 instituciones discales. Para el mismo periodo, cerca del 24% del estudiantado se encuentra registrado en instituciones del área rural.*

#### **2.4.1.4. LEY ORGANICA DE SALUD**

*La ley orgánica de salud tiene como fin el establecer principios y normas que ayudan a la mejoría en la organización y funcionamiento del sistema nacional de salud que se encuentra establecido en el Ecuador, por cual se ha tomo en cuenta esta ley para el trabajo de investigación (25).*

#### ***Del derecho a la salud y su protección***

**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**

### **2.4.2.1. Código deontológico del CIE para profesionales de Enfermería**

El profesional de enfermería se rige por cuatro fundamentos para la promoción, prevención y restauración de la salud, puesto que el personal de enfermería debe estar en la disposición de aliviar el sufrimiento de los pacientes. Es por ello que el CIE se divide en cuatro partes las cuales comprenden: la enfermera y la persona; la enfermera y la práctica; la enfermera y la profesión; la enfermera y sus compañeros.

#### **La enfermera y la práctica**

*La enfermera será personalmente responsable y deberá rendir cuentas de la práctica de enfermería y del mantenimiento de su competencia mediante la formación continua; además dispensar los cuidados, la enfermera se cerciorará de que el empleo de la tecnología y los avances científicos son compatibles con la seguridad, la dignidad y los derechos de las personas(26).*

### **2.4.2.2. Declaración de Helsinki**

#### **Establece que:**

*La investigación médica en seres humanos debe conformarse con los principios científicos generalmente aceptados, y debe apoyarse en un profundo conocimiento de la bibliografía científica, en otras fuentes de información pertinentes, así como en experimentos de laboratorio correctamente realizados y en animales, cuando sea oportuno (27).*

*La investigación médica está sujeta a normas y protocolos éticos que sirven de guía para promover y asegurar el respeto a todos los seres humanos, para proteger su salud y derechos individuales; no obstante, el principal objetivo de la investigación médica es generar nuevos conocimientos, pero este nunca debe tener supremacía sobre los derechos y los intereses de la persona que participa en la investigación.*

*La investigación médica en seres humanos debe ser llevada a cabo sólo por profesionales con la educación, formación, calificaciones científicas y éticas apropiadas. La investigación en pacientes o voluntarios sanos necesita la supervisión de un médico u otro profesional de la salud competente y calificado apropiadamente (28).*

## CAPÍTULO III

### 3. Metodología de la Investigación

#### 3.1. Diseño de investigación

Partiendo de un análisis situacional de la población objeto de estudio, la investigación se basó en un enfoque cuantitativo no experimental.

- **Cuantitativa:** El abordaje de este estudio es cuantitativo, basado principalmente en un proceso sistemático, objetivo con el cual se busca generar magnitudes numéricas (29). En cuanto a la satisfacción de los empleadores en relación al desempeño de los graduados de la carrera de Enfermería, a través de un instrumento validado aplicado a la población en estudio. Permitiendo de esta manera cuantificar el problema y comprender la dimensión de una forma global.
- **No experimental:** Debido a que la investigación tiende a tener esta metodología ya que como investigador no existe la manipulación deliberada de variables, y en los que sólo se observan los fenómenos tal como se desarrollan en su contexto natural, para después analizarlos (29). En este estudio se evaluó el nivel de satisfacción de los empleadores con referencia al desempeño de los graduados de enfermería de la Universidad Técnica del Norte, sin existir manipulación de variables.

#### 3.2. Tipo de investigación

EL tipo de la presente investigación tuvo alcance descriptivo transversal.

- **Descriptiva:** Es aquel tipo de investigación que tiene como finalidad descubrir el “qué” del objeto que va hacer estudiado, más que el “por qué”. Como su nombre lo indica, busca describir y explicar lo que se investiga, sin embargo, no da las razones por las

cuales eso tiene lugar. Es decir, se describe el nivel de satisfacción que tienen los empleadores sobre el desempeño de los Graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Técnica del Norte.

- **Transversal:** Así mismo, se examinó la relación entre el nivel de satisfacción de los empleadores y el desempeño de los graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Técnica del Norte, de acuerdo a las variables de la población en un periodo de espacio y tiempo determinado.

### **3.3. Localización y ubicación del estudio**

El presente estudio se realizó en los establecimientos de la red pública de salud de la provincia de Imbabura, que cuenten con personal graduado de la carrera de enfermería de la Universidad Técnica del Norte.

### **3.4. Población**

#### **3.4.1. Universo**

Corresponde a 128 graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Técnica de Norte y 27 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 Imbabura durante el periodo octubre 2022- enero 2023.

#### **3.4.2. Muestra**

No se realizó un cálculo de muestreo debido al tamaño de la población. Para la determinación de la muestra de los empleadores y graduados de la Carrera de enfermería de la Universidad Técnica del Norte, se aplicó un muestreo no probabilístico intencional. En este tipo de muestreo se seleccionan casos característicos de una población limitando la muestra sólo a estos casos. Se utiliza en escenarios en las que la población es muy variable y consiguientemente la muestra es muy pequeña (30).

### **3.4.3. Criterios de Inclusión.**

- Se incluyó en el estudio a todos los graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte que laboran en los establecimientos de salud de la provincia de Imbabura.
- Empleadores encargados de la supervisión directa de los procesos operativos y/o administrativos de los graduados.
- Empleadores y Graduados que mediante consentimiento informado aceptaron participar en la investigación.
- Empleadores y graduados que se encontraron en los establecimientos de salud al momento de la aplicación del instrumento.

### **3.4.4. Criterios de Exclusión.**

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

## **3.6. Métodos y técnicas de recolección de información**

### **3.6.1. Encuesta**

Se aplicó como método la encuesta a través del instrumento del cuestionario. 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 al mismo variables relacionadas con el estudio.

El cuestionario para el profesional graduado de la carrera de enfermería de la UTN constó de 96 preguntas con una escala de satisfacción y escalas Likert de 5 valores que valora las siguientes dimensiones: sección 1: sociodemográficas y laborales; sección 2: mecanismos de vinculación y entrada al mercado laboral, sección 3: percepciones sobre los servicios que brinda a la institución relacionados con la formación. conformado por 1 ítem con escala de respuestas de 4 opciones: Muy insatisfecho, insatisfecho, satisfecho, muy satisfecho, sección 4: conocimientos, habilidades y actitudes con una opción de respuesta en rangos del 1 al 5 con opciones: Muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto. y la sección 5: ejercicio profesional y requerimiento en cuanto a formación preguntas cada una de ellas con respuestas de 5 opciones: Muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto.

El cuestionario que se aplicó al representante del empleador constó de 91 preguntas con una escala de satisfacción de 4 opciones y una escala Likert de 5 valores valorando las siguientes dimensiones: sección 1: datos de identificación de la institución de salud/ empresa, sección 2: información del profesional de enfermería encuestado, sección 3: inserción al trabajo remunerado, sección 4: percepciones sobre los servicios que brinda la institución relacionados con la formación, con una opción de respuesta en rangos del 1 al 5 con opciones: Muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto, sección 5: percepciones sobre la formación recibida en la carrera, cada una de ellas con respuestas de 5 opciones: Muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto, sección 6: conocimientos, habilidades y actitudes y sección 7: ejercicio profesional y requerimientos en cuanto a formación, con respuesta abierta.

### **3.7. Validez y confiabilidad de los instrumentos**

Para garantizar la validez y confiabilidad del instrumento se realizó la validez y fiabilidad que se detallan a continuación (31).

#### **Validez externa del instrumento:**

Se realizó mediante prueba piloto una población con similares características al investigado.

- **Prueba piloto**

Simulacro previo a la investigación final, tiene como objetivo contribuir a disminuir los posibles sesgos y errores en la obtención de los datos que pueden orientar a mejorar la metodología previamente planteada. Las principales funciones de una Prueba Piloto son: conocer si los procedimientos para la obtención de los datos planteada en la metodología son pertinentes y factibles, conocer la validez previa de los instrumentos y proporcionar entrenamiento a los facilitadores de las intervenciones (32).

**Validez interna del instrumento:**

- **Alfa de Cronbach**

Se la denomina como una medida estadística, misma que se utiliza como medición de la consistencia interna o de fiabilidad de unos instrumentos que utiliza escalas de Likert, el alfa de Cronbach va de 0 a 1 en donde 1 es la mayor fiabilidad mientras que cero se lo considera como una fiabilidad no aceptable. Algunos analistas con frecuencia toman al 0,7 como el valor de referencia para el Alfa de Cronbach (33).

**Análisis de fiabilidad:** El análisis de fiabilidad del instrumento se realizó aplicando el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach alfa de Cronbach (0.97).

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nº de elementos</b>
<b>,979</b>	<b>43</b>

Los resultados obtenidos garantizan la consistencia interna del cuestionario a través de los colocar 5 ítems que lo componen, siendo su valor alfa de 0.97 lo que nos lleva a calificarlo como un valor satisfactorio, en cuanto a los ítems lo cuales fueron calificados con satisfactorios fueron:

- Preguntas sociodemográficas
- Mecanismos de vinculación y de entrada al mercado laboral

- Percepciones sobre los servicios que brindo a la institución relacionados con la formación
- Conocimientos, habilidades y actitudes.
- Ejercicio profesional y requerimientos en cuanto a la formación

### 3.5 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 sociodemográfica y laboral que describen las características de una población, a partir de cuyo análisis pueden hacerse interpretaciones (34).	<b>Edad</b>	Tiempo que ha vivido una persona desde su nacimiento	Años cumplidos	Numérica	Cuantitativa discreta	Encuesta	Cuestionario
		<b>Genero</b>	Conjunto de características biológicas que comparten un mismo grupo de individuos	Características biológicas anatómicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masculino</li> <li>• Femenino</li> <li>• LGBTI</li> <li>• Otros</li> </ul>	Cualitativa nominal	Encuesta	Cuestionario
		<b>Nivel de formación académica</b>	Es el grado de formación académica de nivel superior que tiene el profesional de enfermería.	Formación académica de nivel superior	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Licenciatura</li> <li>• Maestría</li> <li>• Especialidad</li> <li>• Doctorado</li> </ul>	Cualitativa nominal	Encuesta	Cuestionario
		<b>Etnia</b>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mestizo</li> <li>• Indígena</li> <li>• Afro ecuatoriano</li> <li>• Otros</li> </ul>	Cualitativa nominal	Encuesta	Cuestionario
		<b>Estado civil</b>	Es el conjunto de condiciones de una persona física, que determinan su situación jurídica y le otorgan un conjunto de derechos y obligaciones.	Establecido por el registro civil.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soltero</li> <li>• Casado</li> <li>• Viudo</li> <li>• Unión libre</li> <li>• Otros</li> </ul>	Cualitativa nominal	Encuesta	Cuestionario
		Años laborables	Se refiere al tiempo que una persona ha estado empleada en una organización.	Años laborados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Años de experiencia</li> <li>• Función que cumple</li> <li>• Servicio que se encuentra</li> </ul>	Cuantitativa nominal	Encuesta	Cuestionario

**Objetivo 2. Evaluar el nivel de satisfacción de acuerdo a 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 (35).	<b>Bienestar</b>	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
		<b>Capacidades</b>	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
		<b>Resultados</b>	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
		<b>Expectativas</b>	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 Graduados 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 (36).	<b>Desempeño</b>	Acto mediante el cual el empleador demuestra su manera desenvolverse.	Eficacia 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>	Cuantitativa nominal	Encuesta	Cuestionario
		<b>Expectativa</b>	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
		<b>Atención</b>	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
		<b>Conocimiento</b>	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.** Especificar 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 (37).	<b>Expectativa</b>	. Lograr cumplir con las expectativas expuestas por el empleador	Expectativa Vs Satisfacción =Brecha	<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	Resultados del cuestionario de satisfacción.
		<b>Satisfacción</b>	Cumplimiento parcial o completo de las expectativas			cualitativa nominal	Encuesta	Resultados del cuestionario de satisfacción.

### **3.8. Métodos y técnicas de recolección de información.**

Para dar cumplimiento a los objetivos se diseñó y se aplicó un cuestionario validado dirigido a los profesionales graduados y a los representantes de los empleadores, para determinar el nivel de satisfacción de la formación del graduado en enfermería de la Universidad Técnica del Norte según la percepción de los empleadores de la provincia de Imbabura.

Para el procesamiento y análisis de datos se diseñó una base de información en el programa estadístico SPSS Versión 25. Los datos fueron analizados a través de estadística descriptiva básica con frecuencias y porcentajes.

### **3.9 Aspectos éticos**

Este es un estudio 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 anonimización de los datos con códigos alfanuméricos, que serán guardados en un CD de uso exclusivo de las investigadoras y guardadas 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 a guardar los principios de bioética que amerita una investigación como la 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 que se va a hacer de la información que se obtenga y garantizar los derechos de riesgo mínimo, autonomía y confidencialidad, del modo que toda la información será utilizada para los 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, zona 1, lo que contribuirá a mejorar la formación

de los futuros profesionales de enfermería; respetará la justicia debido a que todos los participantes tiene iguales posibilidades de participar y se respetará la autonomía del participante previa aceptación del consentimiento informado electrónico y voluntariedad del mismo para participar en la investigación.

## CAPÍTULO IV

### 4. Resultados de la Investigación

La presente investigación toma en cuenta aspectos importantes relacionados sobre el grado de satisfacción de la formación del graduado en enfermería de la Universidad Técnica del Norte desde la percepción de los empleadores de la provincia de Imbabura, los datos obtenidos fueron analizados en el programa estadístico SPSS, obteniendo los siguientes resultados:

#### 4.1. Perfil demográfico y laboral de los empleadores y graduados de enfermería.

##### 4.1.1. Definir el perfil sociodemográfico y laboral de los empleadores.

**Tabla 2.**

*Características Socio-demográficas de los graduados de la Provincia de Imbabura 2022*

Características		Frecuencia	Porcentaje
<b>Inclinación de Género</b>	Hombre	20	15,6%
	Mujer	<b>107</b>	<b>83,6%</b>
	LGBTIQ+	1	0,8%
<b>Rangos de edades</b>	21-30	<b>93</b>	<b>72,65%</b>
	31-40	28	21,87%
	43-57	7	5,48%
<b>Estado civil</b>	Soltero	<b>84</b>	<b>65,6%</b>
	Casado	34	26,6%
	Divorciado	2	1,6%
	Unión libre	8	6,3%
<b>Nivel de formación</b>	Licenciatura	<b>118</b>	<b>92,2%</b>
<b>Etnia</b>	Mestiza	<b>116</b>	<b>90,6%</b>
	Indígena	9	7%
	Afrodescendiente	2	1,6%
	Otros	1	0,8%
<b>Año de graduación</b>	1991-2000	7	5,47%
	2004-2010	12	9,38%
	2011-2022	<b>109</b>	<b>85,16%</b>

**Análisis, interpretación y discusión:**

Como se observa en la tabla 1, la mayoría de profesionales graduados que participaron en el estudio pertenecieron a promociones comprendidas entre el (2011 – 2022) con una tasa de participación del 85.16%. Si analizamos por la variable edad, la población es relativamente joven, con una media de 27 años y predominio del género femenino. Prevalece la auto identificación étnica mestiza y el estado civil soltero. Sin embargo, en relación al nivel de formación, la totalidad de profesionales poseen estudios de tercer nivel correspondiente a licenciatura.

Según el estudio realizado por Agrazal-García 2018, sobre la “Satisfacción de estudiantes de enfermería con su formación teórico-práctica. Universidad de Panamá, Sede Azuero” establece que de acuerdo al rango de edad el 93% se encuentran entre las edades de 20-25 años, considerando como una población adulto joven, estado civil soltero con el 93% , mayoritariamente de sexo femenino (38). Por lo tanto, los resultados encontrados revelan que el perfil sociodemográfico (sexo, edad, estado civil) de los profesionales es similar a otros estudios relacionados con el tema, mostrando un predominio del sexo femenino, debido a que se considera que la femineidad ha estado ligada a las practicas humanas y estas han sido una responsabilidad intrínseca de las mujeres.

Por otra parte, si bien la educación superior oferta estudios de posgrado como una herramienta importante de superación para el profesional de enfermería, al permitir fortalecer el desempeño y competitividad frente a la globalización; en algunos países de América Latina incluido Ecuador la educación de cuarto nivel presenta problemas para su consolidación y desarrollo, lo que puede relacionarse con la obtención de conocimientos y desarrollo de habilidades para un mejor rendimiento, satisfacción y prestigio laboral, así también sobre la calidad asistencial(39).

#### 4.1.2. Perfil demográfico empleadores

**Tabla 3.**

*Perfil demográfico de los empleadores en la provincia de Imbabura 2022*

	Características	Frecuencia	Porcentaje
Género	Hombre	6	22,20%
	Mujer	<b>21</b>	<b>77,80%</b>
Edad	25-35	17	<b>62,9%</b>
	36-45	7	25,9%
	43-64	3	11,1%
Estado civil	Soltero	10	37,00%
	Casado	<b>16</b>	<b>59,30%</b>
	Unión libre	1	3,70%
Nivel de formación	Licenciatura	17	<b>63,00%</b>
	Especialidad	3	11,10%
	Maestría	6	22,20%
	Doctorado	1	3,70%
Auto identificación étnica	Mestiza	<b>23</b>	<b>85,20%</b>
	Indígena	2	7,40%
	Afrodescendiente	2	7,40%

#### **Análisis, interpretación y discusión:**

#### **Análisis, interpretación y discusión:**

En lo referente al perfil demográfico de los representantes de los empleadores, el 63 % de cuentan con un título de formación académica en licenciatura, seguido con estudios de cuarto nivel con un 22,2%, en cuanto al género el 77,80% de los representantes fueron de género femenino, el rango de edad se ubica entre los 25 a 35 años con el 62.9%, en relación al estado civil el 59,30% de los encuestados son casados, referente a la auto identificación étnica el 85,20% de los encuestados se consideraron mestizos.

Según un estudio realizado por Lima y Freitas (2021), los profesionales que participaron en el estudio presentaron las siguientes características: el 68,9% de género femenino, en cuanto al estado civil el 38.5% de los encuestados estaban casados, mientras que el nivel de formación con la que contaba es licenciatura en enfermería con el 45,9% (40).

Este estudio tiene similitud al de Lima y Freitas, puesto que se pudo observar que era una población relativamente adulta joven, mientras que el género que tuvo más predominio fue el género femenino, además en relación a la formación académica existió una supremacía en la formación de tercer nivel correspondiente a Licenciatura en Enfermería en relación a otras profesionales, considerados como representantes de los empleadores.

### 4.1.3. Perfil Laboral

**Tabla 4.**

*Funciones laborales que se desempeña en la provincia de Imbabura. 2022.*

Funciones laborales	Frecuencia	Porcentaje
Gestión administrativa	2	1,6%
Educación/ docencia	2	1,6%
Asistencial/ cuidado directo	<b>99</b>	<b>77,3%</b>
Ocupacional	9	7%
Otros	16	12,5%

#### **Análisis, interpretación y discusión**

De acuerdo a las funciones de mayor inserción laboral sobre los graduados en enfermería, podemos destacar la asistencial/cuidado directo con el 77,3%, así también, el 7% profesionales de enfermería se desempeñan en funciones ocupacionales, mientras tan solo el 1,6% realizan funciones de gestión administrativa y docencia, lo que manifiesta que existen mayores dificultades de inserción en las funciones de gestión estratégica y de equipos, liderazgo, educación e investigación.

Según un estudio realizado por García Ortiz (2022) sobre la “ Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados de enfermería: estudio de caso en el Sur de Jalisco, México”, los resultados que se obtuvieron de los empleadores fueron: el 71% de los graduados en enfermería se desempeñaban en el área asistencial, seguida de la docencia e investigación con el 70,3%, mientras que la función administrativa se la considero con el 48,1%, también se identificó las demandas de los empleadores en cuanto a la buena presencia, iniciativa, puntualidad y el trabajo en equipo de los profesionales (41).

En cuanto a los resultados obtenidos del estudio realizado por García-Ortiz y Castro-Simian, muestra similitud con la investigación, debido a que se identificó que existe una escaso inserción en cuanto a la docencia e investigación, de igual manera en el área administrativo; por consiguiente, se determina que los profesionales en enfermería solo enfocan su mirada a cumplir funciones asistenciales y de cuidado directo, lo cual limita a que los profesionales puedan desenvolverse en otros funciones, para lo cual la gestión y ejecución de los cuidados

de enfermería deben estar sustentadas y justificadas en evidencia científica y por lo tanto, se hace necesario que las enfermeras desarrollen investigación, para contribuir en los fundamentos de su quehacer(42).

#### 4.1.4. Mecanismos de vinculación de entrada al mercado laboral Graduado

**Tabla 5.**

*Inserción al trabajo remunerado del graduado en la provincia de Imbabura, 2022.*

<b>Mecanismo primer empleo después de graduarse.</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A través de anuncios en el periódico	10	7,8%
Contacté con el empleador por iniciativa propia	22	17,2%
El empleador se puso en contacto conmigo	5	3,9%
Continué después de las prácticas en empresas/instituciones que realicé durante la carrera	<b>33</b>	<b>25,8%</b>
A través de contactos personales (familia, amigos)	16	12,5%
A través de los que fueron mis profesores en la universidad	5	3,9%
Monté mi propio emprendimiento	1	0,8%
Otros	<b>36</b>	<b>28,1%</b>

#### **Análisis, interpretación y discusión**

Dentro de los mecanismos de inserción al mundo laboral, se puede determinar que 36 de los profesionales encuestados optaron por otros medios en relación a los descritos en la tabla 4; por otra parte, el desempeño que el graduado realizó mediante sus prácticas pre profesionales con el 25,8% como mecanismo de inserción laboral, otra mecanismo por la cual consiguió empleo fue por iniciativa propia el 17,2% y se contactó directamente con el empleador por iniciativa propia, mientras el 7,8% consiguió empleo a través de anuncios en un periódico.

Según un estudio realizado por Guaranguay y Sánchez en Ecuador, determinar que la inserción laboral es un término usado para hacer referencia a la incorporación de los profesionales en ámbito laboral, es por ello que también que la inserción laboral y productiva empieza incluso antes que de finalizar sus estudios mediante el año de servicio obligatorio, considerándose así una inserción temprana a pesar que se considera una lapso de tiempo corto, sirve como experiencia en cuanto a la inserción laboral (43).

De acuerdo a los datos obtenidos de investigaciones relacionadas al tema, se puede establecer que la fuente de inserción al mundo laboral es la práctica previa a la obtención de su título profesional, la cual se considera como una experiencia a corto plazo, no obstante, en algunos casos se podría considerar que el adecuado desenvolvimiento en las prácticas formativas, puede darle la oportunidad de conseguir un empleo en la misma institución en la cual realizó sus prácticas pre profesionales.

**Tabla 6.***Requisitos formales para conseguir el primer empleo*

Requisitos que contribuyeron para conseguir el primer empleo		
	N	Porcentaje
Título profesional afín al cargo	26	34,20%
Mostrar experiencia laboral	13	17,10%
Título de postgrado	1	1,30%
Cumplir las exigencias de un entrevistador	5	6,60%
Certificado del Examen de Habilitación del Ejercicio Profesional	12	15,80%
Aprobar examen de selección	12	15,80%
Carta de recomendación	2	2,60%
Mostrar conocimiento de herramientas informáticas	5	6,60%

**Análisis, interpretación y discusión**

Según los datos obtenidos en relación a los requisitos que contribuyeron a conseguir empleo, el principal requisito es haber obtenido un título a fin al cargo con el 34,2%, además de demostrar experiencia laboral con el 17,1%, en iguales condiciones se pueden observar que tanto el haber aprobado un examen de selección, como haber obtenido la certificación del examen de habilitación del ejercicio profesional con el 15,8%, el requisito que menos porcentaje obtuvo fue el tener un título de cuarto nivel con el 1,30%

Según un estudio realizado por la Universidad Metropolitana de Xochimilco, los participantes de esta investigación coincidieron que uno de los requisitos para la inserción en el campo laboral es el título en enfermería, mientras que en el campo de la experiencia laboral por parte de graduados fue nula, debido a que ese era uno de los limitantes en cuanto a la inserción laboral, porque apenas contaban con la experiencia de las prácticas pre profesionales (10).

En cuanto al estudio de Martínez López, muestra similitud con la investigación realizada, considerando que los temas que más relevancia tuvieron es contar con un título a fin del cargo, otro de los puntos clave fue también que la experiencia es de gran importancia, debido a que es uno de los factores que siempre se toma en cuenta al momento de conseguir una plaza de trabajo; de la misma los dos estudios acuerdan en que la experiencia era escasa, puesto que eran profesionales que recientemente obtuvieron su título profesional, misma que fue adquirida durante sus prácticas pre profesionales.

**Tabla 7.***Factores que contribuyeron para conseguir el primer empleo*

<b>Factores</b>	<b>N</b>	<b>Porcentaje</b>
Conocimientos especializados (nivel de posgrado)	3	3,6%
Conocimientos de un idioma extranjero	2	2,4%
Conocimientos de herramientas informáticas	4	4,8%
Experiencia laboral previa	<b>20</b>	<b>24,1%</b>
Capacidad para asumir responsabilidades	<b>17</b>	<b>20,5%</b>
Honorabilidad	10	12,0%
Edad	5	6,0%
Genero	2	2,4%
Estado civil	3	3,6%
Antecedentes académicos	4	4,8%
Prestigio de la universidad en la que estudió	2	2,4%
Resultados de evaluación Psicométrica	7	8,4%
Otro	4	4,8%

**Análisis, interpretación y discusión:**

Respecto a los factores que contribuyeron a conseguir empleo mayoritariamente lo atribuyen a la experiencia laboral previa con un 24,1%, seguido de la capacidad para asumir responsabilidades con el 20,5%, además valores como la honorabilidad con el 12% considerando como factor relevante, por el contrario, el manejo del idioma extranjero y el género no constituyeron un factor relevante para conseguir empleo.

De acuerdo al estudio realizado por Martínez- López, donde se realizó análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes en cuanto a la mejora del perfil laboral se tomó en cuenta 3 actividades con son: promoción y prevención, laboral asistencial y la formación de los valores, sin embargo, reconoce que el conocimiento del idioma extranjero y el uso de los TICS atraviesan una formación de poco interés, pero que se debería considerar para una mejora en el perfil laboral (10), concordando con los resultados obtenidos en el presente estudio.

#### 4.1.4. Inserción al trabajo remunerado

**Tabla 8.**

*Mecanismo de inserción al trabajo empleador*

Mecanismos de reclutamiento al trabajo remunerado.		Frecuencia	Porcentaje
<b>Valido</b>	A través de anuncios en el periódico	0	0
	A través en la plataforma Socio-empleo	<b>19</b>	<b>63,30%</b>
	A través de plataformas privadas en internet	3	10,00%
	Otros, especifique	8	26,70%

#### **Análisis, interpretación y discusión**

Generalmente los mecanismos de reclutamiento al trabajo remunerado, denota que el empleador cuenta con un porcentaje elevado en cuanto a la aplicación de un empleo a través de la plataforma denominada socio empleo con el 63,3%, asimismo la inserción laboral por otros medios como acudir directamente al representante del empleador, y relaciones interpersonales con el 26,7%, por el contrario, la aplicación de una plaza laboral por medio de plataformas privadas en internet con apenas el 10%.

Según un estudio realizado sobre la trayectoria laboral y los medios por los cuales ingresaron al ámbito laboral, establecen que el 40% fue a través de amigos y familiares, mientras que el 22% fue por medio de la bolsa de trabajo que se maneja en este país, el 78% del encuestado ingreso al área laboral por medio de un examen específico en el área del conocimiento. En cuanto a los mecanismos de reclutamiento pudimos constatar que, tanto en la investigación como el estudio realizado por Cruz-Vásquez, coincidieron en cuanto al reclutamiento fue por medio de las plataformas de socio empleo, sin embargo, (44), por ende se establece que las diferencias encontradas entre los mecanismo de reclutamiento varían de acuerdo a las normativas y leyes de las empresas y los diferentes sistemas que se maneja el sector público de cada país. De hecho, se puede determinar que los profesionales graduados de enfermería mayoritariamente optan por puesto en el sector público, para lo cual ingresan a procesos de reclutamiento en ese sector.

**Tabla 9.***Requisitos formales para la contratación del personal de enfermería.*

<b>Requisitos</b>	<b>N</b>	<b>Porcentaje</b>
Título profesional afín al cargo	90	26,70%
Demostrar experiencia laboral	53	15,70%
Título de postgrado	7	2,10%
Cumplir las exigencias de un entrevistador	26	7,70%
Certificado del Examen de Habilitación del Ejercicio Profesional	42	12,50%
Aprobar examen de selección	43	12,80%
Carta de recomendación	19	5,60%
Demostrar dominio de un idioma extranjero	6	1,80%
Demostrar conocimiento de herramientas informáticas	17	5,00%
Disponibilidad para viajar o cambiar de residencia	14	4,20%
Otros	8	2,40%
Ninguno	12	3,60%

### **Análisis, interpretación y discusión de resultados**

En relación a los requisitos formales para la contratación del personal de enfermería, se ha tomado en cuenta los factores que han contribuido para conseguir el primer empleo, entre los que se identifican: haber obtenido un título profesional a cargo con un 26.7%, seguido de demostrar experiencia laboral con 15,7%, al igual que se toma en cuenta que se debe aprobar un examen para ser seleccionado con 12.8%, de la misma manera se tomó en cuenta el certificado del examen de habilitación de ejercicio profesional con el 12,5%.

Según un estudio realizado por Crespo Knopfler, establece que en la Facultad de Estudios Superiores de Zaragoza, menciona que uno de los requisitos muy importante para la contratación por parte de los empleadores fue que se debe tener un título de tercer nivel en este caso una licenciatura, de igual manera el rendir un examen de selección (45). De acuerdo a los requisitos formales se pudo destacar que en ambos estudios se consideraron que uno de los requisitos más importantes es contar con un título a fin del cargo para así poder obtener un empleo, al igual que haber aprobado el examen de selección de personal, por el contrario, la obtención de un título de cuarto nivel no constituyó como requisito de reclutamiento de personal.

**Tabla 10.**

*Factores que más contribuyeron en la selección del personal.*

<b>Factores</b>	<b>N</b>	<b>Porcentaje</b>
Conocimientos especializados (nivel de posgrado)	16	4,20%
Conocimientos de un idioma extranjero	4	1,10%
Conocimientos de herramientas informáticas	9	2,40%
Experiencia laboral previa	<b>59</b>	<b>15,60%</b>
Capacidad para asumir responsabilidades	<b>69</b>	<b>18,20%</b>
Honorabilidad	39	10,30%
Edad	17	4,50%
Genero	11	2,90%
Estado civil	16	4,20%
Antecedentes académicos	47	12,40%
Prestigio de la universidad en la que estudió	29	7,70%
Buena aceptación de la carrera en el mercado laboral	31	8,20%
Coincidencia de la carrera con las necesidades de la institución	32	8,40%

### **Análisis, interpretación y discusión**

En relación a los requisitos para conseguir el primer empleo se observó que los ítems que más relevancia tiene son: la capacidad para asumir responsabilidades con 18,2%, seguido de la experiencia laboral con 15,6%, al igual que los antecedentes académicos con 12,4% y la honorabilidad con 10,3%, cabe recalcar que dentro del estudio que se analizó los ítems que menor puntuación se observó fue el de conocimientos de un idioma extranjero y conocimientos de herramientas informáticas.

Mediante un estudio realizado por Muñoz, en el cual se indaga sobre los requisitos que deben tener los profesionales de enfermería para conseguir un empleo en el cual los graduados ingresaron a trabajar por medio de recomendaciones de allegados además una de las competencias más sobresalientes es la formación de los valores y los principios éticos, en este estudio se observó de igual manera que el uso de un idioma extranjero y la utilización de las herramientas informáticas también fueron asignadas con la menor puntuación que en la investigación realizada (46).

De la misma manera en el estudio realizado por Naranjo Anrango sobre el “El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla”, determina que el factor edad es uno más relevantes conjuntamente con la experiencia, debido a que los empleadores asocian la edad como un determinante fundamental para la medición de la experiencia laboral (47). Por el contrario, en el estudio realizado, se estableció que el factor

edad y género no influyo en la selección de personal, mientras que la capacidad para asumir retos y la experiencia profesional fueron un factor determinante para la selección.

## 4.2. Determinar el nivel de satisfacción de formación del graduado.

### 4.2.1. Evaluación del nivel de satisfacción sobre la formación recibida

**Tabla 11.**

*Satisfacción sobre el proceso de formación de graduados en enfermería de la Provincia de Imbabura.2022.*

Criterios	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho	
	N	%	N	%	N	%
Nivel de satisfacción en general.	1	0,80%	25	20,50%	<b>96</b>	<b>78,70%</b>
Contenidos estudiados en su carrera con respecto a: a: Relevancia (importancia y pertinencia)	2	2,00%	16	16,30%	80	81,60%
Relación teoría y práctica	0	0%	33	27,00%	89	73,00%
Actualidad de los contenidos recibidos.	2	1,70%	27	22,70%	<b>90</b>	<b>75,60%</b>
Secuencia	1	0,80%	27	22,50%	<b>92</b>	<b>76,70%</b>

### **Análisis, interpretación y discusión**

El nivel de satisfacción por parte de los graduados en cuanto a su formación académica se determinó como satisfactorio con el 78,70%, en relación al tipo de secuencia que la institución de formación académica fomenta, así como la actualidad de los contenidos recibidos durante la misma.

Mediante un estudio en México sobre la opinión de los egresados en enfermería sobre los contenidos curriculares, se observó que mediante preguntas abiertas identificaron que el 87% de los graduados se sienten satisfechos en relación a los conocimientos obtenidos en el área teórica al igual que en la modalidad en la que realizaron las prácticas formativas (48). En relación a la investigación, su pudo observar que los indicadores que más puntuación tenían se asimilan en ambos estudios, a causa que los encuestados se encontraron satisfactorios en la formación académica y modalidad de prácticas recibida en la formación.

**Tabla 12.**

*Nivel de satisfacción sobre las competencias en conocimiento de la formación de los graduados en enfermería en la provincia de Imbabura 2022*

Criterios/	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Conocimientos										
Aplicación y dominio de los conocimientos amplios de la ciencia enfermera	2	1,50%	4	3,10%	19	14,60%	85	<b>65,40%</b>	20	15,40%
Argumenta las teorías y modelos que fundamentan el cuidado de enfermería	1	0,80%	2	1,60%	44	35,50%	62	50,00%	16	12,80%
Argumenta la intervención de enfermería según criterios normativos	1	0,80%			24	19,40%	80	<b>64,50%</b>	19	15,30%
Relaciona las acciones de salud con los determinantes de salud	1	0,80%	1	0,80%	33	26,20%	74	<b>58,70%</b>	17	13,50%

### **Análisis, interpretación y discusión de resultados**

El nivel de satisfacción sobre las competencias en relación al conocimiento de los graduados, se observó que el personal de enfermería presentó un nivel de satisfacción alto, al aplicar y dominar los conocimientos amplios de la ciencia enfermera, las ciencias biológicas y humanas con el 65,4%, seguido de argumenta la intervención de enfermería, según criterios normativos para los diferentes niveles de atención y complejidad con el 64,5% y en cuanto a relacionar las acciones de salud con los determinantes biológicos, sociales, culturales, económicos y ambientales con el 58,7%..

En el estudio realizado por Carmona en México, hace referencia a la opinión sobre los conocimientos amplios y actualizados de los contenidos con el 97,4%, mientras que en los conocimientos teóricos sobre el cuidado y la búsqueda de información con el 93,4%, considerados como los datos más relevantes del estudio (49). Acerca de los conocimientos teóricos sobre el cuidado tanto en la investigación realizada en México como en nuestra investigación, existe similitud entre los resultados de conocimiento teórico sobre el cuidado enfermero otorgándole una puntual alta.

Al identificar el nivel de satisfacción recibida durante el proceso formativo en la Carrera de Enfermería, permitió identificar las condiciones relevantes y frágiles en el proceso educativo, constituyéndose elementos indispensables para reorientar y mejorar la formación profesional.

**Tabla 13.**

*Nivel de satisfacción sobre las habilidades de la formación de los graduados de enfermería en la provincia de Imbabura.2022*

Criterios	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Habilidades</b>										
F.C.6 Emplea los principios, procedimientos y métodos en la atención al paciente .	1	0,80%	0	0%	18	14,50%	78	<b>62,90%</b>	27	21,80%
F.C.7 Realiza procesos asistenciales y ejecuta intervenciones de enfermería.	1	0,80%	1	0,80%	25	19,80%	73	57,90%	28	21,87%
F.C.8 Domina procedimientos y precauciones en la administración de medicamentos.	1	0,80%	0	0%	21	16,70%	70	55,60%	34	27,00%
F.C. 9. F.C.10 Domina los aspectos teóricos y prácticos de la promoción de salud.	1	0,80%	0	0%	22	18,20%	75	62,00%	23	19,00%
F.C.10. Valora situaciones y problemas prioritarios de salud.	1	0,80%	1	0,80%	28	23,00%	72	56,25%	26	20,31%
F.C.11 Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud y en la enfermedad.	1	0,80%	0	0%	22	18,20%	73	60,30%	25	20,70%
F.C.12 Aplica los fundamentos de la gestión clínica y administrativa de enfermería.	1	0,80%	0	0%	38	31,90%	65	54,60%	15	12,60%
F.C.13 Gestiona e interpreta, exámenes complementarios, interconsultas y demás actividades de referencia.	1	0,80%	0	0%	42	35,00%	62	51,70%	15	12,50%
F.C.14 Desarrolla habilidades y destrezas, en técnicas, procedimientos.	3	2,50%	0	0%	29	23,80%	73	59,80%	17	13,90%
F.C.15 Ejecuta funciones y actividades de gestión clínica y administrativa.	1	0,80%	2	1,60%	31	25,40%	75	61,50%	13	10,66%
F.C.16 Guía su actuación con compromiso y responsabilidad ética y social.	1	0,90%	0	0%	28	23,90%	67	57,30%	21	17,90%
F.C. 17 Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud y en la enfermedad.	1	0,80%	0	0%	22	18,40%	73	60,33%	25	20,66%
F.C.19 Evalúa las intervenciones de enfermería en base a indicadores de calidad.	1	0,80%	1	0,80%	30	24,80%	68	<b>65,8%</b>	21	17,40%
F.C.20 Apoya los procesos de atención clínica en los servicios de salud.	1	0,80%			24	20,30%	75	<b>63,65%</b>	18	15,30%
F.C.21 Diseña programas de educación para la salud para individuos, grupos y comunidades.	1	0,80%	4	3,30%	31	25,80%	67	55,80%	17	14,20%
F.C.22 Ejecuta proyectos y programas que contribuyan a la resolución de problemas.	1	0,80%	5	4,20%	32	26,70%	67	55,80%	15	12,50%
F.C.23 Ejecuta programas de seguimiento y acompañamiento en pacientes de riesgo.	1	0,80%	5	4,20%	38	31,70%	63	52,50%	13	10,80%
IF.C.24 Aplica cuidados de enfermería considerando las necesidades emocionales, físicas.	1	0,80%	0	0%	23	19,00%	72	60,00%	24	20,00%
F.C.25 Realiza el cuidado enfermero, respondiendo a las necesidades humanas.	1	0,80%	0	0%	20	16,80%	72	60,50%	26	21,80%
F.C.26 Ejecuta habilidades de comunicación para promover el bienestar del paciente.	1	0,80%	0	0%	21	17,50%	73	60,80%	25	20,80%
F.C.27 Informa, registrar documentación clínica utilizando las Tics.	2	1,70%	2	1,70%	28	23,30%	71	59,20%	17	14,20%
F.C.28 Utiliza las TICS y los avances tecnológicos en la formación del aprendizaje.	1	0,80%	6	5,00%	35	29,20%	62	51,70%	16	13,30%
F.C.29 Educa, supervisa y apoya procesos educativos en diferentes grupos sociales.	2	1,70%	5	4,20%	33	27,70%	64	53,80%	15	12,60%
F.C.30 Demuestra habilidades gerenciales básicas, de liderazgo y de trabajo en equipo.	2	1,70%	2	1,70%	28	23,10%	69	57,00%	20	16,50%
F.C.31 Valora signos normales o cambiantes de salud/mala salud.	1	0,80%	1	0,80%	18	15,30%	75	<b>63,60%</b>	23	19,50%

**Análisis, interpretación y discusión:**

Acorde al nivel de satisfacción sobre las habilidades de la formación de los graduados se detallan lo siguiente: el 65,8% de los profesionales evalúa las intervenciones de enfermería en base a indicadores de calidad, mientras que el 63,65% se apoya en los procesos de atención clínica en los servicios de salud, de la misma en la habilidad para valorar los signos vitales normales o cambiantes de salud se obtuvo un 63,60%, uno de los puntos bajos en cuanto a consideración de los encuestados fue ejecución de funciones de gestión clínicas y administrativas con el 10,66%.

En un estudio realizado por Peterson y Sánchez acerca de las competencias del egresado de Enfermería de la Universidad Popular del César, menciono que una de las características intrínsecas de los profesionales fue el pensamiento crítico, también se complementó con el diseño e implementación de mecanismo de control para así responder a todas las necesidades del servicio (50). Al comparar los resultados del estudio con el realizado por Rodríguez y Álvarez, sobre la valoración de las competencias específicas, apreciamos que existe un nivel de valoración alto coincidiendo con la investigación sobre las habilidades que adquirió durante la formación (51).

En relación, a las demandas en el ámbito formativo, se propone el fortalecimiento en cuanto a las competencias de gestión administrativas de investigación y promover habilidades gerenciales básicas, de liderazgo y de trabajo en equipo.

**Tabla 14.**

*Tareas o actividades principales que realizan el profesional de enfermería en su institución.*

<b>Tareas o actividades realizadas en el trabajo actual</b>		
Criterios	N	%
Asistencial	<b>245</b>	<b>85,1</b>
Docencia	27	9,3%
Investigación	4	1,40%
Administrativo	12	4,20%
<b>Conocimiento y habilidades de actividades para el desempeño actual</b>		
Criterios	N	%
Asistencial	<b>135</b>	<b>68,6</b>
Docencia	8	4,1%
Investigación	51	26,30%
Administrativo	2	1,00%
<b>Conocimientos y habilidades específicas “puntos fuertes”</b>		
Criterios	N	%
Asistencial	<b>102</b>	<b>71,3%</b>
Docencia	7	4,90%
Administrativo	1	0,70%
Investigación	33	23,10%
<b>Conocimientos y habilidades específicas “puntos débiles”</b>		
Criterios	N	%
Asistencial	<b>86</b>	<b>81,9%</b>
Docencia	1	1,00%
Investigación	18	17,10%
<b>Vacíos prioritarios en el desempeño profesional para el mejoramiento de la formación</b>		
Si	49	40,50%
No	<b>72</b>	<b>59,50%</b>

### **Análisis, interpretación y discusión de resultados:**

De acuerdo a las actividades principales que realiza el profesional de enfermería, es importante destacar las tareas realizadas en el componente asistencial/ cuidado directo en el cual denota que el 85,1% de los profesionales aplica tanto el conocimiento como las habilidades y destrezas durante la atención a pacientes. Tomando en cuenta que para considerar el nivel de satisfacción como muy alto, se relaciona con puntos débiles que consideran los empleadores y que deben ser reformados en los graduados, evidenciase: componente asistencial se identifica la administración de medicamentos, cumplimiento de la Estrategia Nacional de Inmunizaciones con el 60,4%, así también el trabajo en equipo dentro del componente administrativo con el 27,9%; por consiguiente a pesar de los puntos débiles identificados más de la mitad de los representantes de los empleadores establecen que no identifican vacíos prioritarios en el desempeño profesional para el mejoramiento de la formación.

En un estudio realizado en Colombia acerca de la opinión de los empleadores sobre el desempeño de egresados del Programa de Enfermería de la Universidad de Sucre, la mayoría de los graduados laboraban en el área asistencial, mientras que las actividades como la asesoría y la educación e investigación fueron actividades que no se las realiza con mucha frecuencia durante la práctica asistencial (52). En relación en el estudio tomado como referencia, se evidencio que ambos cuentan con un nivel de satisfacción aceptable, en el desenvolvimiento asistencial, mientras que la investigación y docencia se la denomina como actividades que no se las realiza muy a menudo.

### 4.3. Identificación de las expectativas de los empleadores respecto al desempeño de los graduados de enfermería.

**Tabla 15.**

*Satisfacción de los empleadores sobre el proceso de formación del graduado de enfermería de la provincia de Imbabura.2022*

Criterios	Medianamente satisfecho		Satisfecho	
	N	%	N	%
Nivel de satisfacción en general.	8	29,63%	<b>19</b>	<b>70,37%</b>
Contenidos estudiados en su carrera con respecto a: Relevancia (importancia y pertinencia)	8	29,63%	<b>19</b>	<b>70,37%</b>
Relación teoría y práctica	10	37,03%	<b>17</b>	<b>62,97%</b>
Actualidad de los contenidos recibidos.	10	37,03%	<b>17</b>	<b>62,97%</b>
Secuencia	11	40,75%	16	59,25%

### **Análisis, interpretación y discusión de resultados**

En relación al nivel de satisfacción de los empleadores sobre el proceso de formación, establece que mayoritariamente se encuentran satisfechos, así también en relación a relevancia y pertinencia obtuvo una puntuación del 70,37%, en cuanto a la formación teórica y práctica, y la actualización de los contenidos recibidos durante la formación universitaria obtuvieron resultados satisfactorios.

Según un estudio realizado en Colombia por Fontalvo Beltrán acerca de percepción de la satisfacción que tienen las instituciones prestadoras de salud de la ciudad de Santa Marta sobre de los graduados del programa de enfermería, concluyo que la formación recibida por las instituciones obtuvo una calificación positiva por parte de los empleadores que como indicador sería un porcentaje satisfactorio (53). En los resultados de la investigación se pudo apreciar que se contó con un nivel alto en satisfacción con respecto conocimientos en general, coincidiendo con el estudio realizado en Colombia sobre la percepción que tiene sobre los graduados en el programa de enfermería, estableciendo una relación dinámica de atributos, en relación a conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los resultados del aprendizaje de la carrera de enfermería.

**Tabla 16.***Percepciones sobre las competencias por el graduado de acuerdo a los conocimientos*

Criterios	Medio		Alto		Muy alto	
	N	%	N	%	N	%
Conocimientos n= 27						
<b>FC1</b> Aplica y domina los conocimientos amplios de la ciencia enfermera.	10	37,04%	<b>14</b>	<b>51,85%</b>	3	11,11%
<b>F.C.2</b> Argumenta las teorías y modelos que fundamentan el cuidado de enfermería.	12	44,44%	10	37,04%	5	18,52%
<b>F.C.3</b> Argumenta la intervención de enfermería.	11	42,74%	12	44,44%	4	14,81%
<b>F.C.4</b> Relaciona las acciones de salud con los determinantes de salud	10	40,74%	13	<b>48,15%</b>	4	14,81%

### **Análisis, interpretación y discusión de resultados**

Las competencias que presenta el graduado de acuerdo a los conocimientos desde la percepción del empleador, se identificaron las siguientes: el 51,85% aplica y domina los conocimientos amplios de la ciencia enfermera, seguido de la relación de las acciones de salud con los determinantes de salud con el 48,15%, mientras que argumentar las intervenciones de enfermería dentro de las competencias como parte del conocimiento obtuvo un 44,44%, de la misma forma el argumentar sobre las teorías y los modelos que fundamentan el cuidado con el 37,04%.

En Chile, el estudio que se realizó sobre transferencia del conocimiento en enfermería a la práctica del cuidado, se observó que el conocimiento es la capacidad de convertir la información en acciones afectivas, cuyo propósito es dar respuesta a diversas interrogantes de interés de las personas (54). Por consiguiente, los resultados encontrados muestran que en general la aplicación y dominio de los conocimientos en enfermería coinciden con la literatura científica de Lagos-Garrido, debido a que la generación del conocimiento de enfermería ha evolucionado gracias al desarrollo de la investigación científica, dando respuestas a las necesidades de la profesión y de la sociedad, la difusión del mismo es imprescindible para que se produzca la transferencia de este conocimiento a la práctica de enfermería.

**Tabla 17.**

*Percepciones sobre las competencias desempeñadas por el graduado de acuerdo a los habilidades.*

Criterios Habilidades	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
F.2 Diseña planes de intervención para dar respuesta a las necesidades					10	37,04%	14	51,85%	3	11,11%
F.2.1 Genera proyectos de investigación.			3	11,11%	10	37,04%	11	40,74%	3	11,11%
F3 Emplear los principios, procedimientos para minimizar los riesgos.					11	40,74%	13	48,15%	3	11,11%
F.3.1 Realiza procesos asistenciales y ejecuta intervenciones de enfermería					11	40,74%	14	51,85%	2	7,41%
F.3.2 Domina procedimientos de la administración de medicamentos					8	29,63%	14	51,85%	5	18,52%
F.3.3 Domina los aspectos teóricos y prácticos de la promoción de salud.					11	40,74%	11	40,74%	3	11,11%
F.3.4 Valora situaciones y problemas prioritarios de salud.					11	40,74%	13	48,15%	3	11,11%
F.3.5 Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud.					9	33,33%	13	48,15%	4	14,81%
F.3.6 Aplica los fundamentos de la gestión clínica y administrativa de enfermería					9	33,33%	16	59,26%	3	11,11%
F.C.14 Gestiona e interpreta, exámenes complementarios.	1	3,70%			11	40,74%	11	40,74%	4	14,81%
F.C.15 Desarrolla habilidades y destrezas, en técnicas de atención.					8	28,60%	16	59,26%	3	11,11%
F.C.16 Ejecuta funciones y actividades de gestión clínica y administrativa					7	25,00%	16	57,10%	4	14,81%
F.C. 17 Guía su actuación con compromiso y responsabilidad ética y social.	1	3,70%			8	29,63%	15	55,55%	3	11,11%
F.C.18 Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud.					8	29,63%	16	59,26%	3	11,11%
F.C.19 Evaluar las intervenciones de enfermería.					8	28,60%	16	59,26%	3	10,30%
F.C.20 Apoyar los procesos de atención clínica en los servicios de salud.					9	33,33%	14	51,85%	4	14,81%
F.C.22 Diseñar programas de educación para la salud.			1	3,70%	9	33,33%	13	48,15%	4	14,81%
F.C.23 Ejecutar proyectos y programas que contribuyan a la resolución de problemas			3	11,11%	11	40,74%	9	33,33%	4	14,81%
F.C.24 Ejecutar programas de seguimiento y acompañamiento en pacientes, grupos de riesgo y terminales			3	11,11%	11	40,74%	10	37,04%	3	11,11%

F.C.25 Aplicar cuidados de enfermería considerando las necesidades	7	25,92%	15	55,55%	5	18,51%
F.C.26 Realiza el cuidado enfermero, respondiendo a las necesidades humanas	8	29,63%	15	55,55%	4	14,81%
Ejecutar habilidades de comunicación para promover el bienestar del paciente.	8	29,63%	16	59,26%	4	14,81%
F.C.28 Informar, registrar documentación clínica utilizando las Tics.	11	40,74%	13	48,15%	3	11,11%
F.C.29 Utiliza las TICS para el aprendizaje.	1	3,70%	10	37,00%	13	48,15%
F.C.30 Educar, supervisar y apoyar procesos educativos.	9	32,10%	15	55,55%	3	11,11%
F.C.31 Demostrar habilidades gerenciales básicas, de liderazgo	13	48,15%	9	32,10%	5	18,51%
F32 Valorar signos normales o cambiantes de salud/mala salud.	9	33,33%	14	51,90%	4	14,81%

### **Análisis, interpretación y discusión.**

En cuanto a las expectativas que tienen los empleadores sobre el tipo de habilidades que desempeña el profesional se evidencia que el 52,26% lo realiza en relación a: desarrolla habilidades y destrezas, brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud, evalúa las intervenciones de enfermería. ejecuta habilidades de comunicación para promover el bienestar del paciente, mientras que el 55,55% lo relaciona con: guía su actuación con compromiso y responsabilidad ética y social, aplica cuidados de enfermería considerando las necesidades, demuestra habilidades gerenciales básicas, de liderazgo.

De acuerdo al estudio realizado en Lima por Rodríguez Cruz, establece que la percepción sobre el logro de competencias en los estudios generales donde los graduados de enfermería deben afrontar desafíos durante su formación en lo cual conocimiento, las habilidades y destrezas contribuyen a mejorar la calidad de la atención (55). En relación al estudio realizado, coinciden que para el desarrollo de habilidades y destrezas desde su formación debe aplicar intervenciones de enfermería considerando las necesidades de cada paciente, así mismo demostrar habilidades gerenciales, de trabajo en equipo y liderazgo en su quehacer profesional.

Del mismo modo es primordial fortalecer las discrepancias que existen entre la formación inicial proporcionada por la institución de educación superior a los profesionales y los requerimientos del mercado laboral, unificando los compromisos y las colaboraciones.

**Tabla 18.***Ejercicio profesional y requerimientos en cuanto a la formación.*

<b>Tareas o actividades realizadas en el trabajo actual</b>		
Criterios	N	%
Asistencial	<b>68</b>	<b>86</b>
Docencia	6	7,7%
Investigación	1	1,3%
Administrativo	4	5 %
<b>Conocimiento y habilidades de actividades para el desempeño actual</b>		
Criterios	N	%
Asistencial	<b>46</b>	<b>90.1%</b>
Docencia	1	2,0%
Investigación	2	3,9%
Administrativo	2	4,0%
<b>Conocimientos y habilidades específicas “puntos fuertes”</b>		
Criterios	N	%
Asistencial	<b>46</b>	<b>83.63%</b>
Docencia	4	7,3%
Administrativo	3	5,45%
Investigación	2	3,63%
<b>Conocimientos y habilidades específicas “puntos débiles”</b>		
Criterios	N	%
Asistencial	<b>26</b>	<b>60,4%</b>
Docencia	3	7,0%
Administrativo	12	27,9%
Investigación	2	4,7%
<b>Vacíos prioritarios en el desempeño profesional para el mejoramiento de la formación</b>		
Si	12	42,9%
No	<b>16</b>	<b>57,1%</b>

**Análisis interpretación y discusión**

En cuando al ejercicio profesional y requerimientos de la formación desde la percepción de los empleadores, las actividades, conocimiento y habilidades que posee el personal de enfermería, mayoritariamente es representada por el criterio asistencial en relación al cuidado directo, administración de medicamentos y promoción de la salud con el 90,1%, del mismo modo es considerado como un punto fuerte dentro de las diferentes actividades relacionadas al desempeño profesional; por el contrario se identifican como puntos débiles a el cumplimiento de la estrategia nacional de inmunizaciones dentro del ámbito asistencia y al trabajo en equipo y liderazgo de acuerdo al criterio administrativo, de igual manera la investigación con un 4,7%. En este contexto, la consideración de competencias que los empleadores aspiran para lograr el perfil óptimo del profesional de enfermería, se relacionan con la fundamentación científica ya

que le brinda las herramientas para desenvolverse y tomar decisiones de forma competente y oportuna.

En Ecuador según el estudio realizado por Sánchez Hernández en relación a la percepción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados de Enfermería de la Universidad de Guayaquil, determinó que el nivel de satisfacción en cuanto al cuidado humanizado, aplicación de los valores, principios, y el cuidado que brinda el personal de enfermería es considerado como altamente satisfactorio, al contrario de nuestro estudio que destacó el trabajo en equipo y la vocación de servicio (56).

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

**Tabla 19.**

*Satisfacción de los graduados y empleadores*

		<b>N</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Satisfacción graduados</b>	Muy bajo	30	1,00%
	Bajo	35	1,20%
	Medio	687	22,70%
	Alto	<b>1734</b>	<b>57,40%</b>
	Muy alto	537	17,80%
		<b>N</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Satisfacción empleadores</b>	Muy bajo	3	0,4%
	Bajo	15	2,1%
	Medio	258	35,4%
	Alto	<b>366</b>	<b>50,2%</b>
	Muy alto	87	11,9%

#### **Análisis, interpretación y discusión de resultados**

En relación a la brecha entre la satisfacción por parte de los graduados y empleadores, se estableció que el nivel de satisfacción de los graduados fue alto con el 57,40%, de la misma forma sucede con el nivel de satisfacción por parte de los empleadores con el 50,2%, determinando que existió una brecha satisfactoria del 7% relacionado al desempeño del profesional de enfermería.

Según el estudio realizado sobre percepción de la satisfacción con la labor desempeñada por Arboleda-Posada, menciono que el nivel de satisfacción por parte de los empleadores fue satisfactorio en el habiente asistencial en el cuidado del paciente. (57), concordando con los resultados obtenidos del estudio.

#### 4.4.1. Análisis de brechas de recursos humanos en la provincia de Imbabura.

**Tabla 20.**

*Recursos humanos en la provincia de Imbabura.*

N° DE RECURSOS HUMANOS		2018	2019	2020
<b>Provincia</b>	<b>Imbabura</b>	684	670	712
<b>POBLACIÓN</b>		17.023.000	17.268.000	17.511.000
<b>Cantón</b>	<b>Antonio ante</b>	34	36	35
	<b>Cotacachi</b>	45	45	45
	<b>Otavaló</b>	108	124	110
	<b>Pimampiro</b>	20	12	19
	<b>San Miguel de Urcuqui</b>	13	12	19
	<b>Ibarra</b>	464	441	484

#### **Análisis, interpretación y discusión**

Según las estadísticas del INEC 2018-2020, se pudo identificar que existe una mayor concentración de profesionales de enfermería en los principales cantones de la provincia de Imbabura como son Ibarra y Otavalo al ser considerados como ciudades más pobladas y que cuenta con el mayor número de establecimientos de salud en la provincia. Por el contrario, los cantones de Antonio Ante, Pimampiro, Cotacachi y Urcuquí cuentan con una población minoritaria y por ende el número de profesionales requeridos y de establecimientos de salud son menores.

No obstante, en relación a las brechas de recursos humanos identificada en la provincia de Imbabura entre el año 2018 y 2020, concluye que de conformidad con las recomendaciones internacionales, descritas en el Plan Estratégico de la Organización Panamericana de la Salud(58), establece que por cada 10.000 habitantes se contará con 25 profesionales de enfermería, sin embargo, se determinó que existe una mayor concentración de profesionales en los cantones de Ibarra y Otavalo, en relación a los cantones de Pimampiro y Urcuqui que presentan una tendencia a mantenerse constante con 12 y 19 profesionales de enfermería respectivamente en relación a las recomendaciones internacionales.

## CAPÍTULO V

### 5. Conclusiones y Recomendaciones

#### 5.1. Conclusiones

- El perfil demográfico de los profesionales graduados de la carrera de enfermería demuestra un predominio del género femenino, comprendidos en el rango de edad de 21 a 30 años, de estado civil solteros con el 72,65%, mayoritariamente de etnia mestiza. En relación al perfil demográfico de los representantes de los empleadores se determinó que el género femenino prevaleció, las edades comprendidas fueron de 25 a 35 años, de los cuales el 22,20% cuenta con formación de cuarto nivel, de etnia mestiza y estado civil casados.
- De acuerdo al nivel de satisfacción de los graduados en cuanto a la formación académica recibida por la Institución de Educación Superior el 78,7% de los profesionales la consideraron como satisfactoria, en relación a los criterios de actualidad de contenidos recibidos, relación teoría y práctica y secuencia en el seguimiento por parte de la institución, más de la mitad de la población encuestada la califica como alto, de forma similar se relacionado con el grado de satisfacción global percibido por los empleadores concerniente al nivel académico adquirido por parte de los graduados en la Institución de Educación Superior considerado como alto con el 70,37%.
- En cuanto a las competencias que tienen los empleadores definida como: aplica y domina los conocimientos amplios de la ciencia enfermera más de la mitad de los profesionales lo considera como alto con el 65,40%, en relación al criterio de argumenta la intervención de enfermería según criterios normativos con el 64,50%, de la misma manera la relación con las acciones en salud y los determinantes de salud considerado como muy alto con el 13,50 % respectivamente.
- En relación a los criterios de habilidades de la formación de los graduados de enfermería se evidencia grados de satisfacción alto en los componentes: Emplea los

principios, procedimientos y métodos en la atención al paciente, evalúa las intervenciones de enfermería en base a indicadores de calidad, de la misma manera la relación de apoyo en los procesos de atención clínica en los servicios de salud y valoración de constantes vitales según el estado de salud. En cuanto a las expectativas que tienen los empleadores sobre el tipo de habilidades que desempeña el profesional se evidencia que el 52,26% lo realiza en relación a: desarrolla habilidades y destrezas, brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud, evalúa las intervenciones de enfermería. ejecuta habilidades de comunicación para promover el bienestar del paciente, mientras que el 55,55% lo relaciona con: guía su actuación con compromiso y responsabilidad ética y social, aplica cuidados de enfermería considerando las necesidades, demuestra habilidades gerenciales básicas, de liderazgo.

- Referente a las expectativas de los empleadores sobre el ejercicio profesional y requerimientos en cuanto a la formación se evidencia que el grado de satisfacción es alto, tomando en cuenta que el nivel de satisfacción para considerarlo como muy alto se relaciona con puntos débiles que consideran los empleadores deben ser reformados en los graduados, evidenciase: en relación al componente asistencial se identifica la administración de medicamentos, cumplimiento de la Estrategia Nacional de Inmunizaciones con el 60,4%, así también el trabajo en equipo dentro del componente administrativo con el 27,9%; por consiguiente a pesar de los puntos débiles identificados más de la mitad de los representantes de los empleadores establecen que no identifican vacíos prioritarios en el desempeño profesional para el mejoramiento de la formación.
- La brecha identificada entre el nivel de satisfacción de los graduados y la de los representantes de los empleadores, se determinó como satisfacción con un nivel alto y una relación de 7% entre los dos beneficiarios. No obstante, en relación a las brechas de recursos humanos en la provincia de Imbabura entre el año 2018 y 2020, se concluyó que de conformidad con las recomendaciones internacionales del Plan Estratégico de la Organización Panamericana de la Salud, establece que por cada 10.000 habitantes se contará con 25 profesionales de enfermería, sin embargo, se determinó que existe una mayor concentración de profesionales en los cantones de Ibarra y Otavalo, en relación

a los cantones de Pimampiro y Urcuqui que presentan una tendencia a mantenerse constante con 12 y 19 profesionales de enfermería respectivamente.

## 5.2. Recomendaciones

Una vez establecidas las distintas conclusiones en la presente investigación se recomienda:

- A la Universidad Técnica del Norte, en relación a los resultados obtenidos en la investigación, se establezcan estrategias que permitan la inserción del género masculino, ya que la oferta académica que brinda la Institución de Educación Superior, responde a las demandas sociales, económicas y culturales al formar profesionales con capacidades heurísticas para comprender las relaciones entre los distintos saberes y la responsabilidad social y ética en el cuidado del ser humano en sus diferentes dimensiones.
- En relación a la planificación micro curricular de la Carrera de Enfermería, se recomienda la implementación de estrategias de enseñanza aprendizaje que contribuyan a fortalecer las competencias en gestión de los servicios de salud, gestión de los servicios de enfermería, salud pública y la enfermería basada en la evidencia EBE, tomando en cuenta que los ajustes curriculares al sílabo son coherentes con el plan de estudios, garantizando el logro de los resultados de aprendizaje de las asignaturas y contribuyendo a que los estudiantes alcancen el perfil de egreso.
- La práctica pre profesional es sin duda esencial para la integración de conocimientos teóricos adquiridos sobre la disciplina, es un proceso en el cual la conjugación de lo teórico con lo práctico se complementa y permite al estudiante planificar acciones de enfermería, de forma preventiva o curativa, adquiriendo las herramientas básicas para insertarse al ámbito laboral. Razón por la cual se recomienda diseñar y evaluar un plan de ciclos de mejora continua a los estudiantes de enfermería de pregrado desarrollados a través del aprendizaje basado en proyectos y aprendizaje basado en simulación.

## Bibliografía

1. UNESCO – IESALC. Hacia el acceso universal a la educación superior: Tendencias internacionales [Internet]. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco]. 2020 [cited 2023 Mar 8]. 1–84 p. Available from: <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/11/acceso-universal-a-la-ES-ESPANOL.pdf>
2. Guerreo-Aray GR, Suástegui-Solórzano SM, Zambrano-Vera GE. La calidad de la enseñanza en la Educación Superior en Ecuador. Dominio las Ciencias [Internet]. 2019 Jul 5 [cited 2023 Mar 15];5(3):258. Available from: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/934>
3. Luengo-Martínez CE, Sanhueza-Alvarado O. Training for a Bachelor's Degree in Nursing in Latin America. Aquichan. 2016;16(2):240–55.
4. Dioses Lescano NMH, Antenor. Nivel de satisfacción en la formación de calidad a nivel universitario [Internet]. 2021 [cited 2023 Mar 8]. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/993/99366775022/99366775022.pdf>
5. (CACES). Modelo de evaluación del entorno de aprendizaje de las carreras de enfermería en proceso de acreditación [Internet]. 2022 Jul [cited 2023 Mar 8]. Available from: [https://www.caces.gob.ec/wp-content/uploads/Documents/2022/Evaluación carreras de Enfermería/modelo\\_actualizado\\_de\\_enfermería\\_definitivo.pdf](https://www.caces.gob.ec/wp-content/uploads/Documents/2022/Evaluación%20carreras%20de%20Enfermería/modelo_actualizado_de_enfermería_definitivo.pdf)
6. Víctor Manuel González-Chordá<sup>2</sup>, María Loreto Maciá-Soler<sup>3</sup>. Evaluación de la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje en estudios de grado en Enfermería. 2015 Aug 23 [cited 2023 Mar 15]; Available from: <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/29370>
7. Fajardo-Peña MT, Cardozo-Ortiz CE, Padilla-García CI. Percepción de los empleadores sobre el desempeño del profesional de enfermería de la Universidad Industrial de Santander. Salud UIS [Internet]. 2022 Jul 16 [cited 2023 Mar 15];54(1). Available from: <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/11980>
8. González-Peiteado M, Pino-Juste M, Penado-Abilleira M. Estudio de la satisfacción percibida por los estudiantes de la UNED con su vida universitaria. RIED Rev Iberoam Educ a Distancia [Internet]. 2017 [cited 2023 Mar 8];20(1):243. Available from: <http://dx.doi.org/10.5944/ried.20.1.16377>
9. Ortega M del CB, Cecagno D, Llor AMS, de Siqueira HCH, Montesinos MJL, Soler LM. Academic training of nursing professionals and its relevance to the workplace. Rev

- Lat Am Enfermagem [Internet]. 2015 [cited 2023 Mar 17];23(3):404–10. Available from: <http://enfermeriadocente>.
10. 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. Univ Autónoma Metrop Unidad Xochimilco [Internet]. 2021 [cited 2023 Feb 21];1–37. Available from: <https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/handle/123456789/26203>
  11. Marcela V, Arroyo V. OPINIÓN DE LOS EMPLEADORES SOBRE LAS COMPETENCIAS DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE SUCRE FRENTE A LOS RETOS COTIDIANOS QUE ENFRENTAN EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES. Univ Sucre [Internet]. 2017 Sep 29 [cited 2023 Mar 9]; Available from: [https://repositorio.unisucre.edu.co/bitstream/handle/001/636/T610.732\\_061.pdf;jsessionid=B6B6A3EE686A8195FB2532299F93EF90?sequence=1](https://repositorio.unisucre.edu.co/bitstream/handle/001/636/T610.732_061.pdf;jsessionid=B6B6A3EE686A8195FB2532299F93EF90?sequence=1)
  12. Imbabura P de. Prefectura de Imbabura - Reseña Histórica [Internet]. 2018. [cited 2022 Dec 19]. Available from: <https://www.imbabura.gob.ec/index.php/imbabura/resena-historica>
  13. INEC. Anuario de recursos y actividades de salud 2006 [Internet]. 2007. 2007 [cited 2023 Mar 15]. Available from: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOTBjYWZTEtN2JlMy00MTEzLWl0eW9MmZDU4OWEzYzVlZDM4IiwidCI6ImYxNThhMmU4LWNhZW50NDQwNi1iMGFiLWY1ZTI1OWJkYTExMiJ9>
  14. De Arco-Canoles ODC, Suarez-Calle ZK. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Univ y Salud [Internet]. 2018 Sep 5 [cited 2023 Mar 9];20(2):171. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>
  15. Doicela RP, Concha PJ. DESAFÍOS PARA LA FORMACIÓN DE ENFERMERAS EN SALUD GLOBAL. Enfermería Investig [Internet]. 2020 [cited 2023 Mar 9];5(3):53–62. Available from: [https://www.google.com/search?q=Formación+de+Enfermería+&biw=1422&bih=677&sxsrf=AJOqlzW1LGAwdeXPAEyEw1sxpNUaAoxipA%3A1678362980786&ei=ZMkJZI7VL-GJwbkP0aGmiAs&ved=0ahUKEwiOl5iq5c79AhXhRDABHdGQCbEQ4dUDCA8&uact=5&oq=Formación+de+Enfermería+&gs\\_lcp=Cgxnd3Mtd2](https://www.google.com/search?q=Formación+de+Enfermería+&biw=1422&bih=677&sxsrf=AJOqlzW1LGAwdeXPAEyEw1sxpNUaAoxipA%3A1678362980786&ei=ZMkJZI7VL-GJwbkP0aGmiAs&ved=0ahUKEwiOl5iq5c79AhXhRDABHdGQCbEQ4dUDCA8&uact=5&oq=Formación+de+Enfermería+&gs_lcp=Cgxnd3Mtd2)

16. Ministerio de Educación de Ecuador. Estándares de Calidad Educativa. Minist Educ [Internet]. 2012 [cited 2022 Dec 21];56. Available from: <https://educacion.gob.ec/estandares/>
17. 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. Rev la Fac Med Humana [Internet]. 2020 Jul 9 [cited 2022 Dec 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)
18. Franklin B. Percepción de la profesión de enfermería por parte de los estudiantes y docentes de pregrado de la carrera de medicina de la pontificia universidad católica del ecuador de la ciudad de quito, febrerojulio 2016 [Internet]. PUCE; 2016 [cited 2023 Mar 9]. Available from: <http://repositorio.puce.edu.ec:80/handle/22000/12386>
19. De U, De P, Facultad LA, La DE. Universidad Nacional Del Callao Escuela De Posgrado "Control En Cascada. 2018;
20. Martha Raile Alligood P, Professor and Director P program, College of Nursing, East Carolina University, Greenville NC, Ann Marriner Tomey P, et al. Modelos y teorías en enfermería [Internet]. Vol. Septimas E. 2011 [cited 2023 Mar 15]. Available from: [file:///D:/Users/A S U S/Downloads/Modelos.y.Teorias.en.Enfermeria.7a.Ed.pdf](file:///D:/Users/A%20S%20U%20S/Downloads/Modelos.y.Teorias.en.Enfermeria.7a.Ed.pdf)
21. Carrillo Algarra AJ, García Serrano L, Cárdenas Orjuela CM, Díaz Sánchez IR, Yabrudy Wilches N. Review of patricia benner's philosophy in clinical practice. Enfermería Glob. 2013;12(32):346–61.
22. Raile Alligood M, Marriner Tomey A. Modelos y teorías en enfermería. Model y teorías en enfermería, 2018, ISBN 978-84-9113-339-1, págs 323-338. 2018;323–38.
23. Constitución de la república del Ecuador. Ecuador Saludable, Voy por tí – Base Legal – Ministerio de Salud Pública [Internet]. Asamblea Nacional Constituyente. 2018 [cited 2022 Dec 21]. Available from: <https://www.salud.gob.ec/base-legal/>
24. Secretaria de educación superior, ciencia tecnología e innovación. Ley Organica De Educacion Superior, LOES [Internet]. 2010. 2010 [cited 2022 Dec 21]. p. 92. Available from: [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)
25. Asamblea Nacional del Ecuador. LEY ORGÁNICA DE SALUD [Internet]. Segundo Suplemento del Registro Oficial 53, 29-IV-2022. 2022 [cited 2023 Feb 23]. Available from: [https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3426/1/Ley Orgánica de Salud.pdf](https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3426/1/Ley%20Orgánica%20de%20Salud.pdf)
26. Consejo internacional de enfermeras. Código deontológico del cie para la profesión de

- enfermería. 2012;
27. Asamblea Médica Mundial. Declaracion De Helsinki De La Asociacion Medica Mundial. J Chem Inf Model [Internet]. 2000 Oct [cited 2023 Mar 18];53:160. Available from: [https://medicina.udd.cl/centro-bioetica/files/2010/10/declaracion\\_helsinki.pdf](https://medicina.udd.cl/centro-bioetica/files/2010/10/declaracion_helsinki.pdf)
  28. The World Medical Association-Declaración de Helsinki de la AMM. Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos – WMA – The World Medical Association. Asociación Medica Mundial. 2015. p. 5.
  29. Roberto Hernández Sampieri. Metodología de la investigación [Internet]. 2014 [cited 2023 Feb 22]. Available from: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
  30. Otzen T, Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int J Morphol [Internet]. 2017 [cited 2023 Feb 22];35(1):227–32. Available from: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
  31. Pablos Gonzales M. Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambiode las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. Doctoral. España: Universidad de Extremadura, Depaetamento de Ciencias de la Eduación [Internet]. 2016 [cited 2023 Feb 22]. Available from: [https://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia\\_e\\_investigacion/419drh.pdf](https://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf)
  32. Mora EA, Amelia A, Carrasco S, Paola Muñoz Muñoz V, Salinas RS, Carrera Huerta S, et al. Autores: Palabras clave: Prueba piloto, validez y confiabilidad CHARACTERISTICS OF THE PILOT TEST: A REVIEW OF ARTICLES PUBLISHED IN NURSING. Vol. 14. 2015.
  33. Pérez-león G. Coeficiente Alfa de Cronbach : ¿ Qué es y para qué sirve el Alfa de Cronbach ? GPL - Res Consult [Internet]. 2022 [cited 2023 Mar 15];1–4. Available from: <https://es.linkedin.com/pulse/qué-es-y-para-sirve-el-alfa-de-cronbach-gabriel-pérez-león->
  34. Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. Definición de indicadores sociodemográficos. Inei [Internet]. 2017 [cited 2023 Feb 21];5. Available from: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1753/definiciones.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1753/definiciones.pdf)
  35. Pérez Julián, Gardey Ana. Definición de satisfacción - Qué es, Significado y Concepto [Internet]. Definición.De. 2011 [cited 2023 Feb 21]. p. 10. Available from:

- <https://definicion.de/satisfaccion/>
36. Factorial HR. Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas [Internet]. Factorial HR. 2022 [cited 2023 Feb 21]. Available from: <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/>
  37. Matsumoto R. Desarrollo del Modelo Servqual para la medición de la calidad del servicio en la empresa de publicidad Ayuda Experto Development of Servqual Model for the measurement of the service quality in the publicity company Ayuda Experto. *Perspectivas*. 2014;(34):181–209.
  38. Agrazal-García J, Ortega B. Satisfacción de estudiantes de enfermería con su formación teórico-práctica. Universidad de Panamá, Sede Azuero. *Enfermería Univ* [Internet]. 2018 Oct 4 [cited 2023 Feb 21];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)
  39. Garcia-Salas JM, Rodríguez-Día JL, Parcon-Bitanga M. Formación de posgrados en Enfermería, una necesidad para Santo Domingo de los Tsáchilas. *Arch Médico Camagüey*. 2019;23(5):617–27.
  40. Lima DB, Freitas CPP de. Perfil sociodemográfico de la enfermería de cuidados intensivos y sus relaciones con el engagement y workaholism. *Rev Científica Multidiscip Núcleo do Conhecimento*. 2021 Jan 5;206–20.
  41. García Ortiz L, Vázquez Pérez JJ, Sánchez Caballero B, Rúa Vázquez PD, Rodríguez Sánchez DL. Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados de enfermería: estudio de caso en el Sur de Jalisco, México. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip* [Internet]. 2022 [cited 2023 Feb 21];6(6):6836–55. Available from: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3924/5959>
  42. Castro M, Simian D. LA ENFERMERÍA Y LA INVESTIGACIÓN. *Rev Médica Clínica Las Condes*. 2018 May;29(3):301–10.
  43. Guaranguay HC, Sánchez L. Inserción laboral del enfermero y su desarrollo en ámbito profesional. *Rev Científica Sinapsis* [Internet]. 2018 [cited 2023 Feb 21];1(12). Available from: <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/114/120>
  44. Cruz-Vázquez F, Esmeralda Bellido-Castaños M, Cruz-Vázquez Correo electrónico F. Career path and satisfaction of graduates of Nursing Bachelor from the Faculty of Higher Studies Zaragoza. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*. 2019;27(1):44–51.
  45. Crespo Knopfler S, González Velázquez MS, Cuamatzi Peña MT, Domínguez Villanueva L, González Nila LI. Percepción de empleadores sobre el Licenciado en

- Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. *Enfermería Univ.* 2018;6(1).
46. Muñoz MN, F PR, C. JH, G. AMA, C RR. Percepción de empleadores sobre las competencias de graduados del Programa de Enfermería de la Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira (Colombia). *Cult del Cuid* [Internet]. 2013 [cited 2023 Feb 21];9(2):22–38. Available from: <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/17509>
  47. Naranjo R. El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensam Gestión.* 2012;(32):85.
  48. Juárez C, Báez M, Hernández I, Hernández M, Hernández O, Rodríguez M. Opinión de egresados en enfermería sobre la congruencia de los contenidos curriculares con los requerimientos laborales. *Enfermería Univ* [Internet]. 2015 [cited 2023 Feb 21];12(4):197–203. Available from: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632015000400197](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632015000400197)
  49. Carmona Mejía B, González Velázquez S, Crespo KS. Opinion of graduates on the curriculum studied in the nursing degrees of the Faculty of Superior Studies of Zaragoza - Universidad Nacional Autónoma de México. *Enferm Glob.* 2012;11(4):192–203.
  50. Peterson AJ, Sánchez Roca D. Percepción del empleador: competencias del egresado de Enfermería de la Universidad Popular del Cesar. *Advocatus* [Internet]. 2016 [cited 2023 Feb 21];(26):227–37. Available from: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/advocatus/article/view/944/6368>
  51. Cora-izquierdo GL. *Educación Médica.* 2018;19.
  52. Martínez JC, Vergara VM, Quintero NY, Suarez DC, Miranda C, Periera M. Opinión de los empleadores sobre el desempeño de egresados del Programa de Enfermería de la Universidad de Sucre. Colombia. *Rev Espac.* 2018 Jul 20;39(29).
  53. Fontalvo Beltran, Grace; Garnica Tarazona, Yuleidy; Ropero Solano J. PERCEPCIÓN DE LA SATISFACCIÓN QUE TIENEN LAS INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SALUD DE LA CIUDAD DE SANTA MARTA ACERCA DE LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA DE ENFERMERÍA DE UNA UNIVERSIDAD DEL DEPARTAMENTO [Internet]. 2014 [cited 2023 Feb 21]. Available from: <https://core.ac.uk/reader/198275130>
  54. Lagos-Garrido ME, Paravic-Klijn T. Generation, diffusion and transfer of nursing care knowledge into practice. *Cienc y Enferm* [Internet]. 2015 Aug 1 [cited 2023 Feb 21];21(2):127–34. Available from:

- [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532015000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=pt)
55. Rodríguez Cruz EC. Percepción sobre el logro de competencias en los estudios generales en estudiantes de enfermería de una Universidad Pública de Lima en el año 2019 [Internet]. 2021 [cited 2023 Feb 21]. Available from: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17041>
  56. Carmen Alexandra Sánchez Hernández<sup>1</sup>, Dinora Rebolledo Malpica<sup>2</sup>, María Araceli García Martínez<sup>3</sup> GJMG. Vista de Percepción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados de Enfermería de la Universidad de Guayaquil [Internet]. 2022. [cited 2023 Feb 21]. Available from: <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/281/470>
  57. Posada GIA, Jiménez JLC. Perception of the performed work satisfaction and motivational factors among the personnel of the healthcare service suppliers in the Aburrá Valley during 2011. *Rev Gerenc y Polit Salud* [Internet]. 2018 [cited 2023 Feb 26];17(35):222–34. Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-70272018000200222&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272018000200222&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
  58. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Plan Estratégico de la Organización Panamericana de la Salud. 2020.

## ANEXOS

### Anexo1. Consentimiento Informado

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**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

## Anexo 2. Cuestionario graduado

### FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD CARRERA DE ENFERMERÍA



#### CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN 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, Sucumbíos 2022. OBJETIVO GENERAL: Determinar el grado de satisfacción de la formación del personal de enfermería desde la percepción de los graduados y empleadores, zona 1.

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

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

\_\_\_\_\_

##### A.1.1. Dirección de la institución de salud/ empresa:

Cantón \_\_\_\_\_

Provincia \_\_\_\_\_

Cargo que desempeña \_\_\_\_\_

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:
- Si su respuesta anterior fue otros: especifique \_\_\_\_\_

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

**B.1. Género**

- Hombre
- Mujer
- LGBTIQ+

**B.2. Edad (números enteros)****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
- Afro descendiente
- Otros

**B.6. Año en que el graduado completó sus estudios de Licenciatura en Enfermería (número entero)****C. INSERCIÓN AL TRABAJO REMUNERADO****C.1. Mecanismos de vinculación y de entrada al mercado laboral****C.1.1. ¿Cómo encontró su primer trabajo después de graduarse?**

- A través de anuncios en el periódico
- Contacté con el empleador por iniciativa propia
- El empleador se puso en contacto conmigo
- Continué después de las prácticas en empresas/instituciones que realicé durante la carrera
- A través de contactos personales (familia, amigos)
- A través de los que fueron mis profesores en la universidad
- Monté mi propio emprendimiento
- Otro

**C.1.2. ¿Qué requisitos formales le pidieron para conseguir el primer empleo? (selección varios)**

- 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
- Disponibilidad para viajar o cambiar de residencia
- Otros
- Ninguno

Si su respuesta anterior fue otros: especifique\_\_\_\_\_

**C.1.3. ¿Cuáles fueron los dos factores que más contribuyeron para que consiguiera su primer empleo?**

- Conocimientos especializados (nivel de posgrado)
- Conocimientos de un idioma extranjero
- Conocimientos de herramientas informáticas
- Experiencia laboral previa
- Capacidad para asumir responsabilidades
- Honorabilidad
- Edad
- Género
- Estado civil
- Antecedentes académicos
- Prestigio de la universidad en la que estudió
- Buena aceptación de la carrera en el mercado laboral
- Coincidencia de la carrera con las necesidades de la institución

**C.1.4 Señale el orden de importancia, solo los factores que contribuyeron en la obtención de su primer empleo. (Empezando por el 1 el más importante)**

- Conocimientos especializados (nivel de posgrado)
- Conocimientos de un idioma extranjero
- Conocimientos de herramientas informáticas
- Experiencia laboral previa
- Capacidad para asumir responsabilidades
- Honorabilidad
- Edad
- Género
- Estado civil
- Antecedentes académicos
- Prestigio de la universidad en la que estudió
- Buena aceptación de la carrera en el mercado laboral
- Coincidencia de la carrera con las necesidades de la institución

**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.

	1 Muy bajo	2 Bajo	3 Medio	4 Alto	5 Muy alto
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? D.1.2.1 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**

	1Muy bajo	2 Bajo	3 Medio	4 Alto	5 Muy alto
E.1. ¿Qué opina, en general, sobre la formación que recibió en la carrera? A su criterio fue:					
E.2. Valore los contenidos estudiados en su carrera con respecto a: E.2.1. Relevancia (importancia y pertinencia)					
E.2.2. Relación teoría y práctica					
E.2.3. Actualidad					
E.2.4. Secuencia					

**F. A CONTINUACIÓN, HAY UNA LISTA DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES. PROPORCIONE LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:**

¿En qué medida ha contribuido en el desarrollo de su trabajo?

COMPETENCIAS	ESCALA DE EVALUACIÓN				
	Muy bajo 1	Bajo 2	Medio 3	Alto 4	Muy alto 5
A. Nivel de contribución al desarrollo de su trabajo					
F.C.1 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.					
F.C.2 Argumenta las teorías y modelos que fundamentan el cuidado de enfermería.					
F.C.3 Argumenta la intervención de enfermería, según criterios normativos para los diferentes niveles de atención y complejidad. G.C.4 Relacione las acciones de salud con los determinantes biológicos, sociales, culturales, económicos y ambientales.					
F.C.4 Relacione las acciones de salud con los determinantes biológicos, sociales, culturales, económicos y ambientales. F.C.5 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.					
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.7 Emplea los principios, procedimientos y métodos en la atención al paciente para minimizar los riesgos.					
F.C.8 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					
F.C.9 Domina procedimientos y precauciones en la administración de medicamentos.					
F.C.10 Domina los aspectos teóricos y prácticos de la promoción de salud.					
F.C.11 Valora situaciones y problemas prioritarios de salud y/o enfermedad que ameriten ser investigados de acuerdo con el perfil epidemiológico.					
F.C.12 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.					
F.C.13 Aplica los fundamentos de la gestión clínica y administrativa de enfermería en los servicios de salud					
F.C.14 Gestiona e interpreta, exámenes complementarios, interconsultas y demás actividades de referencia.					
F.C.15 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.					
F.C.16 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 al marco legal y ético.					

F.C.17 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.					
F.C.18 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.					
F.C.19 Evalúa las intervenciones de enfermería en base a indicadores de calidad establecidos en los estándares de atención de salud.					
F.C.20 Apoya los procesos de atención clínica en los servicios de salud, con el respaldo de la protocolización y normas de atención.					
F.C.21 Diseña programas de educación para la salud para individuos, grupos y comunidades orientados a la adopción de estilos de vida saludables.					
F.C.22 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.					
F.C.23 Ejecuta programas de seguimiento y acompañamiento en pacientes, grupos de riesgo y terminales.					
F.C.24 Aplica cuidados de enfermería considerando las necesidades emocionales, físicas y personales incluyendo la satisfacción de las necesidades de confort, nutrición e higiene personal.					
F.C.25 Realiza el cuidado enfermero, respondiendo a las necesidades humanas mediante la aplicación de tratamientos prescritos.					
F.C.26 Ejecuta habilidades de comunicación para promover el bienestar del paciente.					
F.C.27 Informa, registrar documentación clínica utilizando las Tics y las normas de manejo de la información.					
F.C.28 Utiliza las TICS y los avances tecnológicos en la formación del aprendizaje y el procesamiento de la información en forma sistemática.					
F.C.29 Educa, supervisa y apoya procesos educativos en diferentes grupos sociales, aplicando los fundamentos didáctico-pedagógicos.					
F.C.30 Demuestra habilidades gerenciales básicas, de liderazgo y de trabajo en equipo.					
F.C.31 Valora signos normales o cambiantes de salud/mala salud, sufrimiento e incapacidad de la persona.					

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

G.1. Enliste tres de las tareas o actividades principales que ud realiza en su trabajo actual

\_\_\_\_\_

G.2. ¿Qué conocimientos y habilidades son los más relevantes para el desempeño de sus actividades laborales actuales?

\_\_\_\_\_

G.3. De los conocimientos y habilidades específicos de la profesión de enfermería. Identifique los "puntos fuertes" del desempeño profesional (no más de 2)

\_\_\_\_\_

G.4. De los conocimientos y habilidades específicos de la profesión de enfermería. Identifique los "puntos débiles" del desempeño profesional (no más de 2)

---

G.5. ¿Considera usted que hubo algún importante 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 3 Cuestionario empleador

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



### CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR

#### 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, Sucumbíos 2022. OBJETIVO GENERAL: Determinar el grado de satisfacción de la formación del personal de enfermería desde la percepción de los graduados y empleadores, zona 1.

#### 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

**C. INSERCIÓN AL TRABAJO REMUNERADO**

## C 1. 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
- Otros, 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

## 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	Escalas de Evaluación				
	Muy Bajo1	Bajo2	Medio3	Alto4	Muy Alto5
D.1.1. ¿Cómo calificaría en general a la UTN como institución de educación superior? en base a su percepción del graduado.					

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

Descriptores	Escalas de Evaluación				
	Muy Bajo1	Bajo2	Medio3	Alto4	Muy Alto5
E.1. ¿Qué opina, en general, sobre la formación que recibió en la carrera el graduado? A su criterio fue:					

E.2. Valore los contenidos estudiados del graduado en la carrera con respecto a:

Descriptores	Escalas de Evaluación				
	Muy Bajo1	Bajo2	Medio3	Alto4	Muy Alto5

E.2.1. Relevancia (importancia y pertinencia)					
E.2.2. Relación teoría y práctica					
E.2.3. Actualidad					
E.2.4. Secuencia					

#### F. PERCEPCIONES SOBRE LAS COMPETENCIAS DESEMPEÑADAS POR EL GRADUADO

Competencias de los graduados	Priorización de los criterios según competencias laborales.				
	Muy Bajo1	Bajo2	Medio3	Alto4	Muy Alto5
F1 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.					
F.1.1 Argumenta las teorías y modelos que fundamentan el cuidado de enfermería.					
F.1.2 Argumenta la intervención de enfermería, según criterios normativos para los diferentes niveles de atención y complejidad.					
F.1.3 Relaciona las acciones de salud con los determinantes biológicos, sociales, culturales, económicos y ambientales.					
F.2 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.					
F.2.1 Genera proyectos de investigación para contribuir a disminuir la problemática social y de salud basado en la mejor evidencia disponible.					
F3 Emplear los principios, procedimientos y métodos en la atención al paciente para minimizar los riesgos.					
F.3.1 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					
F.3.2 Domina procedimientos y precauciones en la administración de medicamentos.					
F.3.3 Domina los aspectos teóricos y prácticos de la promoción de salud.					
F.3.4 Valora situaciones y problemas prioritarios de salud y/o enfermedad que ameriten ser investigados de acuerdo con el perfil epidemiológico.					
F.3.5 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.					
F.3.6 Aplica los fundamentos de la gestión clínica y administrativa de enfermería en los servicios de salud					
F.3.7 Gestiona e interpreta, exámenes complementarios, interconsultas y demás actividades de referencia.					
F.4. 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.					
F.4.1 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 al marco legal y ético.					
F.4.2 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.					
F.5 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.					
F.5.1 Evaluar las intervenciones de enfermería en base a indicadores de calidad establecidos en los estándares de atención de salud.					
F.5.2 Apoyar los procesos de atención clínica en los servicios de salud, con el respaldo de la protocolización y normas de atención.					
F.5.3 Diseñar programas de educación para la salud para individuos, grupos y comunidades orientados a la adopción de estilos de vida saludables.					
F.5.4 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.					
F.5.5 Ejecutar programas de seguimiento y acompañamiento en pacientes, grupos de riesgo y terminales.					
F.5.6 Aplicar cuidados de enfermería considerando las necesidades emocionales, físicas y personales incluyendo la satisfacción de las necesidades de confort, nutrición e higiene personal.					
F.5.7 Realiza el cuidado enfermero, respondiendo a las necesidades humanas mediante la aplicación de tratamientos prescritos.					
F.5.8 Ejecutar habilidades de comunicación para promover el bienestar del paciente.					
F.5.9 Informar, registrar documentación clínica utilizando las Tics y las normas de manejo de la información.					
F.5.10 Utiliza las TICS y los avances tecnológicos en la formación del aprendizaje y el procesamiento de la información en forma sistemática.					
F.5.11 Educar, supervisar y apoyar procesos educativos en diferentes grupos sociales, aplicando los fundamentos didáctico-pedagógicos.					
F.5.12 Demostrar habilidades gerenciales básicas, de liderazgo y de trabajo en equipo.					
F.5.13 Valorar signos normales o cambiantes de salud/mala salud, sufrimiento e incapacidad de la persona.					

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

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

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

G.3. De los conocimientos y habilidades específicos de la profesión de enfermería. Identifique los puntos fuertes del desempeño profesional.

\_\_\_\_\_

G.4. De los conocimientos y habilidades específicos de la profesión de enfermería. Identifique los puntos débiles del desempeño profesional.

G.5. ¿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. Galería fotográfica

Constancia de la aplicación de la encuesta al profesional graduado de la UTN en el área hospitalaria



Constancia de la aplicación de la encuesta al representante del empleador



Constancia de la aplicación de la encuesta al representante del empleador



Constancia de la aplicación de la encuesta al profesional graduado de la UTN en el área comunitaria



## Anexo 5. Abstract

### ABSTRACT

SATISFACTION WITH THE TRAINING OF NURSING GRADUATES AT "UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE" ACCORDING TO THE PERCEPTION OF EMPLOYERS IN THE IMBABURA PROVINCE 2022

**Author:** Lorena Andrea Torres Paca

**Tutor:** Karen Vanessa Jaramillo Jácome

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

An adequate labor development of graduates reflects not only the quality of the professional but also the satisfaction with the university training received and the perception by employers, which should be adjusted to the needs and requirements of the labor market. The objective was to determine the degree of satisfaction with the training of nursing personnel from the perception of employers in the province of Imbabura. The approach of this study corresponds to a descriptive, cross-sectional, non-experimental, quantitative design. The sample consisted of 128 nursing professionals and 27 employers, to whom a validated survey was applied with a Cronbach's alpha coefficient index of 0.979, by means of a non-probabilistic intentional sampling in the different health units of the province of Imbabura. The age of the study group corresponds mostly to young adults showing a predominance of women at 72.65%. According to the level of satisfaction of the graduated professional in relation to the training received, 78.70% considered it as satisfactory; while 59.26% of the employers have a high rating on the competencies and skills performed by the graduate. Therefore, the gap between employers' expectations and satisfaction with the professional's performance was 50.2%, giving it a high score. It is concluded that the level of satisfaction of the graduates in relation to the training received in the Higher Education Establishment and from the perspective of the employers in the different health operating units of the province of Imbabura is satisfactory.

**Keywords:** Employer, training, graduates, perception, satisfaction.



Pablo Andrés Pérez Pozo MSc.

English Instructor.

La UEmprende EP.

UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE



Identificación de reporte de similitud. oid:21463:217683223

## NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS "SATISFACCIÓN DE LA FORMACIÓN DEL GRADUADO EN ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE S

## AUTOR

LORENA ANDREA TORRES PACA

## RECUENTO DE PALABRAS

25269 Words

## RECUENTO DE CARACTERES

144564 Characters

## RECUENTO DE PÁGINAS

105 Pages

## TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.0MB

## FECHA DE ENTREGA

Mar 24, 2023 9:06 PM GMT-5

## FECHA DEL INFORME

Mar 24, 2023 9:09 PM GMT-5

● **7% de similitud general**

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

- + 7% Base de datos de publicaciones
- + Base de datos de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- + Base de datos de Internet
- + Base de datos de trabajos entregados
- + Material citado
- + Fuentes excluidas manualmente
- + Base de datos de contenido publicado de Cross
- + Material citado
- + Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

Resumen

(Firma).....  


Msc. Karen Vanessa Jaramillo Jácome

C.C: 1003826565

**DIRECTORA DE TESIS**