



UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERIA

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO PARA LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIATURA EN ENFERMERIA**

TEMA:

PERCEPCIÓN DE EMPLEADORES SOBRE ROLES, FUNCIONES Y
COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA UNIVERSIDAD
TÉCNICA DEL NORTE 2015 -2016

AUTORAS:

Colimba Terán Johanna Gabriela

Carlosama Andrade Carla Paola

TUTORA DE TESIS:

Lic. Mercedes Flores MpH

IBARRA, ECUADOR 2015-2016

Certificación

Lic. Mercedes Flores MpH Directora de tesis de las Señoritas Carlosama Andrade Carla Paola y Colimba Terán Johana Gabriela certifica:

Que los mencionados estudiantes han cumplido con los requerimientos establecidos por la Universidad Técnica del Norte, Facultad Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería una vez presentado y revisado el trabajo de investigación amerita asistir a la defensa y sustentación de tesis, para obtener el título de Licenciatura en Enfermería.

Ibarra, 15 de Febrero de 2016



Lic. Mercedes Flores MpH

DIRECTORA DE TESIS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

Autorización de uso y publicación a favor de la Universidad Técnica del Norte

1. Identificación de la obra

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

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

DATOS DE CONTACTO			
CEDULA DE IDENTIDAD	1003462775		
APELLIDOS Y NOMBRES	Carlosama Andrade Carla Paola		
DIRECCION	Juana Atabalipa y Gonzales de Saá		
EMAIL	karlita-1692@hotmail.com		
TELEFONO FIJO	062651648	TELEFONO MOVIL	0986117489
DATOS DE CONTACTO			
CEDULA DE IDENTIDAD	103548482		
APELLIDOS Y NOMBRES	Colimba Teran Johanna Gabriela		
DIRECCIÓN	Santo Domingo de San Antonio		
EMAIL	joisteran@yahoo.es		
TELEFONO FIJO	0986467587	TELEFONO MOVIL	062932639
DATOS DE LA OBRA			
TITULO	Percepción de Empleadores sobre Roles, Funciones y Competencias del Profesional de Enfermería Universidad Técnica Del Norte 2015 -2016		
AUTORES	Carlosama Andrade Carla Paola Johanna Gabriela Colimba Terán		
FECHA :			
PROGRAMA	PREGRADO		
TITULO POR ELQUE OPTA	Licenciatura de Enfermería		
ASESOR /DIRECTOR	Lic. Mercedes Flores MpH		

2. Autorización de uso a favor de la universidad

Yo , Carlosama Andrade Carla Paola con cédula de identidad Nro.100346277-5; Colimba Johana Gabriela con cédula de identidad Nro., en calidad de autores y titulares de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente , hago la entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizado a la Universidad Técnica del Norte , la publicación de la obra en el Repositorio Digital y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos , para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión ; en concordancia con la Ley de Educación Superior Artículo 144.

3. Constancia

Los autores manifiestas que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrollo, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que son los titulares de los derechos patrimoniales, por lo que asumen la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrán en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, 15- 02 - 2016

AUTORES:



.....

Carlosama Andrade Carla Paola



.....

Colimba Terán Johanna Gabriela



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Cesión de derechos de autor del trabajo de grado a favor de la Universidad Técnica del Norte

Yo CARLA PAOLA CARLOSAMA ANDRADE, con cédula de identidad Nro. 1003462775 y yo JHONNA GABRIELA COLIMBA TERÁN con cédula de identidad Nro. 1003548482, manifestamos la voluntad de ceder a la Universidad Técnica del Norte los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor (es) de la obra o trabajo de grado denominado **PERCEPCIÓN DE EMPLEADORES SOBRE ROLES, FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE 2015 -2016** , que ha sido desarrollado para optar por el título de: LICENCIATURA EN ENFERMERIA en la Universidad Técnica del Norte, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En nuestra condición como autores nos reservamos los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Técnica del Norte. Ibarra, a los 16 días del mes de Febrero del 2016

LOS AUTORES

CARLOSAMA ANDRADE CARLA PAOLA

COLIMBA TERÁN JOHANNA GABRIELA

1003462775

1003548482

Dedicatoria

Dedico esta tesis con mucho amor, afecto y respeto a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerza para superar obstáculos. A mis padres que con mucho amor, trabajo y esfuerzo me han apoyado en todo momento y no han declinado nunca en creer en mí y siempre han sido partícipes de todas mis victorias y derrotas.

A mis abuelitos por su tiempo, apoyo y amor incondicional. A mi familia por sus palabras alentadoras siempre necesarias en todo momento. Para todos ellos dedico el fruto de mucho esfuerzo y abnegación que constituye esta tesis.

PAOLA CARLOSAMA

Dedicada con mucho amor a mi madre puesto que ella estuvo en cada paso de mi carrera, cada aliento de mi madre era un paso gigante en mi vida, cada tropezón ella hacía que me fortalezca.

A mi padre, mis hijos y esposo que son mi motivación para seguir adelante es por ellos y gracias al apoyo incondicional de mi madre que pude lograr a ser lo que soy en este momento y no puedo dejar sin dedicar este logro a Dios ya que mi espíritu se llenó de todo lo bueno para llegar a este objetivo.

GABRIELA COLIMBA

Agradecimientos

Queremos agradecer primero a Dios porque nos dio el don de la perseverancia para alcanzar nuestra meta.

A nuestra directora de Tesis Lic. Mercedes Flores MpH y en especial a la Msc. Janeth Vaca quien por su sabiduría, conocimientos, experiencia, dedicación, esfuerzo y paciencia nos ha permitido culminar el presente trabajo de tesis con éxito.

A la universidad que nos abrió sus puertas para ser mejores personas y buenos profesionales.

A los catedráticos que con el pasar de los años se convirtieron en nuestro ejemplo a seguir.

Son muchas las personas que han formado parte de nuestra vida profesional a las que nos gustaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos difíciles.

Paola y Gabriela

ÍNDICE

Certificación	I
Autorización de uso y publicación a favor de la Universidad Técnica del Norte	II
Dedicatoria.....	V
Agradecimientos	VI
Resumen.....	XIII
Abstract.....	XIV

CAPÍTULO I

Problema de Investigación	15
1.1 Planteamiento del Problema	15
1.2 Formulación del Problema.....	16
1.3 Justificación	17
1.4 Objetivos:.....	19
1.4.1 Objetivo General	19
1.4.2 Objetivos Específicos	19
1.5 Preguntas directrices	19

CAPITULO II

Marco teórico

2.1 Antecedentes	20
2.2 Importancia del seguimiento de graduados	24
2.3 Enfoques en los estudios sobre graduados.....	25

2.4	Objetivos de los estudios de graduados.....	26
2.5	Contexto de la educación superior	27
2.6	Contexto nacional.....	28
2.7	Contexto Local	29
2.8	Misión de la carrera de enfermería.....	31
2.9	Visión de la carrera de enfermería	32
2.10	Perfil profesional	32
2.11.	Formación por competencias	32
2.12.	Competencia Laboral	34
2.13.	Competencias en el mundo de la educación.....	35
2.14.	Concepto de identificación de competencias profesionales	36
2.15.	Métodos para definir competencias.....	36
2.16.	Descripción de las competencias.....	41
2.17.	Mapa funcional de Competencias	43
2.18.	Marco legal.....	44
2.18.1.	Constitución de la República del Ecuador.	44
2.18.2.	Plan Nacional del Buen Vivir.....	44
2.18.3.	Ley Orgánica de Educación Superior (LOES).....	44
2.19.	Variables de estudio	45
2.19.1.	Variables principales	45
2.19.2.	Variables secundarias	45
2.20.	Matriz de Relación de Variables	46

Capítulo III

Marco metodológico

3.1.	Tipo de investigación.....	59
3.2.	Diseño de la investigación	59
3.3.	Lugar de estudio de la investigación	59
3.4.	Población de Estudio	59
3.5.	Tipo de muestreo	59
3.6.	Unidades de Observación :	60
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	60
3.8.	Análisis e interpretación de datos:	60
3.9.	Procedimiento	60
3.10.	Validez y Confiabilidad	61
3.11.	Aspectos éticos	61
3.11.1	Confidencialidad de la información.	61
3.11.2	Consentimiento informado.	61

CAPITULO IV

Análisis e interpretación de resultados	62
Discusión	86

CAPÍTULO V

Conclusiones	88
Recomendaciones	89
Bibliografía	91

Definición de términos	96
Anexos.....	99

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Análisis e interpretación de resultados	62
Gráfico 1. Sector al que pertenece la institución	62
Grafico 2. Ha realizado algún tipo de contratación.	63
Gráfico 3. Prácticas pre-profesionales en los últimos 5 años	64
Grafico 4. Importancia que le da en la que cursó sus estudios	65
Grafico 5. Adaptación inicial.....	66
Grafico 6. Percepción de los empleadores en cuanto a la formación de Capacidades laborales de la UTN	67
Grafico 7. Cualidades profesionales que destacan los Graduados de la UTN.....	68
Gráfico 8 . Satisfacción con respecto al desempeño laboral	69
Gráfico 9. Áreas en las que se prevé demanda de profesionales de enfermería por su empresa/organización/institución en los próximos dos años	70
Gráfico 10. Tiene previsto admitir estudiantes de enfermería de la Universidad en prácticas en los dos próximos años?	71
Gráfico 11. Duración más adecuada (expresada en meses), que deben tener las prácticas pre-profesionales?	72
Gráfico 12 . A la hora de seleccionar estudiantes que aspectos considera	73
Grafico 13 .Aspectos más importantes para mejorar los servicios de empleo y prácticas externas de la UTN	74
Grafico 14. Bolsa de Trabajo	75
Gráfico 15 . Funciones de enfermería que predominan en el desempeño profesional.....	76

Gráfico 16. Competencias Genéricas	77
Gráfico 17 . Competencias Específicas	78
Gráfico 18. Competencias Específicas	80
Gráfico 19. Competencias Específicas	81
Gráfico 20. . Competencias Específicas	82
Gráfico 21. Competencias Específicas	83
Gráfico 22. Ingresos Mensuales Ministerio de Salud Pública	84
Gráfico 23. Ingresos Mensuales IESS	85

Percepción de empleadores sobre roles, funciones y competencias del profesional de enfermería Universidad Técnica del Norte 2015 -2016

Autoras:

Johanna Gabriela Colimba Terán

Carla Paola Carlosama Andrade

Directora de tesis:

Lic. Mercedes Flores MpH

Resumen

Las Instituciones de Educación Superior requieren evaluar de manera permanente la pertinencia de su oferta educativa en función de las demandas del mercado de trabajo, a fin de garantizar las mejores condiciones para la inserción, desarrollo y desempeño profesional de sus graduados. Este presente estudio se hizo con el objetivo de describir la percepción de los empleadores sobre roles, funciones y competencias del profesional de enfermería, para ello se realizó un estudio descriptivo, no experimental de corte transversal con enfoque cuali-cuantitativo, se aplicó una encuesta validada por criterio de expertos conformada por 16 items, las variables estudiadas fueron: Funciones, Roles y Competencias profesionales, Perfil profesional, Perfil ocupacional, la encuesta se aplicó a 53 responsables de enfermería que realizan la supervisión directa de los profesionales de enfermería públicos y privadas de la Zona 1. Entre los principales resultados se encontró que los empleadores consideran que los graduados tienen un nivel muy aceptable de conocimientos propios de la especialidad, de los cuidados especializados, del proceso de Atención de Enfermería (PAE), del lenguaje especializado. Como propuesta se diseñó un mapa de competencias profesionales que oriente a la institución con el diseño curricular de la Carrera Enfermería, especialmente en el diseño de los perfiles profesionales y de egreso.

Palabras Claves: Percepción de empleadores sobre Roles, funciones y competencias del profesional de enfermería.

Employers' perception of roles, functions, and skills of the nursing professional

Universidad Técnica del Norte 2015-2016

Authors:

Johanna Gabriela Colimba Terán

Carla Paola Carlosama Andrade

Director of Thesis:

Lic. Mercedes Flores MpH

Abstract

Higher education institutions need to evaluate the relevance of their standard of education according to job market demands on a consistent basis, ultimately guaranteeing the best conditions for the professional placement, development, and performance of their graduates. This current study was completed with the objective of describing the employers' perception of roles, functions, and skills of nursing professionals, which was carried out by means of a non-experimental, descriptive, cross-sectional study with a quali-quantitative focus. The participants were given a survey validated by expert criteria made up of 16 items, the analyzed variables being: Functions, Roles and Professional Skills, Professional profile, and Occupational profile. The survey was given to 53 nursing supervisors that directly supervise public and private nursing professionals from Zone 1. The main results showed that employers believe that graduates have an acceptable level of knowledge in their specialty, of specialized care, of the process of nursing care (PAE), and of specialized language. A proposed professional skills map was designed to guide institutions with a Nursing career curriculum, especially in the design of professional and graduation profiles.

Keywords: Employers' perception of roles, functions, and skills of the nursing professional

TEMA

PERCEPCIÓN DE EMPLEADORES SOBRE ROLES, FUNCIONES Y
COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA UNIVERSIDAD
TÉCNICA DEL NORTE 2015-2016

CAPÍTULO I

Problema de Investigación

1.1 Planteamiento del Problema

Las características de esta era del conocimiento imponen nuevas demandas y generan grandes desafíos a los sistemas educativos, “actualmente las organizaciones demandan capital humano proactivo, con capacidad de pensar, crear, innovar y emprender; frente a estas circunstancias, el ser humano y el desarrollo de sus capacidades son un factor crítico en el desarrollo de las organizaciones” (Lepeley, 2007; Puga y Martínez, 2008)

Diversas investigaciones señalan que una de los grandes retos de la universidad contemporánea es mejorar su calidad y pertinencia. Por ello el seguimiento de graduados es un factor clave en la redefinición de las políticas académicas curriculares. En este sentido el graduado de una carrera se constituye, en un profesional que ha adquirido durante su tránsito universitario un conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, valores y actitudes para el ejercicio de su profesión, tomando en cuenta estas características podemos decir que su desempeño laboral se relaciona con su formación como estudiante, destacando que los atributos, comportamientos y resultados de trabajo, son la medida de productividad de este. (Valenciano, 2011)

Sin embargo la facultad de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte tiene limitados estudios de Seguimiento de graduados considerando la percepción del sector empleador y esto genera egresados con las mismas características, sin tomar en cuenta la opinión de los empleadores, lo cual impide lograr los propósitos educativos. Por ello este estudio permitió determinar todas las competencias requeridas en el perfil profesional de enfermería; las prácticas dominantes y decadentes, reorientan el diseño curricular sustentado en el análisis real de la situación y ejercicios profesionales de enfermería.

Actualmente la formación de Profesionales en Enfermería en la provincia, adquiere relevancia, todo en una dimensión asistencial como en los aspectos académicos y administrativos porque responde al reto de la sociedad, la educación y el desarrollo de la enfermería en el país.

La investigación beneficiara al Talento Humano en Enfermería, formado acorde a las demandas y necesidades del entorno, la Universidad Técnica del Norte y la Carrera de Enfermería, en la medida que permite fortalecer su Proyecto de Carrera, los estándares de calidad y el impacto de la formación en el sector salud. Por otro parte también serán beneficiados los usuarios del sector salud que contarían con profesionales de Enfermería con alta capacidad técnica, científica y humana.

Es de suma importancia para la articulación entre las demandas del sector público y privado de salud- con el diseño curricular de la Carrera Enfermería, especialmente en el diseño de los perfiles profesionales y de egreso. Además mejorará los indicadores de evaluación previstos en los criterios y subcriterios de Evaluación y Acreditación para las Carreras Presenciales establecidos como estándares a ser demostrados por la carrera

1.2 Formulación del Problema

¿Cuál es la percepción de empleadores sobre roles, funciones y competencias del profesional de enfermería Universidad Técnica del Norte 2015 -2016 ?

1.3 Justificación

De acuerdo a los cambios sociales, culturales tecnológicos y demográficos de un mundo globalizado se exigen profesionales con competencias laborales que respondan a las necesidades actuales, que certifiquen habilidades individuales y competencias actualizadas necesarias para desempeñarse efectivamente en la sociedad.

Sin embargo el informe de la Educación Superior Ecuatoriana (CONUEP, 2009) señalaba que aunque las Universidades presentan una oferta académica amplia, ésta es poco pertinente a las necesidades de desarrollo del país. Esto se explica, principalmente, por cuanto los carreras no se fundamentan en el diseño curricular, investigaciones sistemáticas y actualizadas sobre las necesidades de desarrollo regional y nacional, las demandas de los sectores productivos y los resultados de los procesos de formación profesional.

Diversas conferencias internacionales resaltan la importancia de los estudios de empleadores para mejorar la calidad y pertinencia en Educación Superior así:

Las Conferencias Mundiales de Educación Superior, (UNESCO , 1998, 2008) pusieron en evidencia la necesidad de evaluar la pertinencia de la educación superior en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las Instituciones y lo que estas hacen (Art. 6). Así como reforzar la Cooperación con el mundo del trabajo y las necesidades y demandas de la sociedad.

Por otro lado la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y El Caribe (IESALC, 2008) se propuso como meta el logro de una mayor cobertura social de la Educación Superior, con calidad, equidad y compromiso con nuestros pueblos; e impulsar políticas para propiciar el desarrollo de innovaciones educativas sustentadas en estudios del entorno.

En este contexto nuevos modelos académicos de la educación superior deben considerar los cambios que se operan en los horizontes epistemológicos del conocimiento, las nuevas tendencias de la educación superior a nivel latinoamericano y mundial, las reformas académicas, normativas, perspectivas y planes de desarrollo, visiones y necesidades de los actores y sectores, si queremos hacer de las IES instituciones pertinentes y de calidad (Larrea, Elizabeth, 2013) . Esto supone que los nuevos rediseños curriculares tienen que sustentarse en estudios de “pertinencia”.

Otros aspectos sin lugar a duda importante, está en los retos que actualmente tiene la Educación superior en términos de calidad y pertinencia de su oferta académica con los diferentes sectores de la sociedad. Además en la época contemporánea la calidad de la educación superior, demanda de la universidad el cumplimiento de estándares internacionales reconocidos. Así el (CEAACES, 2015) , plantea al seguimiento de graduados y empleadores, como uno de los indicadores que permitan visibilizar la articulación del proyecto de Carrera como el contexto.

De esta manera, surge el interés por determinar la pertinencia externa de la Carrera de Enfermería como una respuesta de adaptación a las exigencias del medio laboral en función de los cambios sociales y avances científicos, considerando la interrelación de los componentes que integran el perfil académico del egresado de enfermería y el perfil profesional por ello en esta investigación se ha planteado en concreto describir la percepción de empleadores sobre roles, funciones y competencias del profesional de enfermería Universidad Técnica del Norte .

1.4 Objetivos:

1.4.1 Objetivo General

- Describir la percepción de empleadores sobre roles, funciones y competencias del profesional de enfermería Universidad Técnica del Norte 2015 -2016

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar los roles que asume el profesional de enfermería en los diferentes ámbitos laborales del sector público y privado.
- Caracterizar las funciones predominantes que cumple el profesional de enfermería en cada de los escenarios laborales de su campo ocupacional.
- Determinar las competencias laborales emergentes y dominantes que valora el sector empleador en la configuración del perfil profesional de enfermería.
- Elaborar el mapa de competencias y socializarlo.

1.5 Preguntas directrices

- ¿Qué roles asume el profesional de enfermería en los diferentes ámbitos laborales del sector público y privado?
- ¿Cuáles son las funciones predominantes que cumple el profesional de enfermería en cada de los escenarios laborales de su campo ocupacional?
- ¿Cuáles son las competencias laborales emergentes y dominantes que valora el sector empleador en la configuración del perfil profesional de enfermería.
?
- ¿Qué se conseguirá con la socialización del mapa de competencias?

CAPITULO II

Marco teórico

2.1 Antecedentes

La educación no ha permanecido ajena a la globalización, debido a que los procesos educativos están sujetos a cambios externos a su sistema que repercuten en su función social y en su ejercicio institucional, por esto la Enfermería como disciplina, tiene el compromiso de profundizar en sus conocimientos de forma constante, como lo hace cualquier rama del saber humano. Las enfermeras precisan investigar con el fin de incrementar el cuerpo de conocimientos, relacionado tanto con los principios teóricos como con la práctica profesional.

El seguimiento de Graduados ofrece a las instituciones de educación superior (IES) la oportunidad de analizar las características del perfil profesional y laboral de los egresados. Una vez establecida la presencia de determinadas características en el grupo de estudio, la información recabada se utiliza para realizar comparaciones con los objetivos institucionales y del propio programa de estudios que se analiza.

El estudio de los perfiles de egreso contrastado con el mercado laboral es precisamente la identificación y descripción de las competencias profesionales que los distinguen. Cuando se comparan estos datos de la caracterización con los de la inserción laboral, como tamaño de empresa, giro, tipo, clasificación, nivel de salario y antigüedad, entre otros factores, se identifican las variables que han facilitado a los egresados más exitosos el obtener empleos y permanecer en ellos. Elementos que funcionan para las instituciones de educación superior (IES) como factores guía para adecuar los programas de estudio y mejorar las oportunidades de los futuros egresados; así mismo permiten una intervención adecuada y oportuna. (Silvia, 2010)

A mediados de la década de los 80, la Organización Panamericana de la Salud, comenzó a promover entre los países de la región de las Américas, la propuesta de reorientación de la educación permanente del personal de salud. La evaluación de la competencia y el desempeño se incluyó dentro de esta propuesta como una vía para

obtener información acerca del comportamiento profesional del trabajador durante su actividad laboral cotidiana, con la finalidad de contribuir a la identificación de necesidades de aprendizaje, a la vez que comprobar la repercusión de los procesos educativos en la transformación de los servicios de salud

La educación universitaria en Enfermería en los países de América Latina ha sido producto de un proceso que se desarrolló en diferentes épocas. Así una de las razones más fuertes que impulsa la educación universitaria de los enfermeros fue el argumento de tener una mejor preparación del personal de enfermería, lo cual repercutiría directamente en el cuidado de los pacientes y el mejoramiento de la calidad de los servicios de salud y de la profesión de enfermería. (Valenciano, 2011)

Para la década de los noventa y comienzos del 2000, en varias escuelas universitarias latinoamericanas se generan reformas curriculares diversas y experiencias educativas que tratan de incorporar metodologías innovadoras para acercarse al mundo del trabajo en salud y establecer nuevas experiencias fructíferas en los programas universitarios. (Castrillón:1997, 2008)

Dados los cambios que se presentan en el contexto como el avance científico técnico , se modifican las demandas y exigencias del mercado laboral , por lo que las instituciones de educación superior tiene que afrontar nuevos retos en la oferta e sus carreras , debiendo contar con perfiles actualizados y articulados con los requerimientos de la practica laboral , las necesidades de la población , las demandas de los sistemas de salud , los cambios en los modelos de desarrollo de los países y sobre todo la misión y visión de la universidad como entidad que tiene la responsabilidad de diseñar curriculums que promuevan el desarrollo sostenible. (Valenciano, 2011)

En el ámbito local, surge la preocupación por instaurar el proceso de transformación curricular, para dar cumplimiento a las exigencias del contexto y las normativas legales vigentes como la constitución de la república del Ecuador , la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) , y el reglamento de Régimen Académico . En este contexto el propósito de esta investigación es contar con un estudio actualizado de las funciones , roles y competencias que cumple el profesional de enfermería a fin de considerar los dominios técnicos profesionales decadentes y emergentes del perfil profesional como plataforma

para el análisis de un nuevo perfil de formación requerido en la carrera (egreso en la carrera de enfermería).

Las experiencias más exitosas en los estudios de graduados fueron:

Según Cabrera y otros (2010) , en Europa los estudios a graduados han tomado impulso a partir de los años 90, distinguiéndose investigaciones realizadas por el Proyecto CHEERS en 1998 y la más reciente, el Proyecto REFLEX en el año 2003-2004 . (ANECA, 2005)

El proyecto CHEERS que incluyó a 11 países de Europa (Alemania, Francia, Austria, España, Finlandia, Italia, Noruega, Países Bajos, República Checa, Reino Unido, Suecia y Japón,). En la investigación se estudió la situación de 40.000 graduados, con un periodo de cuatro años luego de la graduación en el que analiza la transición de los graduados al mercado laboral. (Vidal, 2003)

El Proyecto REFLEX, es una iniciativa que incluyó a diez universidades europeas, cuyo objetivo fue conocer la integración profesional de los egresados universitarios de 13 países en el curso 1999/2000, a partir del estudio de las competencias de los graduados, del papel de las universidades en la inserción laboral y de la relación entre las universidades y las empresas en las que se emplean los egresados. Este proyecto puede considerarse la continuación del Proyecto CHEERS. (ANECA, 2005)

En América Latina se encuentran estudios recientes realizados en Uruguay, Argentina, Chile y México, encaminado a obtener información sobre la inserción laboral de los graduados. En éstos, se consideran variables como: rasgos generales del graduado, trayectoria educativa, incorporación al mercado laboral, nivel de empleo, ingresos y opiniones acerca de la formación. La metodología utilizada se centra en la aplicación de una encuesta estructurada. (López y otros, 2004)

Según Vidal (2003), los estudios realizados en España desde 1992, considera que, hasta ahora, el efecto más importante de estos estudios es cualitativo, porque se ha incidido en el nivel de conciencia del profesorado sobre la importancia de conocer los puntos de vista de los graduados y de los empleadores para mejorar la calidad de la formación; y que, existen importantes retos para superar algunas dificultades metodológicas. (Guardia I Olmos, 2004)

Los estudios de graduados son considerados como indispensables para cualquier institución educativa, dado que brindan información de la interrelación de dos áreas: la productiva y la educativa. Además son una herramienta muy útil para tomar decisiones con respecto a un nuevo diseño, revisión, modificación o actualización de planes y programas de estudios. (Sonia Uquillas Vallejo, 2005)

Para (Ligia Rojas Valenciano, 2013) las Instituciones de Educación Superior requieren:

Evaluar de manera permanente la pertinencia de su oferta educativa en función de las demandas del mercado laboral, a fin de garantizar las mejores condiciones para la inserción, desarrollo y desempeño profesional de sus graduados. Además las instituciones empleadoras del sector salud, tienen claro que la base para cualquier mejora en el desempeño profesional es la calidad educativa y ésta a su vez, contribuye al incremento de la calidad de los servicios que se brindan a la población. (pag-3-4)

En este sentido la opinión de los empleadores sobre el grado de satisfacción que tienen con los graduados y cuáles son sus demandas y previsiones de contratación puede ayudar a formular nuevos diseños en la formación de los estudiantes para facilitar su inserción profesional, fortaleciendo la relación entre universidad y las instituciones empleadoras del sector salud. (Marcela Tenorio Gómez, 2013)

Así lo resalta la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO (1998), se planteó la necesidad de evaluar la pertinencia de la educación superior, en razón del cambiante contexto socioeconómico y la aparición de nuevos modelos de producción, en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que éstas hacen; y, de ampliar y reforzar los vínculos entre la enseñanza superior, el mundo del trabajo y otros sectores de la sociedad . (UNESCO , 1998, 2008)

Otra de las conferencias que plantea la última relación entre la oferta académica y el mundo laboral es la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y El Caribe (IESALC, 2008) que propuso como meta el logro de una mayor cobertura social de la Educación Superior, con calidad, equidad y compromiso con nuestros pueblos; e impulsar políticas para propiciar el desarrollo de innovaciones en las propuestas educativas acordes con la evolución de las demandas en el mundo del trabajo. (CRES, 2008)

En nuestro país el artículo 350 de la Constitución de la República del Ecuador establece textualmente:

"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". (pág. 10)

Las evaluaciones más frecuentes son las referidas a egresados, en cambio los estudios con empleadores son menos habituales y como resultado de esto currículos poco pertinentes.

2.2 Importancia del seguimiento de graduados

Los estudios de graduados contribuyen con información notable para sustentar políticas y estrategias orientadas al mejoramiento de la calidad de la formación profesional y del accionar institucional en general. Como cita (Fresán , 1998) pueden considerarse una herramienta básica para la definición de políticas en el nivel regional y nacional tendientes a propiciar el desarrollo y el fortalecimiento de todas las instituciones educativas del país.

El seguimiento a graduados , le permitirá a las Universidades obtener información, confiable y pertinente para comparar el desempeño de los graduados de las distintas instituciones, para efectos de evaluar y retroalimentar los programas educativos que forman a los futuros profesionistas e investigadores.

Ventajas

- Permite conocer la realidad de la vinculación institucional con el graduado y con la empresa.
- Ayuda a valorar el impacto y pertinencia de los programas de estudio
- Permite la relación entre objetivos, perfil del egresado, expectativas y demanda en el campo profesional.
- Favorece la titulación de los graduados.
- Permite afrontar los objetivos institucionales establecidos.

- Medio eficaz para el mejoramiento e incremento en la calidad de la educación.

2.3 Enfoques en los estudios sobre graduados

Según Pino (2003), los estudios de graduados desde un enfoque sistémico, permiten la evaluación de la universidad o programa como un todo. La evaluación del producto de las universidades (sus graduados), además de ser el propósito principal de los estudios de graduados, también puede tener un efecto de realimentación a través del cual se pueden evaluar las necesidades de los egresados de la propia universidad bajo estudio para mejorar su formación. Por otro lado puede propiciar una mejor comunicación entre la institución y los graduados. (Sonia Uquillas Vallejo, 2013)

Como destaca Teichler (2003), en Europa los estudios están referidos fundamentalmente a la inserción laboral, aunque, los más recientes incluyen el análisis de las competencias de los graduados y su uso en el trabajo. Podría decirse que los enfoques de logros y de adquisición de habilidades están presentes de una u otra manera en las investigaciones que se realizan sobre egresados y titulados en Europa y América Latina.

Como cita Cabrera y otros, (2003) que existen otros resultados relevantes que deben considerarse en la evaluación de la educación superior, tales como la obtención del título universitario (Adelman, 1999) y el análisis de las competencias adquiridas en la universidad .

Así Allen y otros (2003) plantean la necesidad de complementar la información de los estudios de graduados con indicadores que den recuento de la formación de los titulados, de ahí que se encuentran algunos estudios centrados en la “medición” de las competencias de los graduados universitarios.

Estos autores enfatizan que las competencias (generales y específicas) adquiridas en la universidad no son solo importantes para asegurar la mayor productividad del titulado sino también para la “empleabilidad” a largo plazo, teniendo en cuenta las necesidades de los titulados, de los empleadores, las características del entorno socioeconómico y las necesidades de desarrollo de la sociedad.

Actualmente, en los países europeos se destaca el interés de conocer no sólo si los graduados trabajan o no, sino también cuáles son las competencias de los titulados

superiores (Allen y otros, 2003), dónde y cómo se han adquirido, las competencias requeridas en los puestos de trabajo, qué necesitan aprender los alumnos en términos de conocimientos, en la perspectiva de mejorar los programas de estudios (Universidad de Salamanca, 2010).

De lo anterior se infiere que los estudios de graduados pueden ser desde diferentes enfoques tienen diversas orientaciones metodológicas y propósitos, para fines de nuestro estudio es el enfoque referente que permitirá el análisis del desempeño de los graduados para que sirva de insumo a la Carrera de Enfermería en la definición de los perfiles profesionales y de egresados con plena articulación con el contexto en el que se desenvolverá el profesional de enfermería , dicho de otra manera los estudios , desde la perspectiva de los empleadores retroalimentan el curriculum y fortalecen la calidad de la formación de los estudiantes de enfermería.

2.4 Objetivos de los estudios de graduados

Los objetivos de los estudios de graduados, son entre otros , como lo cita Fresán (1998), estudios que posibilitan conocer y analizar los caminos que siguen los profesionales cuando culminan sus estudios, respecto de su inserción y desempeño en el mundo laboral , y generar conocimientos útiles para la planeación académica, para retroalimentar los programas de formación de profesionales que ofrecen las IES (Instituciones de Educación Superior) .

Este mismo autor Fresán (1998), señala:

Los estudios desde la perspectiva de los titulados, permiten establecer: si los graduados se insertan en las empresas o instituciones de producción de bienes y servicios, si dentro de ellas permanecen en los puestos bajos o intermedios, si gracias a su formación pueden acceder rápidamente a posiciones complejas y bien remuneradas y/o generar nuevas alternativas de producción y trabajo. (pág.10)

De otro lado los estudios graduados desde la perspectiva de los empleadores, están encaminados a conocer los factores decisivos de selección y reclutamiento de profesionales universitarios que utilizan las instituciones o empresas, conocer la opinión que tienen los empleadores respecto del desempeño profesional de los profesionales (UAM, 2006), así también en qué medida los perfiles profesionales ofrecidos por las universidades responden debidamente a los requerimientos del mundo del trabajo, con

la finalidad de mejorar la formación profesional y el desempeño de los graduados (UJAT, 2005)

2.5 Contexto de la educación superior

El siglo XXI se caracteriza por profundas transformaciones en prácticamente todos los órdenes de la vida humana. Las transformaciones sociales, económicas, políticas, culturales y educativas, de tan intensas y cotidianas, tienen trayectorias que apenas se perciben. (La educación superior en el siglo XXI, 2015). Estas innovaciones plantean la necesidad de definir nuevos enfoques en la educación superior de las ciencias de la salud, de tal manera que a partir del análisis de la situación presente se generan respuestas acorde con los desafíos actuales.

La información para las sociedades contemporáneas y el valor estratégico del conocimiento, refuerza el rol que desempeñan las instituciones de educación superior. El dominio del saber, al constituir el principal factor de desarrollo, fortalece la importancia de la educación. (La Educación superior del siglo XXI, 2011)

En este sentido la educación superior del futuro será una puerta de acceso a la sociedad del conocimiento, quizá la más importante por su situación privilegiada para la generación y transmisión del saber humano. En la sociedad del conocimiento, la universidad tradicional coexistirá con universidades virtuales y con otras formas de universidad, creadas para satisfacer la demanda de educación permanente de su fuerza de trabajo en diferentes niveles ocupacionales.

Las universidades poseen una fuerte base tecnológica y se caracterizan por una estructura y un funcionamiento reticulado, bajo el principio de llevar la educación al individuo y no el individuo a la educación. Las universidades tradicionales se enfrentarán cada vez más a una fuerte competencia por parte de estas organizaciones educativas de las empresas y el reto rebota a la vista.

Las Universidades están llamadas a desempeñar un papel estratégico para la actualización de los conocimientos de hombres y mujeres, sea con propósitos de actualización profesional y técnica, o bien por el simple deseo de acceso a nuevos saberes. "La educación superior deberá, así, incorporar el paradigma de la educación permanente, que implica dotar a los estudiantes de una disciplina intelectual bien cimentada para el autoaprendizaje en las diversas situaciones en que se encuentre".

Por otro lado el proceso de desarrollo de los países de América Latina, exigen de sus instituciones de Educación Superior una acción cada vez más fuerte y explícita con la función social que cumplen.

Como fue registrado en la Conferencia Mundial sobre Educación Superior, en una sociedad basada cada vez más en el conocimiento, “la educación superior y la investigación forman hoy en día la parte fundamental del desarrollo cultural, socioeconómico y ecológicamente sostenible de los individuos, las comunidades y las naciones. Por consiguiente, y dado que tiene que hacer frente a imponentes desafíos, la propia educación superior ha de emprender la transformación y la renovación más radicales. (UNESCO , 1998, 2008)

Los resultados han revelado la necesidad de orientar los procesos educativos hacia la formación en las competencias necesarias para enfrentar los desafíos del siglo XXI . En este sentido la UNESCO ha impulsado la educación como fundamento de una sociedad más viable para la humanidad y la integración de programas que generen el desarrollo sustentable dentro de los sistemas de enseñanza escolar, enmarcados en los cuatro pilares de la educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir. (UNESCO , 1998, 2008)

La experiencia como el proyecto Alfa Tuning, en América Latina define un grupo de competencias requeridas en la Educación Superior en diferentes titulaciones entre ellas enfermería. Esto se constituye en un referente teórico internacional; así como las experiencias relacionadas con diferentes pruebas relacionadas con resultados de aprendizaje.

2.6 Contexto nacional

El cumplimiento de los fines de la Universidad Ecuatoriana “Dirigen su actividad a la formación integral del ser humano y les corresponde producir propuestas y planteamientos para buscar la solución de los problemas del país” (Art. 2 de la Ley Orgánica de Educación Superior).¹

¹LOES, CAPITULO I: De la constitución, Fines y Objetivos del Sistema Nacional de Educación Superior; Art 2. Las Instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior Ecuatoriano, esencialmente pluralistas, están abiertas a todas las corrientes y formas de pensamiento universal. Dirigen su actividad a la formación integral del ser humano para contribuir al desarrollo del país

El Sistema Nacional de Educación Superior está conformado por Universidades, creadas por Ley y por los Institutos Superiores Técnicos y tecnológicos, creados por el CONESUP, hoy Consejo de Educación Superior (CES). El Sistema Nacional de Educación Superior Ecuatoriano tiene como misión la búsqueda de la verdad, el desarrollo de las culturas universal y ancestral ecuatoriana, de la ciencia y tecnología, mediante la docencia, la investigación y la vinculación con la colectividad. (Oswaldo Hurtado Larrea, 2013)

Las Instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior Ecuatoriano son esencialmente pluralistas, están abiertas a todas las corrientes y formas del pensamiento universal expuestas de manera científica. Dirigen su actividad a la formación integral del ser humano para contribuir al desarrollo del país y al logro de la justicia social y los derechos humanos. La Constitución política de la República garantiza la autonomía de las universidades.

Es por ello que el cumplimiento de los fines de la universidad ecuatoriana “ Dirigen su actividad a la formación integral del ser humano ...Les corresponde producir propuestas y planteamientos para buscar la solución de los problemas del país” (LOES Art 2, 2012) Este se define como el más grande reto del que se derivan los siguientes.

“El desafío de la competitividad es inexcusable en un mundo internacionalizado: Sin competitividad estamos condenados al atraso y al subdesarrollo. Competitividad implica conocimiento, tecnología. Manejo de información, destrezas, significa elevar la calidad de nuestros sistemas educativos, ponerlos al nivel de sus similares internacionales, flexibilizar los sistemas de reconocimiento, armonización de estudios y movilización de profesionales ,docentes y estudiantes de calidad.

2.7 Contexto Local

La Universidad Técnica del Norte, una joven institución de educación superior desarrolla su labor académico e investigativa para contribuir al desarrollo nacional y de manera especial de la Zona 1 del Ecuador. Además responde con pertinencia científica y social a las más importantes necesidades de progreso de la región y la patria, a través de la formación de profesionales en nuestras carreras de pregrado y programas de postgrado. (Universidad Técnica del Norte, 2014)

Cuenta con una infraestructura de alta calidad en sus diversos campos como laboratorios, áreas de desarrollo, granjas experimentales, equipos de computación, material didáctico, entre otros. Es así que nuestra universidad da las garantías necesarias para una excelente educación superior, con un equipo académico-administrativo que nos permite obtener profesionales de calidad.

Siendo su misión “Formar profesionales, capacitados críticos, creativos y con alta conciencia nacional, que aporten al desarrollo local, regional y del país en los diferentes campos de la ciencia, la tecnología y la cultura, así como también, fomentar la investigación científica que permita la generación del conocimiento científico y tecnológico con miras a solucionar los problemas y necesidades de la colectividad y aporte a la ciencia universal.” (Facultad de Ciencias de la Salud, s.f.)

El rector de la UTN Dr. Miguel Naranjo Toro, refiere:

“Es una Entidad del Sistema de Educación Superior, que responde con pertinencia científica y social a las más importantes necesidades de progreso de la región y la patria, a través de la formación de profesionales en nuestras carreras de pregrado y programas de postgrado”. (Toro Naranjo, 2012)

En el ámbito educativo la Universidad Técnica del Norte, cumple con la normativa vigente en el Ecuador, adecua la planificación microcurricular a los requerimientos de los organismos evaluadores y de la sociedad ecuatoriana y mundial. Entre otras medidas, la planificación se convierte en un instrumento más sistemático, exhaustivo y necesario para la validación institucional. (CEAACES, 2015)

Con el surgimiento de la Universidad Técnica del Norte, en el año 1978, se comienza con la convocatoria a los bachilleres para inscribirse en la Escuela de Enfermería. La lucha por lograr esta conquista trascendental para la educación del Norte Ecuatoriano no fue fácil, pasaron muchos años en los que la naciente Universidad sufrió vetos consecutivos de tres gobiernos, se legaliza esta situación gracias al apoyo de la Universidad Nacional de Loja, que con fecha 31 de Marzo de 1982 mediante resolución del Honorable Consejo Universitario, acoge a la Universidad Técnica del Norte como extensión, durante 4 años.

Es aquí que la Escuela de Enfermería el primer Programa de Formación legalizado, propuesto estuvo fundamentado en el pensum de estudios de la Carrera de Enfermería de la Universidad Nacional de Loja, un “currículum técnico”.

El 18 de Julio de 1986, mediante Ley Número 43 publicada en Registro Oficial 482, se crea la Universidad Técnica del Norte, de la cual forma parte la Facultad de Ciencias de la Salud, con su Escuela de Enfermería.

Conforme a la Ley la Universidad Técnica del Norte se incorpora como miembro del Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas el 29 de Abril de 1987, ratificado con oficio No. 174 de la Secretaría General.

En nuestra Carrera, nos esforzamos de forma permanente para ofrecer una formación pertinente y enmarcada en principios de calidad y bajo una nueva filosofía en la que el objetivo principal es formar profesionales con las competencias necesarias para dar respuesta a las demandas sociales. Contamos con una planta, como de personal de administración y servicios, además de disponer del equipamiento científico-técnico y de modernas tecnologías de la información en continuo crecimiento. (Universidad Técnica del Norte, 2014)

El currículo de la Carrera contempla a las competencias, como una expresión de la demanda social, jerarquizan el proceso y sus componentes: En la proyección del proceso de enseñanza-aprendizaje, en cada una de las asignaturas, se precisará el sistema de objetivos educacionales y competencias a desarrollar por los estudiantes en correspondencia con las exigencias de los perfiles profesionales, los cuales reflejan la demanda social

En este sentido el estudio de graduados constituye una herramienta básica para valorar el desempeño de los egresados universitarios desde el punto de vista de los empleadores. En este sentido proporciona información para la mejora y actualización permanente de los planes y programas de estudio y para la definición de políticas institucionales. (Gerónimo, 2013)

2.8 Misión de la carrera de enfermería

“Formar profesionales de Enfermería con conocimientos científicos, técnicos, éticos y humanísticos que contribuyan a resolver los problemas de salud de la Población”

2.9 Visión de la carrera de enfermería

“La carrera de Enfermería será acreditada y constituirá en un referente de Excelencia Regional”

2.10 Perfil profesional

El perfil profesional es definido como la imagen contextualizada de la profesión en un momento y lugar que orienta la determinación de los objetivos curriculares, sirve de referencia para la valoración de la calidad de la formación y para la elaboración de clasificadores de cargo.

En relación a perfiles y funciones, en este caso el perfil profesional, su relación se fundamenta en que, en este se identifican los conocimientos teóricos, las aptitudes que deben demostrar el profesional y toda la información que se necesite, para poder establecer posteriormente las funciones. (CHAVES & COZER MONTENEGRO, 2010)

La Carrera, para tal propósito define al profesional en lo siguiente:

” Formar profesionales de enfermería con conocimientos científicos, técnicos, éticos y humanísticos que contribuyan a resolver los problemas de salud de la población” siendo el principal interés el brindar cuidado de enfermería dirigido al individuo ,familia y comunidad en la diferentes etapas del ciclo vital; para ello se requiere mantener actualizadas sus competencias científico- técnicas por medio del estudio que permitan conocer las nuevas competencias profesionales que demanda el sector externo, especialmente los espacios laborales en función de los avances científico técnicos en la sociedad contemporánea.

2.11. Formación por competencias

En la educación contemporánea, el enfoque por competencias, se ha convertido en un tema de trascendencia en la formación del profesional de enfermería siendo uno de ellos garantizar el desempeño con idoneidad y un segundo relacionado con la orientación de las mismas para lograr resultados de aprendizaje en la etapa de formación. Entre los ejemplos de esta afirmación encontramos el proyecto Tuning de la unión Europea o el proyecto Alfa Tuning de Latinoamérica y en tercer lugar porque las competencias constituyen la base fundamental para orientar el currículo, la docencia, el aprendizaje y la evaluación

profesional desde un marco de calidad ya que brinda principios, indicadores y herramientas para hacerlo, más que cualquier otro enfoque.

Es por ello que las competencias es un enfoque que enmarca aspectos específicos de a docencia, del aprendizaje y de la evaluación como son:

- 1) La integración de los conocimientos, los procesos cognoscitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y las actitudes en el desempeño ante actividades y problemas
- 2) La construcción de los programas de formación acorde con los requerimientos disciplinares, investigativos, profesionales, sociales, ambientales y laborales del contexto.
- 3) La orientación de la educación por medio de estándares e indicadores de calidad en todos sus procesos. En este sentido, como bien se expone en Tobón (2005), el enfoque de competencias puede llevarse a cabo desde cualquiera de los modelos pedagógicos existentes, o también desde una integración de ellos.

Las competencias implican diversos cambios tanto a nivel educativo como a nivel profesional, seguir cada uno de los enfoques implica una educación de calidad; así como profesionales de calidad.

La formación basada en competencias constituye una propuesta que parte del aprendizaje significativo y se orienta a la formación humana integral como condición esencial de todo proyecto pedagógico; integra la teoría con la práctica en las diversas actividades ; promueve la continuidad entre todos los niveles educativos y entre éstos los procesos laborales y de convivencia ; fomenta la construcción del aprendizaje autónomo ; orienta la formación y el afianzamiento del proyecto ético de vida; busca el desarrollo del espíritu emprendedor como base del crecimiento personal y del desarrollo socioeconómico ; y fundamenta la organización curricular con base de proyectos y problemas ,trascendiendo de esta manera el currículo basado en asignaturas compartimentadas

El mismo autor sugiere incorporar un plan de trabajo en el que se deben identificar tres puntos importantes al momento de formar una competencia que son los siguientes

- Saber ser: Asume las competencias dentro del macro de la formación humana y el pensamiento complejo.

- Saber conocer: Conceptualiza la formación de las competencias como un proceso complejo; teniendo en cuenta el proyecto ético de vida y la transdisciplinariedad.
- Saber hacer: Integra en el análisis de las competencias del contexto personal social, laboral-empresarial, familiar y educativo, acorde a los propósitos de un determinado proyecto pedagógico.

Identificados estos tres puntos se puede formar competencias las cuales se conceptualizarán dentro del marco general de la formación humana, teniendo como base el pensamiento complejo es decir el saber humano desde un punto de vista comprensivo y representativo.

2.12. Competencia Laboral

La competencia laboral puede ser definida desde el mundo del trabajo así como desde el mundo de la educación. Desde el mundo del trabajo la competencia se define como una capacidad que sólo se puede desplegar en una situación de trabajo que tiene sus reglas, procedimientos, instrumentos y consecuencias.

En realidad, en la práctica es necesario que los perfiles ocupacionales por competencias estén ligados a las demandas sociales y no solamente a capacidades individuales que permitan nuevos y más objetivos cambios en un sistema y por lo tanto en las instituciones.

Por ello, una persona competente es aquella que hace bien las cosas; las competencias no son ni teóricas ni potenciales, se ven en el quehacer de las personas. En tal sentido, las competencias son un saber hacer, es decir no son capacidades potenciales, sino que se expresan en la acción. Un trabajador competente es aquél que está preparado para conocer y analizar su realidad, enfrentar problemas específicos y desempeñarse satisfactoriamente.

La competencia laboral en el mundo del trabajo es:

- La construcción social de aprendizajes , significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no
- La operacionalización , en situación profesional , de capacidades que permite ejercer convenientemente una función o actividad
- La aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo.

2.13. Competencias en el mundo de la educación

Según Pinto 2005 la capacidad para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción sobre algún aspecto de la realidad personal, social, natural o simbólica. Cada competencia es así entendida como la integración de tres tipos de saberes: conceptual (saber), procedimental (saber hacer) y actitudinal (ser). Son aprendizajes integradores que involucran la reflexión sobre el propio proceso de aprendizaje.

En la actualidad las competencias son el objetivo principal en la formación de recursos humanos que permita una mejor articulación entre gestión, trabajo y educación. El enfoque de competencias puede ser considerado como una herramienta capaz de proveer una conceptualización, un modo de hacer y un lenguaje común para el desarrollo de los recursos humanos.

La competencia tiene que ver en este caso con una combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos. La flexibilidad y capacidad de adaptación resultan claves para el nuevo tipo de logro que busca el trabajo y la educación, para que las personas hagan algo con lo que saben.

Las competencias en el contexto de los cambios en educación, trabajo y salud

Las competencias aparecen como exigencia del proceso de globalización y del fenómeno de transformación productiva además las competencias se proyectan a la educación formal y a la formación profesional, para facilitar la confluencia de las necesidades de las personas, de las organizaciones laborales y de la sociedad en su conjunto representada por los gobiernos y las organizaciones de la sociedad civil

En el contexto general de los cambios, muchos y variados que se producen en salud y educación, nos referiremos específicamente al concepto de Educación Permanente del Personal de Salud.

Cinco son las características principales de la estrategia de educación permanente en salud:

- 1) El aprendizaje permanente.
- 2) La evaluación permanente.
- 3) La contextualización en las organizaciones que aprenden.
- 4) La flexibilidad metodológica.

- 5) La gestión integrada de proyectos y de los componentes de capacitación de los proyectos.

2.14. Concepto de identificación de competencias profesionales

La identificación o construcción de las competencias constituye el punto de partida que presenta un conjunto de requisitos entre los cuales destacamos dos:

- La exigencia de que la competencia sea identificada a partir del trabajo y no de la formación.
- La exigencia de que la identificación sea un proceso participativo.

El desempeño del profesional de enfermería es clave para definir la competencia, puesto que ella incluye los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona debe combinar y poner en acción en diferentes contextos laborales.

Además la identificación de competencias es el proceso de analizar el trabajo para determinar los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y comprensión (competencias) a fin de lograr los objetivos que la carrera persigue.

2.15. Métodos para definir competencias

Para la definición de competencias, existen tres conocidos métodos:

- El análisis ocupacional, que incluye a la familia DACUM/AMOD/SCID.
- El análisis constructivista.
- El análisis funcional.

Los tres métodos han tenido un desarrollo conceptual y cronológico que va desde el análisis ocupacional hasta el constructivista. Quizás una manera rápida de identificarlos es distinguiendo el objeto de análisis de cada uno:

El análisis ocupacional.

Según (Pujol 1980), es el proceso de recolección, ordenamiento y valoración de la información relativa a las ocupaciones, tanto en lo que se refiere a las características del trabajo realizado, como a los requerimientos que plantean al trabajador para su desempeño satisfactorio.

Entre las más importantes críticas que se le hacen a las formas ortodoxas de este método están las siguientes:

- Se centra en tareas y operaciones, con lo cual puede minimizar una serie de contribuciones del trabajador tales como su capacidad para resolver problemas, interactuar efectivamente y tomar decisiones.
- Su foco en el puesto de trabajo le puede restar potencialidad para identificar competencias transferibles, muy valiosas en los actuales contextos de cambio rápido.
- El análisis DACUM, AMOD, SCID

El método DACUM.

El método DACUM es una metodología de análisis cualitativo del trabajo que sigue la lógica del análisis ocupacional de tareas. Fue desarrollado originalmente en Canadá con el fin de recolectar información sobre los requerimientos para el desempeño de trabajos específicos.

Está considerada como una metodología útil y rápida en la descripción del contenido de las ocupaciones. Es una herramienta ampliamente utilizada en la preparación de los currículos para los programas de nivel técnico. Su difusión en América Latina también ha sido rápida y se cuenta con experiencias en varios países de la región. La metodología se aplica con algunas variaciones dependiendo de las instituciones y actores comprometidos.

Proceso de elaboración del DACUM

El proceso de elaboración de una descripción ocupacional mediante la técnica del DACUM tiene varios pasos fundamentales:

1. Planificación del taller DACUM
2. Ejecución del taller
3. Elaboración de la descripción ocupacional
4. Validación
5. Agregación de criterios de desempeño (opcional)
6. Revisión final
7. Publicación.

El método DACUM se basa en el trabajo conjunto de supervisores y trabajadores quienes mediante la técnica de la lluvia de ideas describen sus ocupaciones. El proceso DACUM descansa en dos factores clave para su éxito:

La selección correcta de quienes integrarán el panel de trabajadores.

La disponibilidad de un buen facilitador de la metodología.

El método AMOD .

El AMOD recibe su denominación por la expresión A MODel. Este es efectivamente un modelo que utiliza como base al DACUM y le agrega la perspectiva de organización de las funciones y tareas desde el punto de vista del diseño del currículo formativo. La principal innovación del AMOD es su mayor relación con el proceso de diseño curricular debido a que establece la secuencia en que puede hacerse la formación. Además, aporta mayor bases para la evaluación.

El proceso inicial para realizar el AMOD es igual al DACUM; se planifica el proceso, se organiza el panel de expertos, se lleva a cabo la lluvia de ideas utilizando las tarjetas que son fijadas en un muro para que todos las visualicen.

A partir de las tarjetas, con el apoyo del facilitador se van depurando las funciones poco claras o las que están repetidas. De este modo se establecen las grandes funciones y luego las tareas que componen cada una de las funciones.

Proceso general del AMOD

Realizar proceso DACUM hasta obtener la matriz validada.

Ordenamiento de las tareas de cada función; desde la más fácil hasta la más difícil.

Estructurar "módulos" combinando tareas aun de diferentes funciones, con el criterio de facilitar el aprendizaje. Este criterio consiste en colocar los módulos en orden de complejidad, es decir ¿con qué debe empezar el aprendizaje?, ¿con qué continúa? ¿con qué termina?.

Lista la matriz AMOD, deberá llevarse a cabo un proceso de revisión y validación que garantice su representatividad. Una vez terminado se llevará a cabo el proceso de formación, y podría ser usada con fines de evaluación y autoevaluación.

El SCID (Desarrollo Sistemático e Instruccional de un Currículum)

El SCID es una metodología enfocada al desarrollo de un currículum relevante, presentado como de alta calidad, en un tiempo corto y a bajo costo. En realidad, lleva a cabo un análisis bastante detallado de las tareas que son identificadas a partir del DACUM.

El DACUM y el SCID guardan una estrecha relación, porque el DACUM hace parte de la metodología de desarrollo curricular del SCID. Se inicia elaborando la matriz DACUM y de ahí en adelante se sigue con los pasos que se referirán a continuación

La fase de análisis del SCID

En la fase de análisis del SCID se lleva a cabo una detallada revisión de las tareas que integran cada función establecida en la matriz DACUM. Este análisis detallado implica desagregar cada tarea en sus pasos constitutivos.

Para cada paso del análisis SCID se define lo siguiente Van der Werff (1999):

- El parámetro estándar de ejecución.
- Las necesidades de equipos y herramientas.
- Los conocimientos técnicos aplicados.
- Los aspectos de seguridad e higiene.
- Las decisiones que debe tomar el trabajador.
- Las indicaciones más importantes a tener en cuenta en la ejecución de la tarea.
- Los errores más comunes que puede cometer.

El análisis constructivista

El análisis constructivista o método ETED, basado en la actividad trabajo, tiene su origen y mayor desarrollo en Francia. Entre los trabajos más interesantes de la institución destacan los relacionados con los observatorios del empleo.

Al decir de Rojas, «el análisis reflexivo del trabajo favorece una noción cognitivista y constructivista de competencia laboral». El mismo autor comenta que mientras el análisis funcional identifica la competencia como atributos de funciones dirigidas a un resultado, el análisis utiliza un constructor denominado ETED, que concibe las competencias como capacidades movilizadas en el proceso de producción, guiadas por el ejercicio de un profesional y de otro de interface entre trabajadores.

El ETED describe el núcleo de los empleos entendido como empleo tipo según tres criterios:

- a. La finalidad global o rol profesional.
- b. La posición en el proceso de producción.
- c. El rol de interfase.

La propuesta formativa del enfoque holístico debe integrar:

- Experiencia laboral.
- Conocimiento profesional (técnico).
- Conocimiento general.

Análisis funcional

Otra forma más reciente de ver el mundo del trabajo partió de analizar la relación entre el todo y sus partes integrantes; concebir el trabajo como facilitador del logro de los objetivos; ubicarlo en el contexto organizacional. A diferencia de los métodos hasta ahora utilizados que se centran en revisar las funciones y tareas con referencia a una ocupación, sin examinar las relaciones con su contexto organizacional, el Análisis Funcional empezó a considerar la función de cada trabajador en una relación sistémica con las demás funciones y con el entorno organizacional mismo. Mertens (1996)

El análisis funcional se utiliza como herramienta para identificar las competencias laborales inherentes al ejercicio de una función ocupacional. Tal función puede estar relacionada con una ocupación, una empresa, un grupo de empresas o todo un sector de la producción o los servicios. Es de amplia utilización en países que cuentan con sistemas de certificación de competencias basados en estándares o normas de competencia. De hecho, en los sistemas normalizados de certificación, el análisis funcional se utiliza para identificar las competencias que son la base de la elaboración de las normas.

Este sistema utiliza estándares de competencia laboral, descripciones de logros laborales que se deben alcanzar en un área laboral determinada.

El método está ampliamente difundido entre los organismos privados que participan en el sistema con funciones de certificación de competencias.

Principios del análisis funcional

El análisis funcional se aplica de lo general (el propósito principal reconocido) a lo particular. Concluye -como hemos visto- cuando el analista se encuentra frente a las funciones productivas simples consideradas como elementos de competencia. Se ha preferido utilizar la expresión «de lo general a lo particular» y no la «de arriba hacia abajo» que a veces se utiliza, ya que esta última puede dar idea de que el mapa funcional corresponde, o que por lo menos estaría emparentado, con la estructura jerárquica de la organización laboral, cosa que no debe suceder.

El desglose en el análisis funcional se realiza con base en la relación causa - consecuencia. El análisis funcional debe identificar funciones delimitadas (discretas) separándolas de un contexto laboral específico.

Es decir, en el mapa deben consignarse aquellas funciones que tengan claramente definidos su inicio y término (no deben ser continuas).

2.16.Descripción de las competencias

En el perfil profesional de egreso se indican las competencias y sus respectivas unidades de competencia. Se recomienda describir cada unidad de competencia con los siguientes componentes:

Un verbo de desempeño. que hace referencia al verbo de acción e indica una habilidad procedimental

Un objeto de conocimiento. Teniendo en cuenta ámbitos en los cuales recae la acción.

Una finalidad. Que representa el propósito de la acción.

Una condición de calidad. Siendo el conjunto de parámetros que buscan asegurar la calidad de la acción o actuación.

Estructura de toda Competencia:

Descrita la unidad de competencia, se determina su estructura. Esencialmente, en la estructura de toda unidad de competencia se especifican los elementos que la componen (también denominados realizaciones) y los problemas. Luego, en cada elemento se determinan los siguientes aspectos: contenidos de los saberes esenciales, indicadores de desempeño y evidencias.

Componentes centrales de toda competencia

Competencia: Es el desempeño general ante una determinada área disciplinar, profesional o social.

Unidad de competencia: Es el desempeño concreto ante una actividad o problema en un área disciplinar, social o profesional. Una competencia global se compone de varias unidades de competencia.

Saberes esenciales: Se describen los contenidos concretos que se requieren en la parte cognoscitiva, afectivo motivacional (ser) y actuacional (hacer) para llevar a cabo cada elemento de competencia y cumplir con los indicadores de desempeño formulados

Clases de competencias

Existen dos clases generales de competencias: competencias específicas y competencias genéricas. Las competencias genéricas se refieren a las competencias que son comunes a una rama profesional (por ejemplo, salud, ingeniería, educación) o a todas las profesiones. Finalmente, las competencias específicas, a diferencia de las competencias genéricas, son propias de cada profesión y le dan identidad a una ocupación como competencias específicas profesionales en enfermería.

En cada clase de competencias, hay a su vez dos subclases, de acuerdo con el grado de amplitud de la competencia: competencias y unidades de competencia. Las competencias tienen un carácter global, son muy amplias y se relacionan con toda un área de desempeño. En cambio, las unidades de competencia son concretas y se refieren a actividades generales mediante las cuales se pone en acción toda competencia. De esta manera, tenemos entonces la siguiente clasificación:

Competencias específicas:

- Competencias específicas
- Unidades de competencia específica

Competencias genéricas:

- Competencias genéricas
- Unidades de competencia genérica

2.17. Mapa funcional de Competencias

El mapa funcional no es un organigrama (la carta organizativa de la organización laboral), así como tampoco es un diagrama del flujo de procesos, ni una descripción de las operaciones técnicas de la organización. Los resultados que se esperan y deben expresarse en el mapa funcional son los que se obtienen por la actividad de las personas, no por el funcionamiento de los equipos.

El mapa -o árbol- se inicia con el propósito principal identificado (correspondiente a lo que sería el producto integral para el caso de análisis de valor) y la desagregación o desglose de este propósito principal da origen a las distintas ramas que se terminan en el momento en que se encuentran (mejor dicho detectan) los elementos de competencia.

La base del análisis funcional es la identificación, mediante el desglose o desagregación y el ordenamiento lógico de las funciones productivas que se llevan a cabo en una empresa o en un conjunto representativo de ellas; según se trate de la búsqueda de elementos de competencia para la configuración de Normas Técnicas de Competencia Laboral específicas para una determinada empresa o para un sistema de cobertura nacional.

Los pasos para realizar el análisis funcional son:

- Conformar el grupo de expertos.
- Fijar el propósito y alcance del análisis a efectuar.
- Desarrollar el mapa funcional.
- Identificar las unidades de competencia y redactar los elementos de competencia.
- Redactar los criterios de desempeño.
- Redactar el campo de aplicación.
- Redactar las evidencias de desempeño.
- Redactar las evidencias de conocimiento.
- Asegurar la calidad del estándar.

2.18.Marco legal

Para los fines de esta investigación se han considerado los siguientes marcos legales y normativos.

2.18.1. Constitución de la República del Ecuador.

En la Constitución de la Republica se menciona lo siguientes artículos Art 26,27 Y 29 dirigida a la educación como un derecho garantizando a la igualdad e inclusión y condición indispensable para el buen vivir ,promoviendo la equidad , la justicia, la solidaridad, la paz y el derecho a aprender en su propia lengua y ámbito cultural. (Asamble Nacional, 2008)

2.18.2. Plan Nacional del Buen Vivir.

De acuerdo al objetivo 2 del Plan Nacional del Buen Vivir es mejorar las capacidades de la ciudadanía para construir la sociedad del conocimiento justa y solidaria.

Política Sectorial. Fortalecer la educación superior con visión científica y humanística, articulada a los objetivos para el Buen vivir.

Orientación de la Política Pública. En el ámbito de la operación del Sistema de Educación Superior, se resalta

- Fomento de la trasmisión de conocimiento pertinente y de calidad.
- Fomento de la transferencia de conocimiento para su apropiación colectiva.
- Fomento de la integración internacional de calidad. (Plan nacional del Buen Vivir, 2013-2017)

2.18.3. Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)

Art. 94.- Evaluación de la calidad.- La Evaluación de la Calidad es el proceso para determinar las condiciones de la institución, carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de datos cuantitativos y cualitativos que permitan emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus componentes, funciones, procesos, a fin de que sus resultados sirvan para reformar y mejorar el programa de estudios, carrera o institución. La Evaluación de la Calidad es un proceso permanente y supone un seguimiento continuo. (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010)

2.19. Variables de estudio

2.19.1. Variables principales

- Funciones
- Roles
- Competencias profesionales

2.19.2. Variables secundarias

- Perfil profesional
- Perfil ocupacional

2.20. Matriz de Relación de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	ESCALA
Variable principal			
Funciones profesionales	Son aquellas que la enfermera/o ejecuta en el cumplimiento de las responsabilidades de una profesión para la cual está capacitada y autorizada.	Porcentaje de funciones desarrolladas por el profesional	Cuidado Directo Educación Investigación Gestión
Roles	Conjunto de comportamientos, habilidades y actitudes y valores que sociedad espera de estas profesionales, centrándose en los cuidados de la vida humana, a través de toda las etapas del	Porcentaje de roles cumplidos por el profesional según la función.	Roles en educación: Asesoría Consejería Educadora Consultoría

	<p>individuo sin dejar alado la atención a la comunidad y la familia.</p>		Formación del Talento Humano.
			<p>Roles en Cuidado Directo:</p> <p>Enfermera Asistencial.</p> <p>Cuidados Paleativos.</p> <p>Cuidado Médico Delegados.</p>
			<p>Roles en Gestión:</p> <p>Enfermera del proceso de cuidado.</p> <p>Directores.</p> <p>Gerentes</p> <p>Consultores</p> <p>Gestión de proyectos en salud.</p>
			<p>Roles en Investigación:</p>

			<p>Consultorías</p> <p>Directores de proyectos de investigación</p> <p>Cooperantes en proyectos de investigación.</p> <p>Desarrollo de Investigaciones/ Investigadores</p>
<p>Competencias profesionales (dominios)</p>	<p>Se refiere a los conocimientos destrezas y actitudes necesarias para el desempeño descrito en el perfil profesional</p>	<p>Análisis de puesto de trabajo DACUM profesional</p>	<p>PROMOCIÓN</p> <p>Investigación</p> <p>CES16 Explica los fundamentos de la investigación científica, de acuerdo a los marcos de referencia en salud, nacionales.</p> <p>CES19 Diseñar proyectos de investigación en experiencias formativas y de graduación.</p> <p>CEH19 Incorpora los hallazgos de la investigación en la propuesta de acciones en beneficio de las comunidades</p>

			<p>Educación:</p> <p>CES4 Diseña el proceso de atención de enfermería de acuerdo a los ciclos de vida para dar respuesta a las necesidades reales y potenciales del individuo, grupo y comunidad.</p> <p>CES10 Relaciona las acciones de salud con los determinantes biológicos, sociales, culturales, económicos y ambientales de individuos y colectividades</p> <p>Cuidado:</p> <p>CES3 Categoriza los ciclos de vida tomando en cuenta las dimensiones del ser humano: física, psicológica, social, cultural, ambiental y espiritual.</p> <p style="text-align: center;">PREVENCIÓN</p> <p>Gestión</p> <p>CES11 Integra en la atención de enfermería, los sistemas de creencias, hábitos y valores para mejorar los patrones</p>
--	--	--	--

		<p>de bienestar, considerando las características y determinantes de la salud, así como las herramientas sociales y tecnológicas de información y comunicación.</p> <p>CES15 Desarrolla habilidades gerenciales básicas, de liderazgo y de trabajo en equipo, que permitan el logro de objetivos y el mejoramiento de la prestación de los servicios de salud.</p> <p>CES12 Explica el proceso administrativo relacionado a las características estructurales y organizacionales para el logro de objetivos de servicios o instituciones.</p> <p>CES13 Argumenta los principios de la gestión clínica y administrativa de enfermería en los servicios de salud</p> <p>Educación</p> <p>CES2 Explica el proceso salud - enfermedad de acuerdo a las corrientes de pensamiento científico, técnico, social, cultural y a las prácticas ancestrales,</p>
--	--	--

		<p>alternativas y complementarias de la salud.</p> <p>CESS9 Explica las características y formas de organización individual, grupal y comunitaria, para fomentar estilos de vida saludables</p> <p>CESS22 Actúa en proyectos y programas que contribuyan a la resolución de problemas de la salud a nivel local y nacional, de manera comprometida para contribuir al Buen Vivir.</p> <p>CESS25 Integra hábitos y valores de mejoramiento personal y profesional, a través del aprendizaje, la educación continua y la aplicación del método científico.</p> <p style="text-align: center;">REHABILITACION</p> <p>Investigación</p> <p>CEH18 Ejecuta el proceso de investigación que contribuya a mejorar la práctica de enfermería</p> <p>CEH19 Incorpora los hallazgos de la investigación en la propuesta de acciones</p>
--	--	--

		<p>en beneficio de las comunidades .comunitaria y hospitalaria</p> <p>CES17 Explica las líneas de investigación relacionadas con la práctica profesional y el Plan de Desarrollo nacional.</p> <p>CES18 Valora situaciones y problemas prioritarios de salud y/o enfermedad que ameriten ser investigados de acuerdo al perfil epidemiológico de la región y la práctica de enfermería</p> <p>Gestión</p> <p>CEH13 Coordina los procesos asistenciales y ejecutar intervenciones de enfermería y salud que fortalezcan la promoción, protección de la salud, la prevención de enfermedades y la recuperación de la salud .</p> <p>CEH17 Lleva a cabo cambios en la gestión administrativa de los servicios de enfermería y de salud, que permitan la calidad de atención y efectividad en el uso de recursos.</p>
--	--	--

		<p>CEH14 Construye estrategias que faciliten el acceso y mejoramiento de los procesos de atención de salud, con adaptación a situaciones cambiantes y en diferentes contextos.</p> <p>Cuidado</p> <p>CEH12 Ejecuta programas de seguimiento y acompañamiento en pacientes, grupos de riesgo y terminales, para garantizar la calidad y continuidad del cuidado.</p> <p style="text-align: center;">CURACIÓN</p> <p>Investigación</p> <p>CESS24 Actúa con responsabilidad en el proceso investigativo, sustentado en valores ético-legales.</p> <p>Educación</p> <p>CES1 Argumenta las teorías y modelos que fundamentan el cuidado de enfermería, orientado al mejoramiento de</p>
--	--	--

		<p>los estándares de atención y práctica profesional</p> <p>CES5 Evalúa las intervenciones de enfermería en base a indicadores de calidad.</p> <p>gestión</p> <p>CES11 Integra en la atención de enfermería, los sistemas de creencias, hábitos y valores para mejorar los patrones de bienestar, considerando las características y determinantes de la salud.</p> <p>CES16 Explica los fundamentos de la investigación científica, de acuerdo a los marcos de referencia en salud, nacionales.</p> <p>cuidado</p> <p>CES6 Argumenta la intervención de enfermería, según los niveles de atención y complejidad.</p> <p>CES8 Valora los derechos humanos de los pacientes y grupos vulnerables en la planificación y ejecución de las intervenciones de enfermería.</p>
--	--	---

			<p>CESS23 Combina los principios ético-legales, humanísticos, interculturales en la gestión de proyectos y programas innovadores que mejoren la calidad de la atención y la administración de los servicios.</p>
Variable Secundaria			
Perfil Profesional	<p>El perfil profesional es definido como la imagen contextualizada de la profesión en un momento y lugar que orienta la determinación de los objetivos curriculares.</p>	<p>Frecuencia de dominios profesionales.</p>	<p>Competencias por dominios profesionales:</p> <p>SABER</p> <p>CES1 CES2</p> <p>CES3 CES4</p> <p>CES5 CES6</p> <p>CES7 CES8</p>

			CES9 CES10 CES11 CES12 CES13 CES14 CES15 CES16 CES17 CES18 CES19 SABER HACER CEH20 CEH21 CEH22 CEH23 CEH24 CEH25
Perfil Ocupacional	Es el resultado de la comparación entre los perfiles de los puestos de trabajo analizados	Frecuencia del campo ocupacional de	ESPACIO OCUPACIONAL ESMERALDAS

	<p>desde las funciones , roles y competencias que cumple el profesional de enfermería en los diferentes escenarios laborales</p>	<p>la Carrera de Enfermería</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hospital Delfina Concha de la Torre • Centro de Salud # 1 • Hospital de la Divina Concordia • Centro de Salud # 1 – San Lorenzo <p>TULCÁN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hospital Luis.G.Dávila • Centro de Salud # 1 <p>SUCUMBIOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hospital Marco Vinicio Iza • Centro de Salud # 1 <p>IMBABURA</p>
--	--	---------------------------------	--

			<ul style="list-style-type: none">• Hospital San Vicente de Paúl• Hospital San Luis de Otavalo• Anidados- Otavalo• Hospital Básico Atuntaqui• Centro de Salud # 1• Hospital Básico Asdrúbal de la Torre• Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)• Centro de Salud # 1• Clínica Medic Fertil• Clínica Metropolitana• Clínica de Especialidades• Clínica Ibarra• Clínica Mariano Acosta
--	--	--	--

Capítulo III

Marco metodológico

3.1. Tipo de investigación

Esta investigación se enmarca dentro de la investigación-acción ya que se centra en generar cambios sobre la realidad estudiada, trata de unir la investigación con la práctica a través de la aplicación y se orienta en la toma de decisiones. Por la naturaleza de los datos se utilizó una metodología cuali-cuantitativa en la medida que recoger datos cuyo tratamiento emplea procedimientos estadísticos y por otra parte para la elaboración del mapa de competencias se aplicó la metodología cualitativa, para su validación.

3.2. Diseño de la investigación

El diseño seleccionado no experimental, descriptivo, porque permitió describir las variables objeto de estudio como ocurrieron en la realidad sin considerar hipótesis causales sino de trabajo que se comprobarán en una fase posterior. Por la temporalización será transversal en un momento determinado.

3.3. Lugar de estudio de la investigación

Este estudio se realizó en instituciones públicas y privadas de la zona 1.

Provincias: Esmeraldas, Carchi, Sucumbíos, Imbabura.

El Período de estudio fue de Agosto 2015 – Enero 2016

3.4. Población de Estudio

La población de estudio estuvo constituido por responsables de enfermería que realizan la supervisión directa de los profesionales de enfermería públicos y privadas de la Zona 1 del Ecuador

3.5. Tipo de muestreo

Se utilizó un muestreo simple no probabilístico por conveniencia. Este tipo de muestreo se selecciona los sujetos dada la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para la investigación.

3.6.Unidades de Observación :

- Coordinador zonal 1 (Esmeraldas , Sucumbíos , Imbabura , Carchi).
- Coordinador de enfermería de los distritos zonales
- Coordinadores de enfermería de unidades asistenciales públicas, privadas.
- Coordinadora de enfermería de IESS
- Líderes de enfermería

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

- Métodos teóricos: Revisión bibliográfica de fuentes primarias y secundarias sustentadas en la revisión de literatura científica en base de datos en salud.
- Método empíricos: Encuesta con cuestionario estructurado
- Método estadísticos: SPSS versión 22 (programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercado.)

3.8. Análisis e interpretación de datos:

Para el análisis e interpretación de datos se utilizará el paquete estadístico SPSS, versión 21 (programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercado.), siendo las etapas del proceso la elaboración de la base de datos, su depuración y la graficación en tablas y gráficos utilizando estadígrafos descriptivos.

3.9.Procedimiento

- 1.- Se elaboró como instrumento una encuesta con cuestionario estructurado; el mismo contuvo 20 ítems con preguntas abiertas y cerradas valorada mediante la Escala de Likert en donde 1 es nada y 5 es mucho
- 2.- Para garantizar la validez y confiabilidad se evaluó el instrumento mediante juicio de expertos; en el que participaron docentes de la Carrera de Enfermería y una prueba piloto en una población con similares características a las investigadas.
- 3.- La información recogida mediante la investigación de campo sirvió para la construcción de una base de datos y el análisis estadístico mediante SPSS.

3.10. Validez y Confiabilidad

El instrumento elaborado fue validado en un primer momento con juicio de expertos y posteriormente mediante pruebas piloto en un población con similares características a la investigada.

3.11. Aspectos éticos

Se considera en el estudio los siguientes puntos éticos para la investigación científica en ciencias de la salud:

3.11.1 Confidencialidad de la información.

Como cita el Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS, 2012)

El investigador debe establecer protecciones seguras de la confidencialidad de los datos de investigación de los sujetos. Los investigadores deben tomar medidas para proteger la confidencialidad de dichos datos, por ejemplo, omitiendo información que pudiese revelar la identidad de individuos, limitando el acceso a los datos, haciéndolos anónimos, o por otros medios..

3.11.2 Consentimiento informado.

Como cita el Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS, 2012)

En toda investigación biomédica realizada a seres humanos, el investigador debe obtener el consentimiento informado voluntario del potencial sujeto o, en el caso de un individuo incapaz de dar su consentimiento informado, la autorización de un representante legalmente calificado de acuerdo con el ordenamiento jurídico aplicable. El consentimiento informado se basa en el principio que señala que los individuos competentes tienen derecho a escoger libremente si participarán en una investigación. Protege la libertad de elección del individuo y respeta su autonomía.

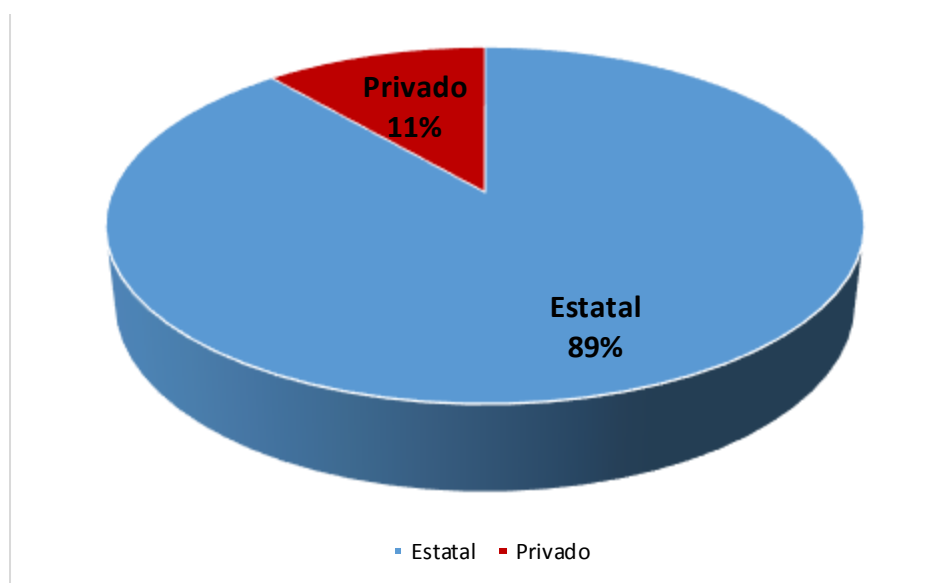
CAPITULO IV

Análisis e interpretación de resultados

4.1 Sectorización

Gráfico 1. Sector al que pertenece la institución

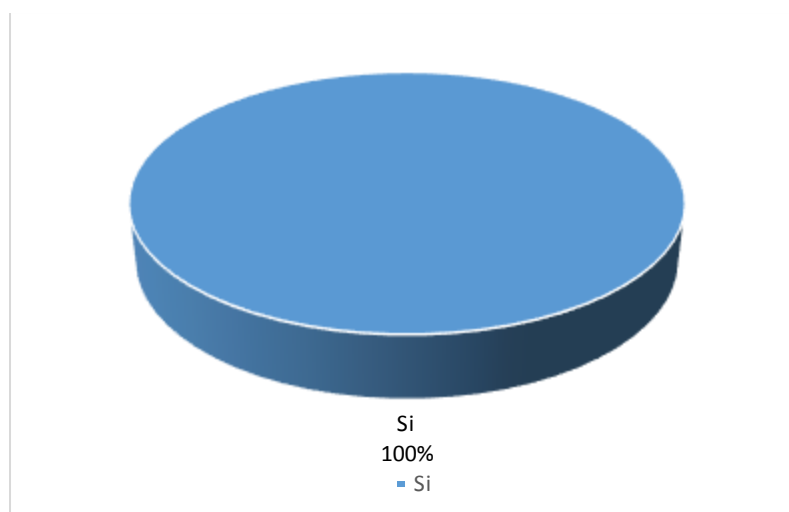
Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Estatad	47	88,7
Privado	6	11,3
Total	53	100,0



El 89% de las Instituciones consultadas pertenecen al sector estatal en el que se incluye el Ministerio de Salud Pública, Seguro Social y el 11 % pertenece al sector privado en el que constan; clínicas privadas, consultorios médicos particulares. Lo que concuerda con un estudio realizado por (SENPLADES, 2015) que indica que el mayor proveedor de servicios de salud es el estado con lo que el presente estudio concuerda con los datos nacionales.

Grafico 2. Ha realizado algún tipo de contratación.

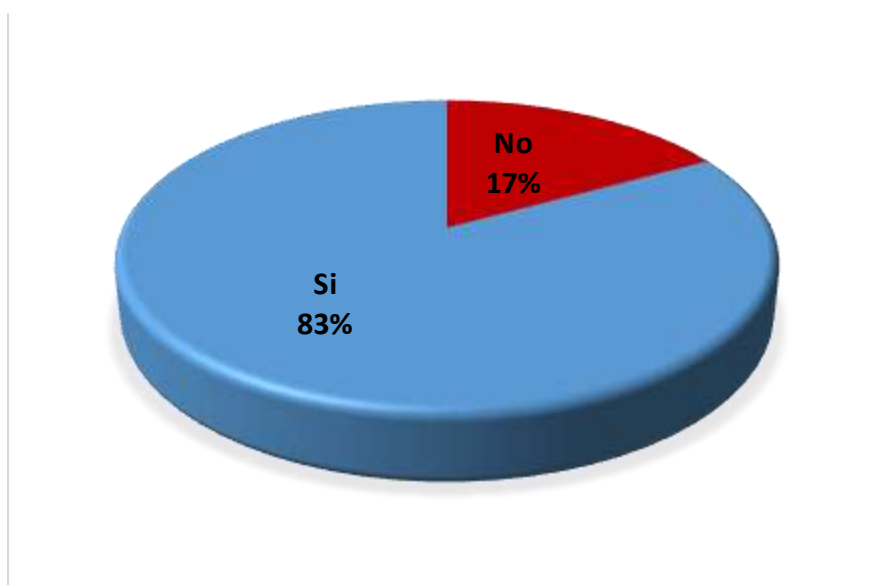
Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Si	53	100,0



Las instituciones consultadas muestran que en los últimos 5 años si han realizado contratación de profesionales de enfermería de la Universidad Técnica del Norte; demostrando que el mayor número de graduados de la Universidad Técnica del Norte se encuentran trabajando en el sector público y privado de toda la zona 1 .

Gráfico 3. Prácticas pre-profesionales en los últimos 5 años

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
No	9	17,0
Si	44	83,0
Total	53	100,0

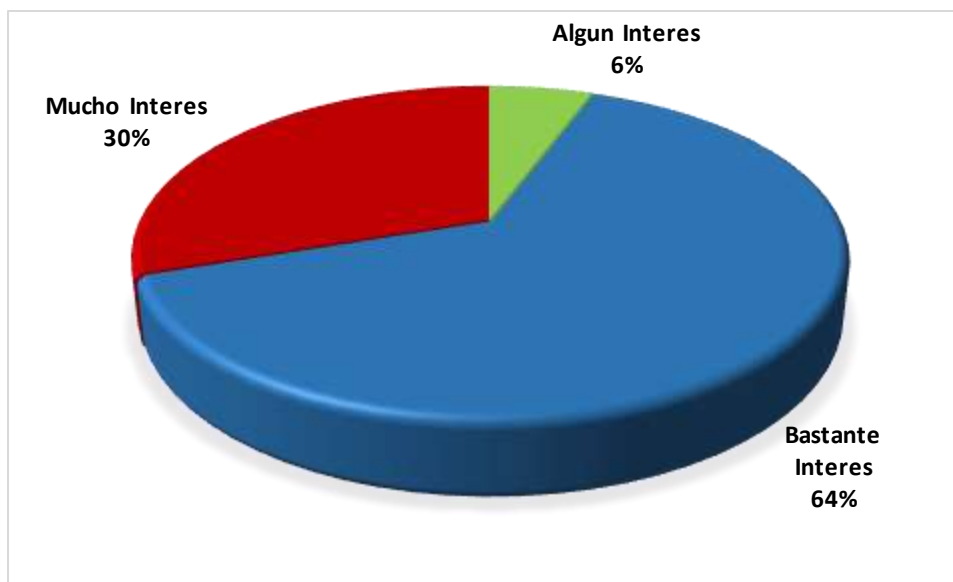


La mayoría (83%) de instituciones de salud consultadas indican que han recibido estudiantes de enfermería en prácticas pre-profesionales en los últimos 5 años, únicamente el 17 % dicen que no ha recibido estudiantes de enfermería de la Universidad Técnica del Norte especialmente en el sector público y privado de la provincia de Esmeraldas.

4.2. Demanda de profesionales

Grafico 4. Importancia que le da en la que cursó sus estudios

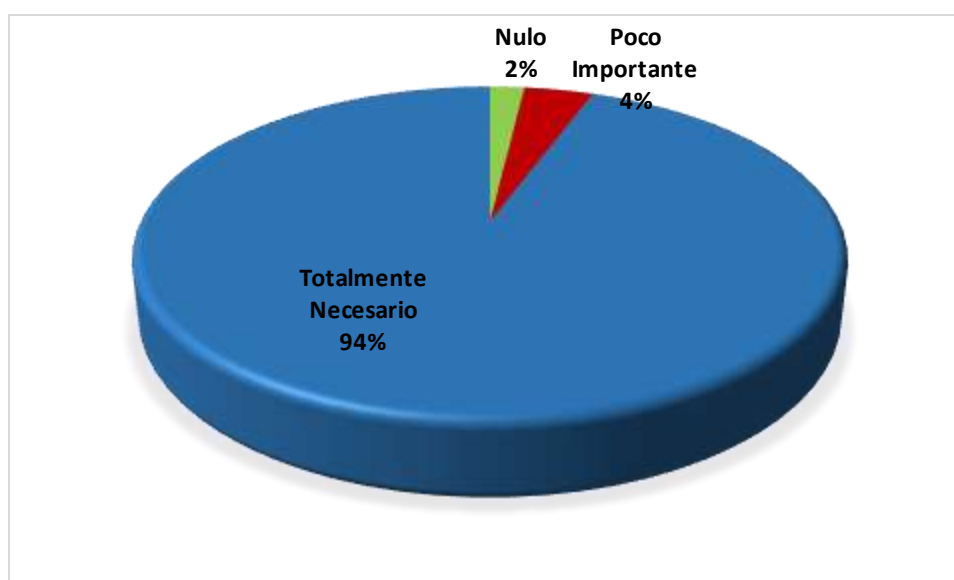
Crterios	Frecuencia	Porcentaje
Algún Interés	3	5,7
Bastante Interés	34	64,2
Mucho Interés	16	30,2
Total	53	100,0



Las instituciones de salud manifiestan que cuando contratan a un profesional de enfermería muestran mucho interés (30%) y bastante interés (64 %) en la universidad en la que el profesional de enfermería cursó sus estudios .

Gráfico 5. Adaptación inicial

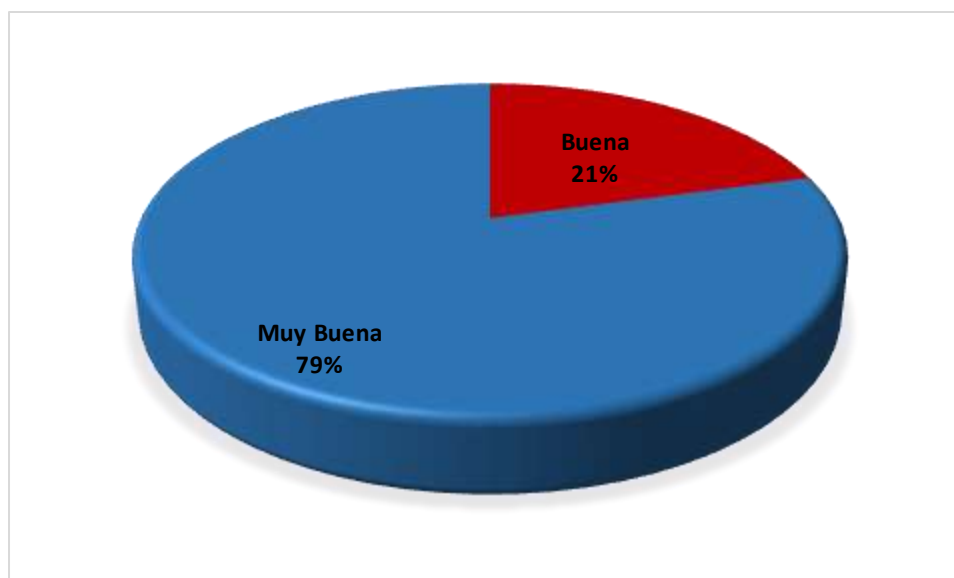
Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Nulo	1	1,9
Poco Importante	2	3,8
Totalmente Necesario	50	94,3
Total	53	100,0



El 94 % de los empleadores consideran totalmente necesario una adaptación inicial del perfil o formación de origen del candidato y el 6% considera que es poco importante una adaptación inicial. Lo que pone de manifiesto que existe la necesidad de organizar el perfil de egreso con el perfil profesional de entrada.

Grafico 6. Percepción de los empleadores en cuanto a la formación de Capacidades laborales de la UTN

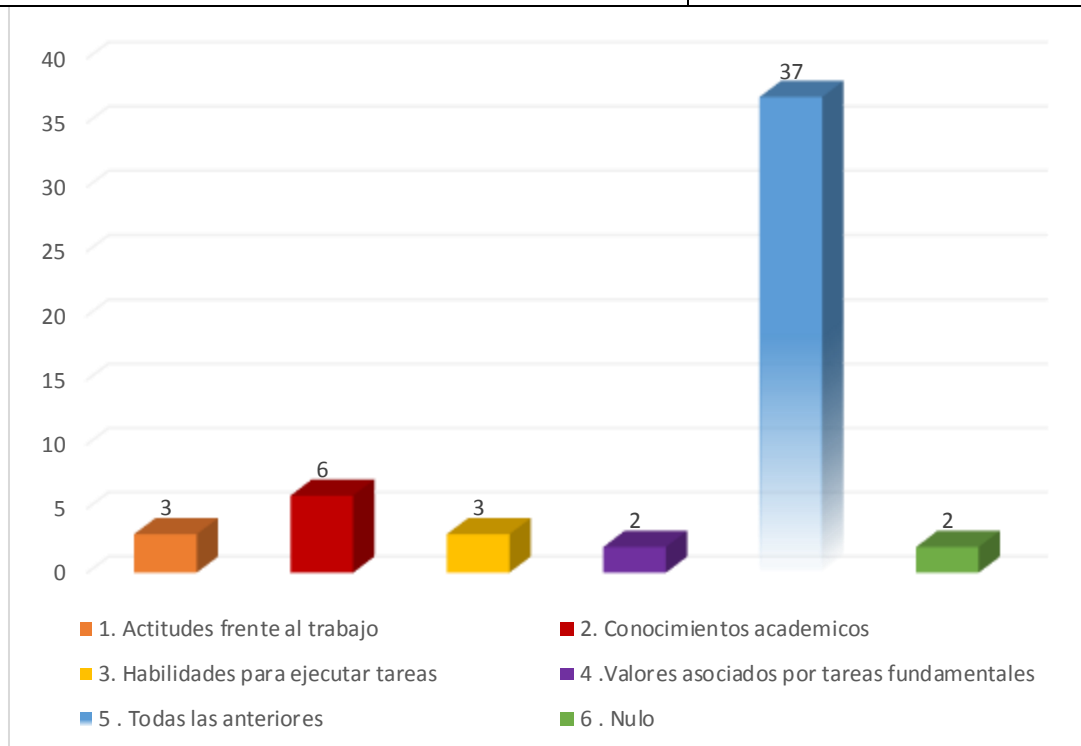
Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Buena	11	20,8
Muy Buena	42	79,2
Total	53	100,0



Según los datos obtenidos se evidencia que el 79 % de los empleadores públicos y privados consultados percibe que la formación profesional de enfermería de la Universidad Técnica del Norte es muy buena.

Grafico 7. Cualidades profesionales que destacan los Graduados de la UTN

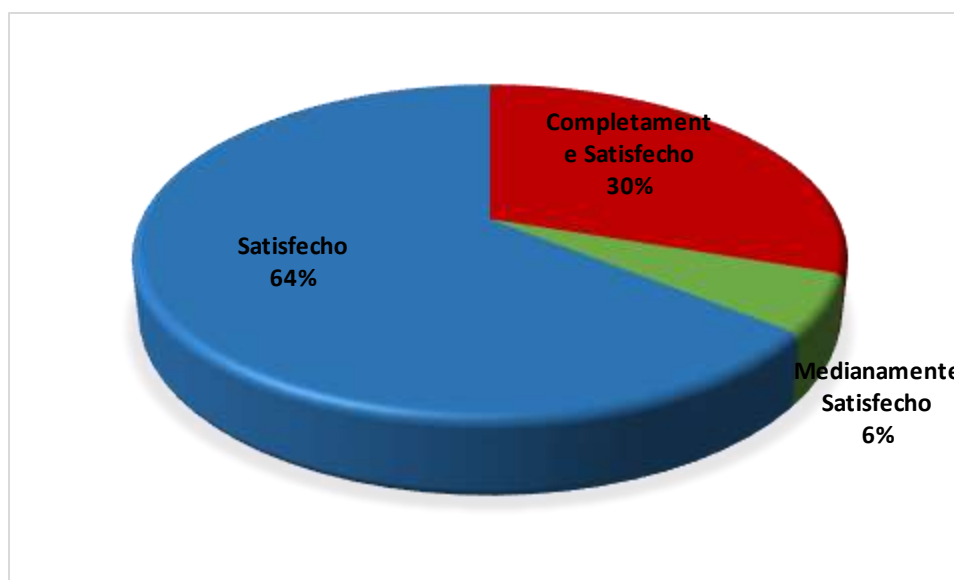
Cualidades	Frecuencia	Porcentaje
1. Actitudes frente al trabajo	3	5,7
2. Conocimientos académicos	6	11,3
3. Habilidades para ejecutar tareas	3	5,7
4. Valores asociados por tareas fundamentales	2	3,8
5. Todas las anteriores	37	69,8
6. N/C	2	3,8
Total	53	100,0



Las instituciones consultadas destacan que los graduados de la Universidad Técnica del Norte poseen cualidades como actitudes frente al trabajo, conocimientos académicos, habilidades para ejecutar tareas, valores asociados a realizar por tareas fundamentales, indispensables para su desempeño profesional .

Gráfico 8 . Satisfacción con respecto al desempeño laboral

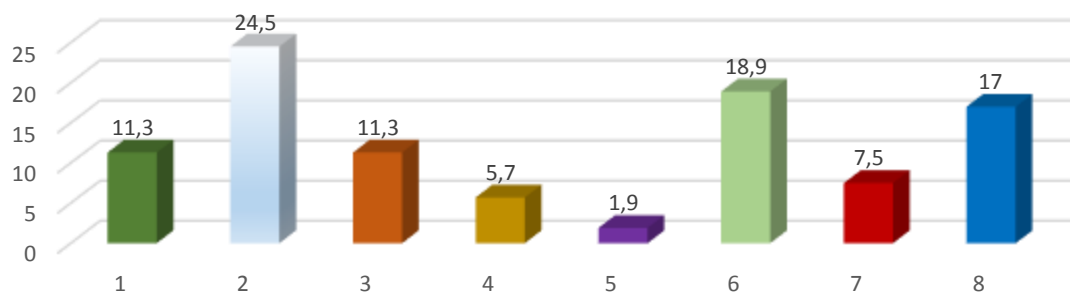
Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Completamente Satisfecho	16	30,2
Medianamente Satisfecho	3	5,7
Satisfecho	34	64,2
Total	53	100,0



El 94 % de los empleadores públicos y privados se encuentran satisfechos y completamente satisfechos con respecto al desempeño laboral del profesionales de enfermería de la Universidad Técnica del Norte .

Gráfico 9. Áreas en las que se prevé demanda de profesionales de enfermería por su empresa/organización/institución en los próximos dos años

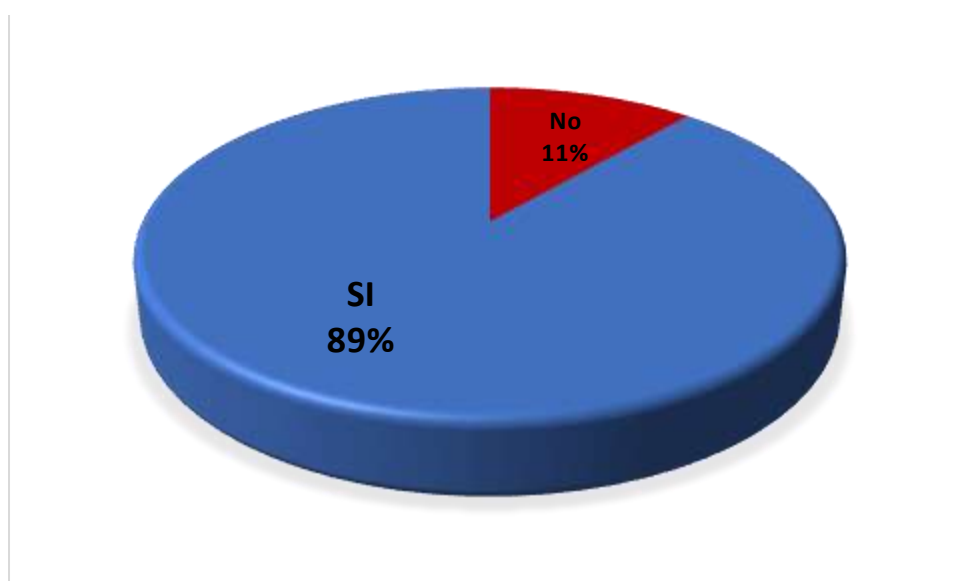
Criterios	Frecuencia	Porcentaje
1. Primer Nivel de Atención	6	11,3
1. Gineco/Obstetricia	13	24,5
2. Medicina Interna	6	11,3
3. Neonatología	3	5,7
4. Nulo	1	1,9
5. Pediatría	11	18,9
6. Traumatología	4	7,5
7. UCI	9	17,0
Total	53	100,0



Es importante señalar que las políticas declaradas en el Plan Nacional de desarrollo según las cuales priorizan la atención a la salud de la población ecuatoriana en base al “Modelo de Atención Integral de Salud Familiar y Comunitario” propone que las áreas más fortalecidas deben estar en el Primer Nivel de Atención, la ubicación laboral de los empleadores siguen siendo las instituciones de segundo nivel de atención.

Gráfico 10. Tiene previsto admitir estudiantes de enfermería de la Universidad en prácticas en los dos próximos años?

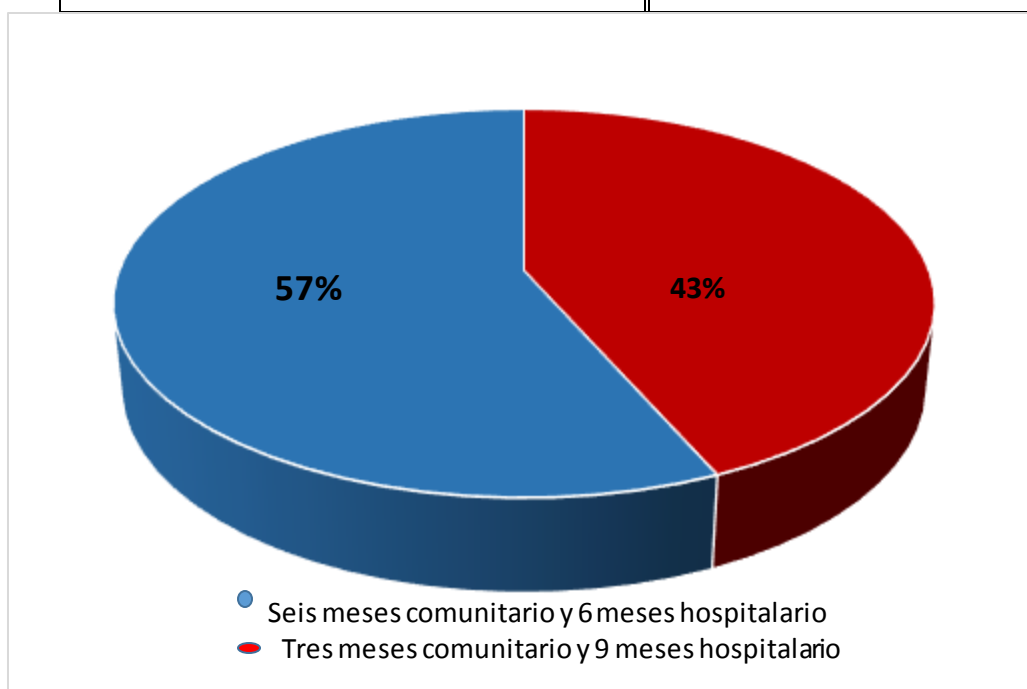
Criterios	Frecuencia	Porcentaje
No	6	11,3
SI		79,2
Total	53	100



El 89 % de las instituciones consultadas tienen previsto admitir estudiantes de enfermería de la Universal Técnica del Norte en prácticas pre profesionales , estas en su mayoría son instituciones de salud especialmente en San Lorenzo solicitan subir el porcentaje de Internos Rotativos así como en la provincia de Sucumbíos y el 11 % restante no tienen previsto admitir estudiantes siendo estas instituciones privadas.

Gráfico 11. Duración más adecuada (expresada en meses), que deben tener las prácticas pre-profesionales?

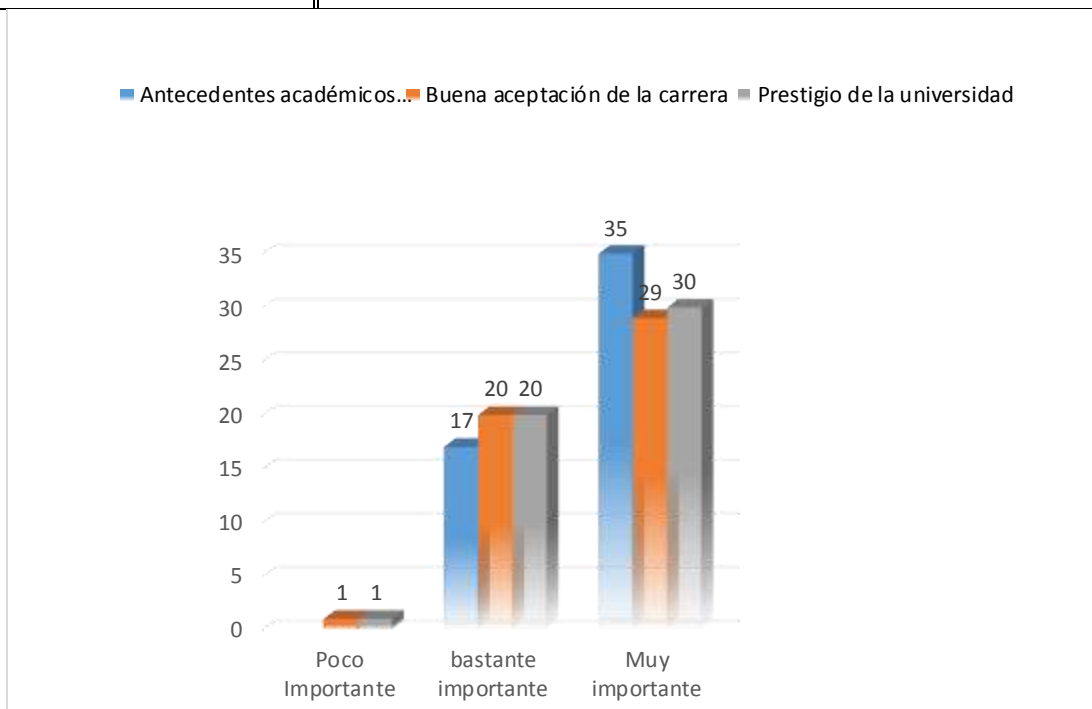
Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Seis meses comunitario y 6 meses hospitalario	30	57%
Tres meses comunitario y 9 meses hospitalario	23	43%



De acuerdo a la investigación realizada la mayoría (57 %) de las instituciones de salud indican que la duración más adecuada de las practicas pre- profesionales debe ser de seis meses en el área comunitaria y seis meses área hospitalaria y el 43% de las instituciones restante indican que es necesario un tiempo de tres meses comunitario y nueve hospitalario ; demostrando que la carrera de enfermería de la Universidad Técnica del Norte debe poner más énfasis en la formación de segundo nivel de atención sin descuidar el primer nivel de atención.

Gráfico 12 . A la hora de seleccionar estudiantes que aspectos considera

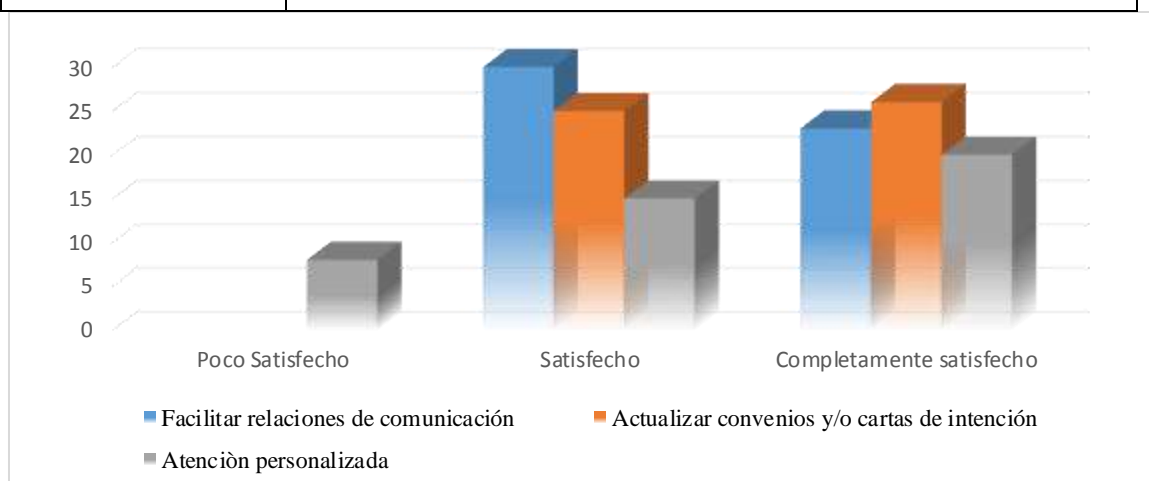
Criterios	Nada importante	Poco importante	Algo Importante	Bastante importante	Muy importante
Antecedentes Académicos			1	17	35
Buena aceptación de la carrera		1	3	20	29
Prestigio de la universidad		1	2	20	30



A la hora de seleccionar estudiantes las instituciones de salud considera muy importante y bastante importante los antecedentes académicos, buena aceptación de la carrera y prestigio de la Universidad.

Grafico 13 .Aspectos más importantes para mejorar los servicios de empleo y prácticas externas de la UTN

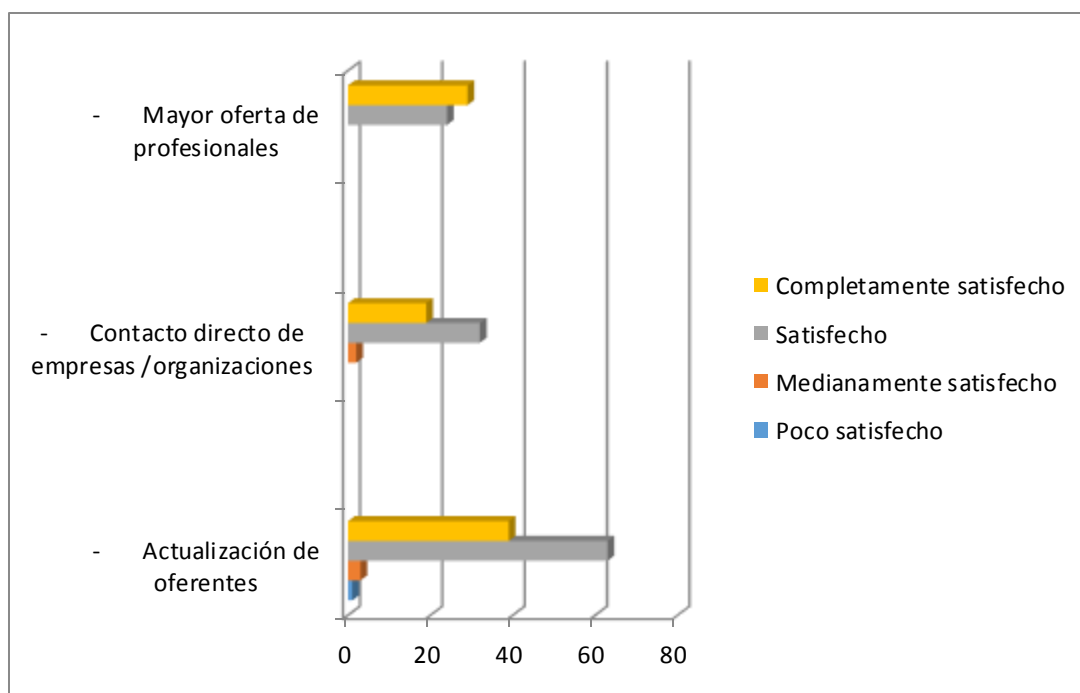
Criterios	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Completamente satisfecho
Facilitar relaciones de comunicación				30	23
Actualizar convenios y/o cartas de intención	1		1	25	26
Atención personalizada		8	5	15	20



En los datos obtenidos se identificó que es importante (57 %) facilitar las relaciones de comunicación para mejorar los servicios de empleo y prácticas externas de la Universidad Técnica del Norte , Mientras que un 49 % considera muy importante la actualización de convenios o cartas de intención . En la actualidad la Universidad Técnica del Norte tiene convenios con instituciones del Ministerio de Salud Pública, favoreciendo así los servicios de empleo de los graduados y prácticas externas de enfermería.

Grafico 14. Bolsa de Trabajo

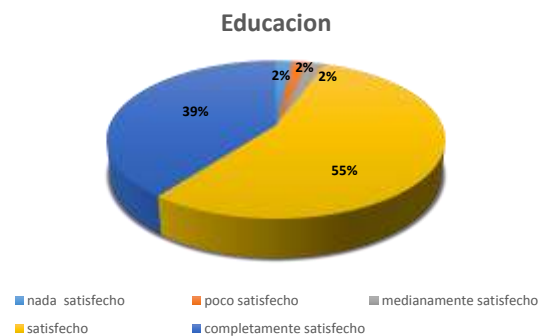
Criterios	Poco satisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Completamente satisfecho
Actualización de oferentes	1	3	63	39
Contacto directo de empresas /organizaciones		2	32	19
Mayor oferta de profesionales			24	29



De acuerdo a la opinión de los empleadores, consideran que es importante para mejorar los servicios la bolsa de empleo que actualmente desarrolla la UTN haciendo énfasis en estrategias como el banco de actualización de ofertas y las visitas a las empresas de servicio de salud.

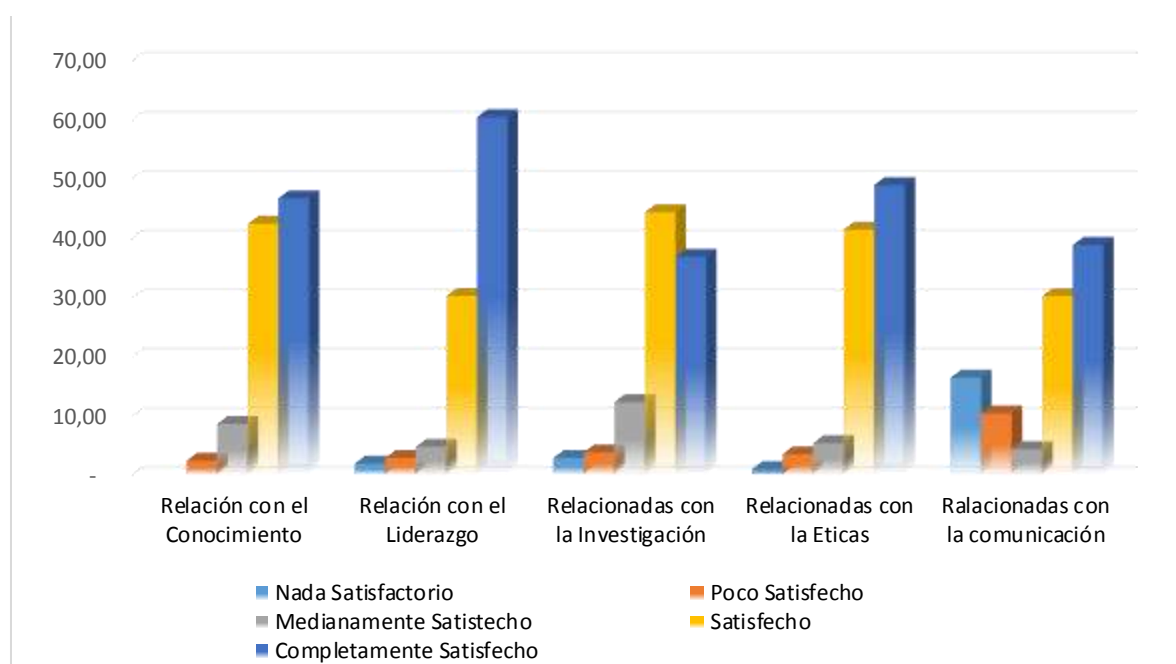
Gráfico 15 . Funciones de enfermería que predominan en el desempeño profesional

Criterios	nada satisfecho	poco satisfecho	medianamente satisfecho	satisfecho	completamente satisfecho
Gestión	1,89	1,89	10,95	33,96	50,94
Educación	1,89	1,89	1,89	54,72	39,62
Cuidado directo			9,43	30,19	60,38
Investigación	5,66	3,77	13,21	37,74	39,62



Las Instituciones públicas y privadas consultadas identifican al cuidado directo como la función que predomina en el desempeño profesional, mientras que la función de investigación es reconocida como una de las funciones emergentes desarrolladas en los servicios públicos.

Gráfico 16. Competencias Genéricas

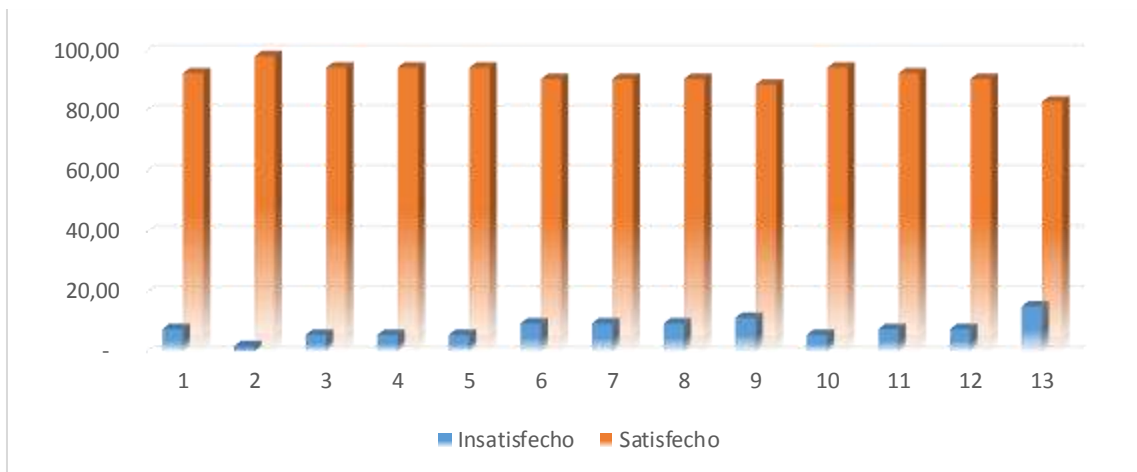


En relación al grado de desarrollo de las competencias genéricas, se señalan como de mayor relevancia las competencias con relación al liderazgo, práctica ética y de conocimiento. Esto nos indica, que la carrera debe persistir en generar dentro de los planes de mejoramiento del proceso de aprendizaje un mayor fortalecimiento de las otras competencias.

4.3. Cuidados

Gráfico 17 . Competencias Específicas

Crterios	Insatisfecho	Satisfecho
1. Argumenta las teorías y modelos	7,55	92,45
2. Explica el proceso salud - enfermedad	1,89	98,11
3. Diseña el proceso de atención de enfermería	5,66	94,34
4. Evalúa las intervenciones de enfermería en base a indicadores de calidad.	5,66	94,34
5. Argumenta la intervención de enfermería, según los niveles de atención	5,66	94,34
6. Explica los principios y métodos de seguridad, para minimizar los riesgos y eventos adversos	9,43	90,57
7. Fomenta estilos de vida saludables	9,43	90,57
8. Relaciona las acciones de salud con los determinantes biológicos, sociales, culturales, económicos y ambientales	9,43	90,57
9. Apoya los procesos de atención clínica en los servicios de salud	11,32	88,68
10. Desarrollar una actitud proactiva en los equipos de salud donde se desempeña	5,66	94,34
11. Desarrollar destreza y habilidades en acciones de enfermería	7,55	92,45
12. Dominar procedimientos y precauciones en la administración de medicamentos	7,55	90,57
13. Dominar los aspectos teóricos y prácticos de la promoción de salud, prevención de enfermedades, comunicación social y educación para la salud	15,09	83,02

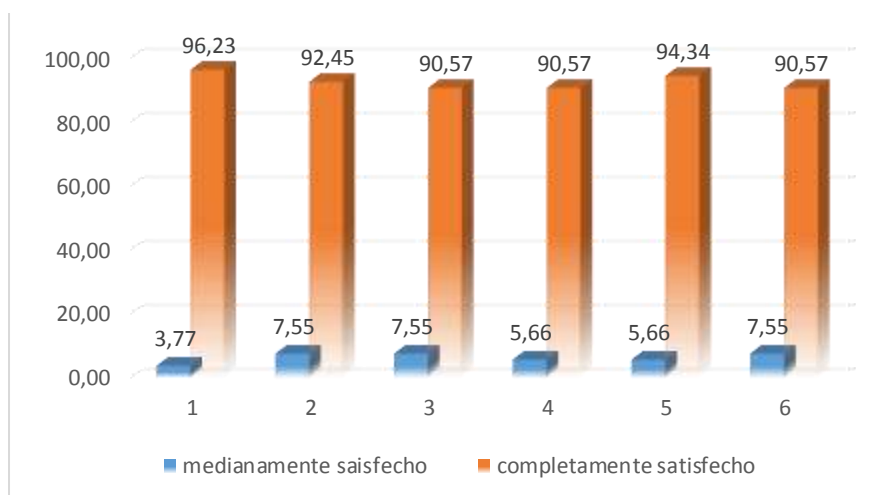


La mayoría de las instituciones consultadas, indican que se encuentran entre satisfechos y completamente satisfechos, en relación a las competencias específicas de “Cuidado” desempeñadas por las/os egresados de enfermería de la Universidad Técnica del Norte , sin embargo aunque el porcentaje no es alto es necesario resaltar que el 15% de los empleadores se encuentran insatisfechos en relación al dominio de conocimientos teóricos y prácticos de promoción de salud, prevención de la enfermedad y educación para la salud.

4.4. Practica Ética

Gráfico 18. Competencias Específicas

Crterios	medianamen te satisfecho	completame nte satisfecho
Valora los derechos humanos de los pacientes y grupos vulnerables	3,77	96,23
Integra en la atención de enfermería, los sistemas de creencias, hábitos y valores	7,55	92,45
Presta los servicios considerando los marcos normativos, legales y éticos de la profesión y de salud	7,55	90,57
Aplica los principios de la gestión clínica y administrativa de enfermería en los servicios de salud	5,66	90,57
Actúa en los procesos de cuidado al individuo, grupo y comunidad	5,66	94,34
Defiende los derechos humanos, de los usuarios/pacientes y grupos vulnerables	7,55	90,57

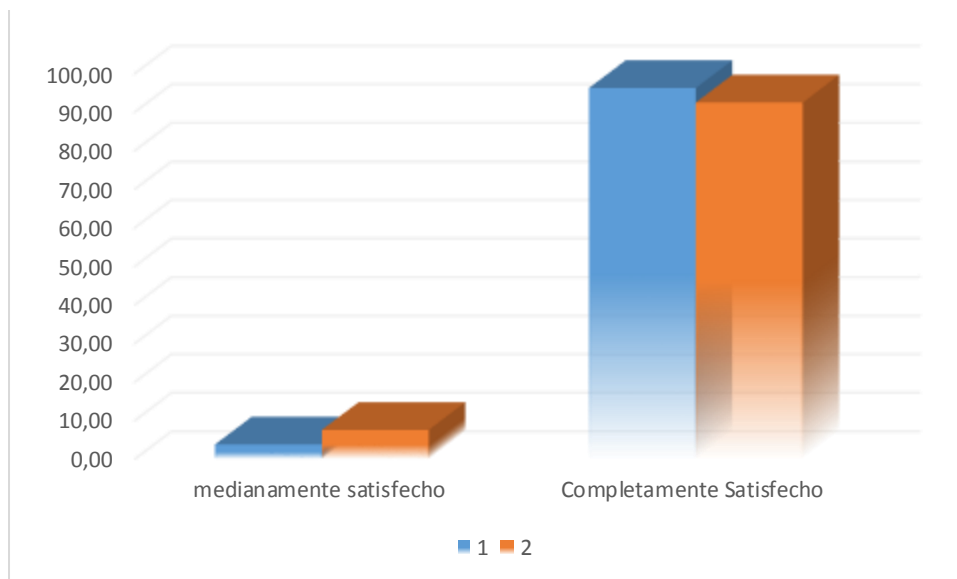


De acuerdo a la percepción de los empleadores, la mayoría se encuentran completamente satisfechos en relación a la Práctica de Valores Éticos de los egresados/as de la Carrera de Enfermería; se resalta que el mayor porcentaje (96%) indica que la categoría Valora los derechos humanos de los pacientes y grupos vulnerables es la que más en práctica ponen los profesionales.

4.5. Educación

Gráfico 19. Competencias Específicas

Criterios	medianamente satisfecho	Completamente Satisfecho
Diseña programas de educación para la salud para individuos , grupos y comunidades	3,77	96,23
Actúa en proyectos y programas que contribuyan a la resolución de problemas de la salud a nivel local y nacional	7,55	92,45

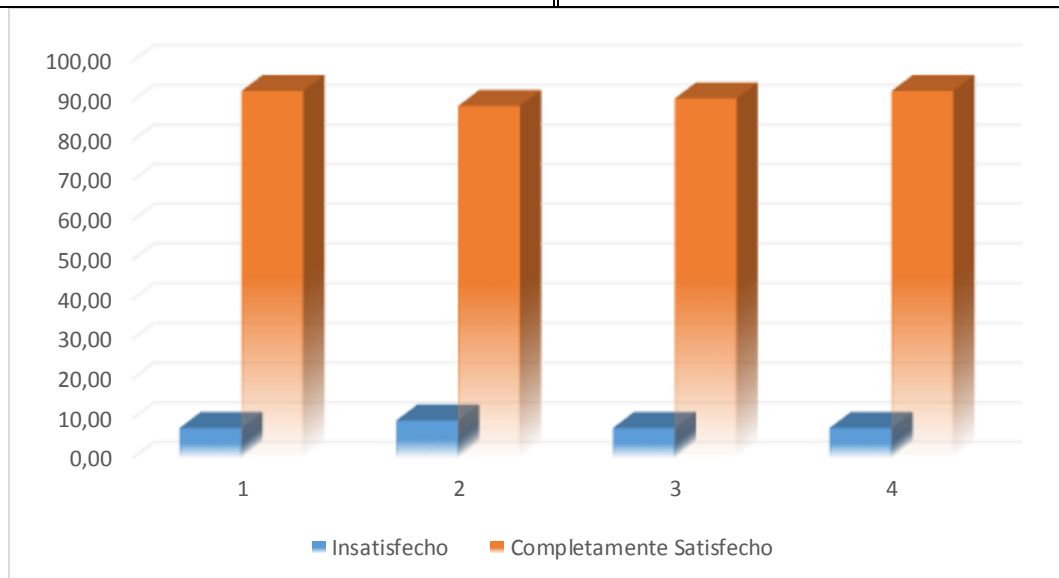


La percepción de los empleadores, indica que en relación a las competencias de educación (Diseño de Programas) de las/os egresados de la carrera de enfermería de la Universidad Técnica del Norte, se encuentran completamente satisfechos; y sobre la participación en programas que ayuden a solucionar los problemas locales, también su percepción es de completamente satisfechos. Con lo que se puede evidenciar que de acuerdo a la percepción de los empleadores la formación que reciben los estudiantes de enfermería de la UTN, es adecuada y permite en desempeño en las diferentes áreas de trabajo.

4.6. Administración

Gráfico 20. . Competencias Específicas

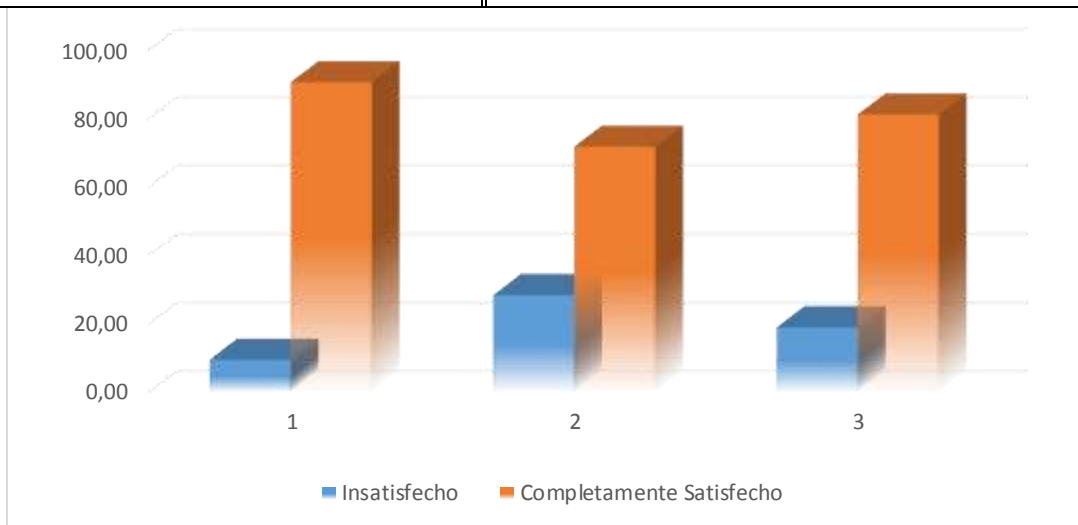
Criterios	Insatisfecho	Completamente Satisfecho
1 Construye estrategias que faciliten el acceso y mejoramiento de los procesos de atención de salud	7,55	92,45
2 Aplica los principios de la gestión clínica y administrativa de enfermería en los servicios de salud	9,43	88,68
3 Aplica habilidades gerenciales básicas, de liderazgo y de trabajo en equipo	7,55	90,57
4 Ejecuta programas de seguimiento y acompañamiento en pacientes, grupos de riesgo y terminales	7,55	92,45



De acuerdo a los datos obtenidos se puede evinciar que en las competencias de Administración y Gestión los/as egresadas de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte, son muy satisfactorías, por lo que los empleados manifiestan su completa satisfacción; aunque el porcentaje es bajo casi el 10% (9.45%) de ellos indican que en relación a Aplica los principios de la gestión clínica y administrativa de enfermería en los servicios de salud, es un tema que la carrera debe reorientar para que sus egresados desarrollen esta competencia y los empleados se sientan completamente satisfechos.

Gráfico 21. Competencias Específicas

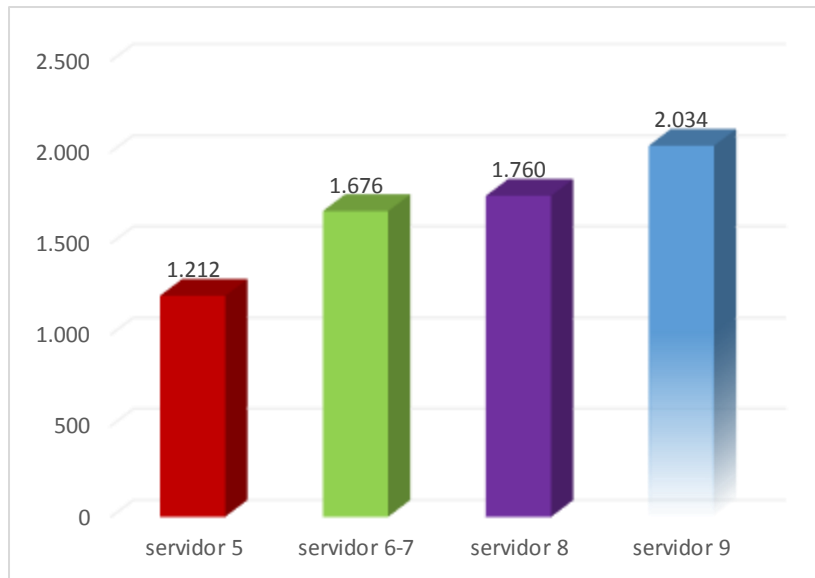
Criterios	Insatisfecho	Completamente Satisfecho
Valora situaciones y problemas prioritarios de salud y/o enfermedad que ameriten ser investigados	9,43	90,57
Utiliza las tics y los avances tecnológicos en los procesos asistenciales, de educación, gestión e investigación en salud.	28,30	71,70
Actúa con responsabilidad en el proceso investigativo, sustentado en valores ético-legales	18,87	81,13



Pese a que la mayoría de los empleadores, indican su satisfacción en las competencias de investigación, se debe tomar en cuenta, ya que son estas competencias las que mayor cantidad de insatisfacción han generado, es así, que el 28% de los empleados manifiestas que las/os egresados de la carrera de enfermería de la Universidad Técnica del Norte , de acuerdo a la percepción de los empleadores indican que la utilización de las tics y los avances tecnológicos en los procesos asistenciales, de educación, gestión e investigación en salud es insatisfactoria; también el 18% de los empleadores indican su insatisfacción en relación a la responsabilidad en el proceso investigativo, sustentado en valores ético-legales. Son llamados de atención que deben ser tomados en cuenta en el Rediseño de la Carrera.

Gráfico 22. Ingresos Mensuales Ministerio de Salud Pública

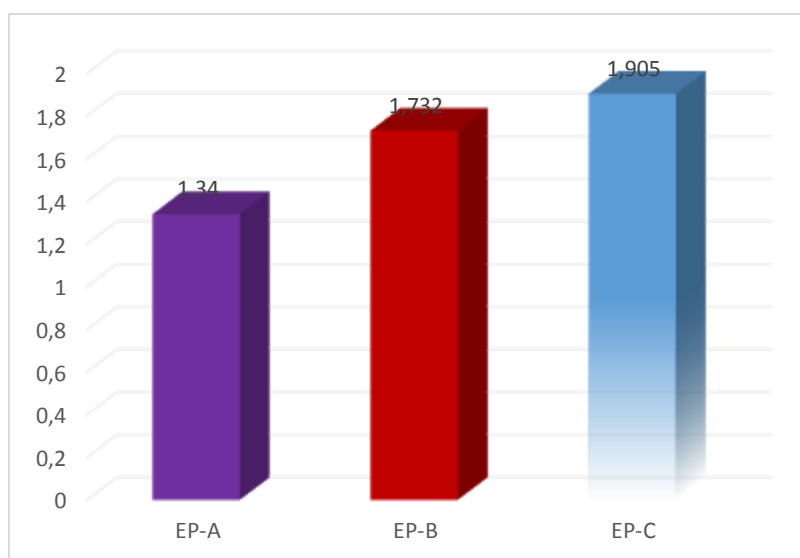
Enfermera	Sueldo
servidor 5	1.212
servidor 6-7	1.676
servidor 8	1.760
servidor 9	2.034



Para las instituciones públicas consultadas, el ingreso mensual mínimo de los profesionales de enfermería se sitúa es de \$ 1.212, y el sueldo máximo \$ 2.034 a \$ 1.676 siendo estos enfermeras especialistas y coordinadoras. Por lo tanto se observa que el profesional de enfermería tiene una buena remuneración en el área pública y no percibe un ingreso menor a \$ 1.212 mensuales.

Gráfico 23. Ingresos Mensuales IESS

Enfermera/o	Sueldo
EP-A	1,340
EP-B	1,732
EP-C	1,905



De acuerdo al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el ingreso mensual mínimo de los profesionales de enfermería se sitúa en \$ 1.340, y el sueldo máximo \$ 1.905 a \$ 1.732. Por lo tanto se observa que el profesional de enfermería tiene una buena remuneración y no percibe un ingreso menor a \$ 1.340 mensuales.

Discusión

Los aspectos que más influyen en la contratación de los profesionales de enfermería son: la capacidad para asumir responsabilidades, la habilidad para la comunicación oral y escrita, la buena aceptación de la carrera en el mercado laboral, los antecedentes académicos y el prestigio de la Universidad.

- El profesional de enfermería tiene un extenso campo de trabajo mediante el cual pueden desenvolverse en diferentes campos ocupacionales, sociales, institucionales y geográficos siendo el cuidado una de las competencias dominantes en la profesión, el profesional de enfermería puede desarrollar proyectos de investigación en salud así como ser líder y gerente de Servicios de salud público y privado, además de desempeñarse como docentes en establecimientos de educación superior.
- El 64% de los empleadores públicos y privados se encuentran completamente satisfechos y el 30 % Satisfechos con respecto al desempeño laboral del profesionales de enfermería de la Universidad Técnica del Norte.
- Las Instituciones consultadas destacan que los graduados de la Universidad Técnica del Norte poseen en nivel muy bueno y en algunos casos excelente, cualidades como actitudes frente al trabajo, conocimientos académicos, habilidades para ejecutar tareas, Valores asociados por tareas fundamentales, indispensables para su desempeño profesional.
- Correspondencia entre la formación que brinda la carrera y los requerimientos laborales, el 79 % de los empleadores públicos y privados consultados percibe que la formación profesional de enfermería de la Universidad Técnica del Norte es muy buena.
- Las principales sugerencias de los empleadores para mejorar la calidad de la formación de los profesionales de enfermería son: actualizar y mejorar en lo científico técnico el plan y programas de estudio, incrementar y mejorar las prácticas, fortalecer la formación ética y, desarrollar la capacidad de emprendimiento.
- La mitad de los empleadores percibe que la formación de los titulados está altamente relacionada con los requerimientos laborales y el 46% opina que la correspondencia es de un nivel medio. Estas percepciones sobre la adecuación de la carrera a los requerimientos laborales son muy aproximadas a las de los titulados.

- La contribución efectiva de la carrera en el desarrollo de 24 capacidades necesarias en el perfil de egreso de los profesionales de la Universidad Técnica del Norte , a criterio de los empleadores, se señalan como de mayor relevancia al liderazgo y de conocimientos teóricos amplios y actualizados, los conocimientos técnicos relacionados con la profesión, Esto nos indica, que la carrera debe persistir en generar dentro de los planes de mejoramiento del proceso de aprendizaje un mayor fortalecimiento de las otras competencias

CAPÍTULO V

Conclusiones

Según los análisis e interpretación de resultados se llegó a establecer las siguientes conclusiones:

- Los empleadores públicos y privados consideran que los graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Técnica del Norte tienen un buen desempeño laboral así como también destacan que poseen un nivel bueno en cualidades profesionales.
- El estudio permitió identificar las competencias dominantes y emergentes del profesional de enfermería de la Universidad Técnica del Norte.
- Las instituciones consultadas identifican al cuidado directo como la función más dominante, mientras que la investigación y gestión son reconocidas como funciones emergentes a desarrollar en los profesionales de enfermería.
- Además como propuesta se diseñó un mapa de competencias profesionales que orientaran a la institución con el diseño curricular de la carrera, especialmente en el diseño de los perfiles profesionales y de egreso.

Recomendaciones

En la perspectiva de que la carrera cumpla con su misión social de contribuir a la salud de la población Ecuatoriana mediante la formación de Profesionales de Enfermería competentes, en la convicción de que una formación de excelencia coadyuvará a que los titulados tengan mejores oportunidades de trabajo y niveles de desempeño; y, por tanto, a que la carrera tenga un mayor impacto social, se propone lo siguiente:

- Procurar que el currículo de la carrera brinde a los estudiantes una formación de carácter humanista, esto es, formación integral como personas, ciudadanos y profesionales capaces de asumir con responsabilidad ética, social.
- Fortalecer la formación científica-técnica y humanística de los estudiantes para las prácticas profesionales actuales y emergentes de los profesionales de enfermería en los campos que son de su competencia, procurando niveles de excelencia.
- Actualizar el plan de estudios de la carrera completo, en base a los fundamentos teórico-metodológicos del Reglamento de Régimen Académico del Sistema Nacional de Educación Superior, por tanto, debidamente sustentado en cuanto a su pertinencia social e institucional.
- Fortalecer el desarrollo de las capacidades para tomar decisiones, trabajar en equipo, aplicar conocimientos, practicar la ética profesional, las cuales, según los titulados, son las más requeridas en el mundo laboral.
- Planificar, organizar y cumplir más efectivamente el año de internado que realizan los estudiantes, en convenio con las instituciones de salud locales, regionales y nacionales. En este marco, gestionar pasantías de los estudiantes en instituciones de fuera del país.
- Coadyuvar en las gestiones de mejoramiento del currículo de la carrera.

Para los empleadores:

- Priorizar la interrelación con la carrera y la Universidad Técnica del Norte, para desarrollar actividades de común interés, tomando en cuenta su carácter de institución pública comprometida con el desarrollo regional y nacional.

- Facilitar las prácticas de los estudiantes en las instituciones de salud en las que trabajan, coordinando su organización con la carrera, para el logro de mejores resultados.
- Participar con sus valiosos aportes en los eventos de planificación y evaluación del currículo de la carrera y en los estudios de seguimiento a egresados.
- Auspiciar los procesos de formación continua y especializada de los titulados.

Para la Universidad Técnica del Norte:

- Gestionar nuevos convenios con instituciones nacionales e internacionales que posibiliten a estudiantes y profesores la realización de pasantías.
- Exigir a los responsables de las carreras mantener actualizado el directorio de egresados y graduados de la Universidad Técnica del Norte.

Los empleadores sugieren que para mejorar la calidad de la formación de los profesionales de enfermería son:

- Mejoramiento y optimización de los escenarios necesarios para la formación y prácticas de los estudiantes de enfermería porque favorecen la vinculación con el trabajo y propician el desarrollo de las habilidades de los estudiantes.
- Fortalecimiento de los programas de educación continua.
- Actualización y mejoramiento de plan de estudios.
- Desarrollar la capacidad de emprendimiento.
- Realizar diferentes programas de posgrados en salud.
- Proponen mejorar la organización de las actividades académicas, los mecanismos de admisión a los estudiantes y el proceso de evaluación acreditación-calificación de los aprendizajes.

Bibliografía

- A, M. L. ((2003)). *La Pertinencia en la Educación Superior: elementos para su comprensión*. Obtenido de <http://www.anuies.mx/principal/servicios/publicaciones/revsup/127/03.htm>
- ACREDITACION, A. N. (2014). *LIBRO BLANCO DE ENFERMERIA* . Obtenido de http://www.aneca.es/media/150360/libroblanco_jun05_enfermeria.pdf
- Albornoz, O. (2006). *La Universidad Latinoamericana entre Davos y Porto . librol de el nacional*.
- Alexandra, R. S. (2012). *repositorio UTN*. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/3613/1/06%20ENF%20550%20TESIS.pdf>
- Alfaguete, B. (2012). *Aprendizaje colaborativo*.
- ANECA. (2005). *Proyecto CHEERS* . Obtenido de unl.edu.ec/sites/default/files/oferta_academica/.../libro-medicina.pdf
- Belkis, A. ((2005)). *Evaluación del desempeño laboral de los licenciados*.
- Bryan, M. (2013). *Alineación de los descriptores de aprendizaje. Revista Europea*.
- Carrera de Enfermería UTN . (2014). *Universidad Técnica del Norte* .
- CEAACES. (2015). Obtenido de <http://www.ceaac.es/sitio/>
- César, V. (2007). “La Calidad Universitaria: para lograrla hay que definirla”. . *En Leonor Alonso comp.), Pensar la Educación. Anuario del Doctorado en Educación. Coordinación de Publicaciones*.
- CHAVES, M. M., & COZER MONTENEGRO, L. (2010). *Competencias profesionales de los enfermeros*. <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412010000100012&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1695-6141.
- CHILE, U. A. (2009). *PERTINENCIA AL CONTEXTO SANITARIO* . Obtenido de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2009/fmf634c/doc/fmf634c.pdf>

- CIOMS. (2012). *Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas*.
Obtenido de
http://www.cioms.ch/publications/guidelines/pautas_eticas_internacionales.htm
- CONUEP. (2009). Obtenido de http://unl.edu.ec/sites/default/files/oferta_academica/2014-10-17/libro-medicina.pdf
- CRES. (2008). *Conferencia Regional de Educación Superior*. Obtenido de
http://www.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=365&Itemid=423&lang=es
- dublin, D. d. (2014). *Descriptorios de dublin* . Obtenido de
www.uma.es/ees/images/stories/descriptorios_de_dublin_informe.doc
- Ecuador, A. N. (2008). Constitución de la República del Ecuador. En A. Nacional,
Constitucion de la Republica del Ecuador. Ecuador.
- Ecuador, C. d. (2008). *Constitucion de la republica del Ecuador* . Quito.
- El proyecto Tunig , Bruselas-Bélgica. (Junio de 2006). *Bruselas-Bélgica*.
- Facultad de Ciencias de la Salud. (s.f.). Obtenido de
http://www.utn.edu.ec/web/uniportal/?page_id=2198
- Fresán . (1998). *Estudio sobre graduados* . Obtenido de
http://unl.edu.ec/sites/default/files/oferta_academica/2014-10-17/libro-medicina.pdf
- Frida, D.-B. (1992).). Metodología de Diseño Curricular para la Educación Superior.
Editorial.
- Gerónimo. (2013). Opinión de empleadores sobre profesionales de enfermería . *Revista medica*, 1-3. Obtenido de
[file:///C:/Users/pc%201/Downloads/Opini%C3%B3n%20sobre%20desempe%C3%B1o%20laboral%20egresados%20de%20licenciatura%20Enfermer%C3%ADa.htm](file:///C:/Users/pc%201/Downloads/Opini%C3%B3n%20sobre%20desempe%C3%B1o%20laboral%20egresados%20de%20licenciatura%20Enfermer%C3%ADa.html)
l
- Gomez, P. (2012). Aprende a Educar.
- Guardia I Olmos. (2004). ESTUDIO DE GRADUADOS. 3-4. Obtenido de
dialnet.unirioja.es/servlet/aleaut?codigo=337828

- IESALC. (2008). *CONFERENCIA REGIONAL DE EDUCACION SUPERIOR EN LATINOAMERICA Y EL CARIBE*. Obtenido de <http://www.iesalc.unesco.org/ve/>
- INCANOP. (1997). EVALUCION DE COMPETENCIAS . *REVISTA DE EDUCACION* , 444.
- Jose, D. S. ((2008)). Calidad, Pertinencia y responsabilidad social en America latina . *tendencias de la educacion superior* .
- Juan, C. I. (1998). Estudio de Pertinencia y Valoración del Perfil Académico del egresado de Enfermería en el periodo 1986-1996.
- La Educación superior del siglo XXI. (2011). *Líneas estratégicas de desarrollo*. Obtenido de <http://planeacion.uaemex.mx/InfBasCon/LaEducacionSuperiorenelSigloXXI.pdf>
- La educacion superior en el siglo XXI. (2015). *La educacion superior en el siglo XXI*. Obtenido de <http://planeacion.uaemex.mx/InfBasCon/LaEducacionSuperiorenelSigloXXI.pdf>
- Larrea, Elizabeth. (2013). CES. 2. Obtenido de <http://www.ces.gob.ec/institucion/estructura-del-ces/383-mgs-elizabeth-larrea-de-granados>
- Ley Orgánica de Educación Superior. (2010).
- Ligia Rojas. (2013 de 2013). Pertinencia del plan de estudios de la Licenciatura en Enfermería. 3-4.
- Ligia Rojas Valenciano. (2013). Pertinencia del plan de estudios de la Licenciatura en Enfermería. 3-4.
- LOES Art 2. (2012). LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR.
- LOES Art 2. (2012). LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR.
- López y otros. (2004). *SEGUMIENTO A GRADUADO*. Obtenido de unl.edu.ec/sites/default/files/oferta_academica/.../libro-medicina.pdf
- Marcela Tenorio Gómez. (2013). *Opinión de empleadores en las instituciones de salud sobre el desempeño laboral de egresados* . Obtenido de [file:///C:/Users/pc%201/Downloads/Opini%C3%B3n%20sobre%20desempe%C3%](file:///C:/Users/pc%201/Downloads/Opini%C3%B3n%20sobre%20desempe%C3%93)

B1o%20laboral%20egresados%20de%20licenciatura%20Enfermer%C3%ADa.htm
1

Mertens, L. (noviembre de 1997). *DACUM (desarrollo de un currículum) y sus variantes SCID y AMOD*. Obtenido de

<http://www.leonardmertens.com/showcontent.php?id=4&cmd=content%20nlick=>

Mertens, L. (1997). *DACUM (desarrollo de un currículum) y sus variantes SCID y AMOD*. Obtenido de

<http://www.leonardmertens.com/showcontent.php?id=4&cmd=content%20nlick=>

Mg.S., I. C. (2011). *pertinencia externa* . Obtenido de

http://www.human.ula.ve/doctoradoeducacion/documentos/tesis_caligiore.pdf

Oswaldo Hurtado Larrea. (2013). Obtenido de SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ECUADOR:

http://tuning.unideusto.org/tuningal/images/stories/presentaciones/ecuador_doc.pdf

Oswaldo, C. (1993). . Perfil Académico-Profesional, Currículo, Plan de Estudios, . *Programa de Asignaturas y Planificación Instruccional. Maracaibo. LUZ.*

Pardo Javier . (2004). *UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE*. Obtenido de

<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2003/fmp226a/doc/fmp226a.pdf>

Plan nacional del Buen Vivir. (2013-2017). <http://www.buenvivir.gob.ec/>.

PONCE ALEJANDRA, T. V. (2013). ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS /LAS.

PONCE SUAREZ KARINA ALEJANDRA, T. G. (12 de 2013). *UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE*. Obtenido de ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS /LAS.

Proyecto Tuning. (2004-2008). *Proyecto Tuning*. Obtenido de

<http://tuning.unideusto.org/tuningal/>

SENPLADES. (2015). *PLAN ESTRATÉGICO SENPLADES 2014-2017* . Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/11/Plan-Estrategico-Senplades-2014-2017.pdf>

- Silvia, R. L. (2010). *Seguimiento de Egresados como herramienta de Evaluación*.
Obtenido de www.ciberduca.com
- Sonia Uquillas Vallejo. (2005). *Estudio de graduados* . Obtenido de
http://unl.edu.ec/sites/default/files/oferta_academica/2014-10-17/libro-medicina.pdf
- Sonia Uquillas Vallejo. (2013). *enfoques en los estudios de graduados* . Obtenido de
http://unl.edu.ec/sites/default/files/oferta_academica/2014-10-17/libro-medicina.pdf
- Toro Naranjo, M. (2012). *UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE*. Obtenido de
<http://www.utn.edu.ec/web/uniportal/>
- Torres Esperón. (2006). *Perfiles profesionales, funciones y competencias del personal* .
Obtenido de <http://www.tuningal.org/es/areas-tematicas/enfermeria/competencias>
- UAM. (2006). *seguimiento a graduados*.
- UNESCO . (1998, 2008). *UNESCO* . Obtenido de
http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm
- Universidad de Salamanca. (2010). *Universidad de Salamanca*. 20.
- Universidad Tècnica del Norte. (2014). *Uniportal UTN*. Obtenido de
<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/4530>
- Valenciano, L. R. (2011). *Pertinencia del plan de estudios de la Licenciatura en Enfermería*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i24.8414>
- Vargas, F. (2012). *Competencias, fases y aplicación. COMPETENCIA LABORAL*.
- Vidal. (2003). *Proyecto CHEERS*. Obtenido de
unl.edu.ec/sites/default/files/oferta_academica/.../libro-medicina.pdf
- Vilella, M. G. (2005). *La ética del cuidar y la atención de enfermería*.

Definición de términos

Competencias

El término competencias se ha asociado plenamente a los escritos científicos sobre planes de formación, tanto en los estudios de formación profesional básica, en los de Educación Secundaria y también en los estudios superiores. (Torres Esperón, 2006)

Entre algunas de las definiciones sobre competencias encontramos:

Como cita David Mac Clelland (1973) y Daniel Goleman (2004) entre otros, las competencias se definen en este trabajo como: las habilidades, conocimientos, actitudes, capacidades, valores, comportamientos y en general atributos personales, que se relacionan más directamente con un desempeño exitoso de las personas en su trabajo, funciones y responsabilidades.

Como cita Dieter Martens (INCANOP, 1997) las competencias constituyen el conjunto de saberes técnicos, metodológicos, sociales y participativos que se actualizan en una situación y un momento particulares.

En el Proyecto Tuning se asevera que la competencia es la combinación dinámica de atributos relacionado al conocimiento, a su aplicación, a las actitudes y responsabilidades que describe los resultados de un proceso educativo, o como los aprendices son capaces de actuar al final de un proceso educativo. (Proyecto Tuning, 2004-2008)

Competencias genéricas de la carrera de enfermería

Competencia Genérica

Competencias genéricas se definen como aquellas que describen los comportamientos asociados a desempeños esperados por ser consideradas claves para el alcance de su visión y misión, también son aquellas que identifican elementos comunes, que pueden ser compartidas con otras carreras universitarias. (Torres Esperón, 2006)

El Proyecto Tuning de Europa y América Latina, al juicio de expertos de la Asociación Ecuatoriana de Escuelas y Facultades de Enfermería del Ecuador y los

resultados obtenidos en la investigación, se determinó para la carrera, las siguientes competencias genéricas en orden de prioridad (Proyecto Tuning, 2004-2008) :

Competencias específicas de la carrera de enfermería

El proyecto Tuning en su cuarta reunión se sustentaron las competencias específicas de los grupos profesionales se presentaron los informes finales de la fase II del Programa TUNIGAL. (El proyecto Tuning , Bruselas-Bélgica, 2006)

Funciones y roles de enfermería

El profesional de Enfermería, se desempeña en general en función asistencial, administrativa, docente y en algunos casos en investigación. Dentro del área asistencial el desarrollo de las especializaciones clínicas tienen gran importancia y su participación adquiere cada vez más relevancia en los equipos interdisciplinarios de salud. La enfermera moderna se especializa en trauma, infecciones, renal, metabolismo y nutrición, oncología, medicina crítica e intensiva, perinatología, neurología, respiratorio, gerencia, entre muchas otras. (Pardo Javier , 2004)

Debido a los cambios en las políticas de salud los perfiles ocupacionales para los profesionales de enfermería han ido cambiando, creando con esto la necesidad de estructurar programas acordes a las áreas de desempeño y que estén debidamente capacitados en:

Cuidado Directo

Brindando cuidado de enfermería directo en las diferentes especialidades del área clínica y en los diferentes niveles de atención.

Educación

Estará en capacidad para dirigir escuelas de enfermería a nivel general y profesional. Así como asesorar e implementar programas de educación en salud, dirigidos a otros profesionales o a reforzar la educación continua básica para la actualización profesional de la carrera. El graduado debe tener la oportunidad de participar en las diferentes comunidades, favoreciendo el acercamiento laboral y social

Diseña, planea, y ejecuta junto con el equipo de salud, programas de promoción de la salud y prevención de la Enfermedad a nivel de establecimientos de Primer Nivel de Atención.

Investigación

Debe colaborar en la propuesta, análisis y ejecución de proyectos de investigación en los diferentes campos de desempeño, con estrategias metodológicas eficientes para lograr el conocimiento, no en los aspectos teórico – prácticos de la profesión, sino de las condiciones sociales y ambientales de la población, para lograr aportes sustanciales desde la Enfermería

Gestión

Buscar la transformación social en el ámbito de la salud, basada en la comprensión de los procesos nacionales, mediante la anticipación y adaptación a las transformaciones que pueden suceder en el país, como producto de los cambios o adecuaciones de las leyes, normas y reglamentos que le permitan un desempeño profesional eficiente en las instituciones y servicios de salud que lo requieran.

Anexos

Formato de la Encuesta

Estimado (a) Señor (a):

Nos dirigimos a usted con el propósito de solicitarle información relacionada con ciertos asuntos que tienen que ver con los desempeños institucionales y la formación académica y profesional de los egresados y graduados de la Universidad Técnica del Norte.

La finalidad de este estudio es contar con referencias que permitan tomar decisiones para fortalecer y/o mejorar la formación profesional, en concordancia con los requerimientos del entorno y buscar las alternativas que conduzcan a ubicar a los futuros Graduados de la Universidad Técnica del Norte en los puestos estratégicos que demanda el desarrollo local, regional y nacional.

Los datos que se consignen en este cuestionario serán tratados con la más absoluta confidencialidad, por lo que el equipo de trabajo le invita a llenar cada una de las preguntas de manera abierta y sincera.

Instrucciones:

- ✓ Marque las respuestas con una o con un visto , cuando dicha opción corresponda a la pregunta formulada.
- ✓ Algunas preguntas admiten varias respuestas. Cuando ese es el caso, viene claramente indicado.
- ✓ Si la respuesta es un número, por favor escriba una cifra por recuadro.
- ✓ Si en la respuesta es necesario escribir, por favor utilice mayúsculas.

1. DATOS GENERALES:

- a. Nombre de la Empresa/Organización/Institución:.....
- b. Apellidos y Nombres del Encuestado:.....

2. SECTORIZACIÓN DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN/INSTITUCIÓN

2.1 ¿A cuál de los siguientes sectores pertenece la Institución? Marque solamente una alternativa

- a. Estatal
- b. Privada

3. RELACIÓN PRODUCTIVO

UNIVERSIDAD/SECTOR SOCIAL, ECONÓMICO Y

Demanda:

3.1. ¿Ha realizado algún tipo de contratación de profesionales de enfermería de la Universidad Técnica del Norte en los últimos cinco años?

- Si
- No

3.2. ¿Ha recibido estudiantes de enfermería de la Universidad Técnica del Norte en Prácticas pre-profesionales, en los últimos cinco años?

- Si
- No

4. DEMANDA DE PROFESIONALES

4.1. Cuando contrata a un graduado/egresado universitario, indique en una escala de 1 a 5; cuál es el grado de importancia que le da a la Universidad en la que cursó estudios ?

nada importante	Poco Interés	Algún Interés	Bastante Interés	Mucho Interés
1	2	3	4	5

4.2. ¿En qué medida considera necesaria una adaptación inicial (o de entrada) del perfil o formación de origen del candidato con respecto a las características del empleo a cubrir?

- a. Totalmente necesaria
- b. Sólo es necesaria en parte
- c. Poco importante
- d. Nada importante

4.3. En cuanto a la formación de capacidades laborales, estima usted que los Egresados/Graduados de la UTN poseen:

- a. Muy buena
- b. Buena
- c. Mala

4.4. Entre las cualidades profesionales que se destacan en los Graduados de la UTN, usted destacaría:

- a. Los conocimientos sobre su disciplina de formación
- b. Las habilidades para ejecutar tareas
- c. Las actitudes frente al trabajo
- d. Los valores asociados por tareas fundamentales
- e. Todas las anteriores

4.5. En general, ¿Cuál es el grado de satisfacción con respecto al desempeño laboral del profesional a su cargo?

1 Nada 5 Mucho

Nada satisfecho 1	Poco satisfecho 2	Medianamente satisfecho 3	Satisfecho 4	Completamente satisfecho 5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. CONTRATACIÓN E INVOLUCRAMIENTO DE PROFESIONALES Y/O ESTUDIANTES A CORTO PLAZO

5.1. En concreto, ¿en qué áreas se prevé demanda de profesionales de enfermería por su Empresa/Organización/Institución en los próximos dos años?

5.2. ¿Tiene previsto admitir estudiantes de enfermería de la Universidad en prácticas en los dos próximos años?

5.3. ¿Cuál es la duración más adecuada (expresada en meses) que en su opinión, deben tener las prácticas pre-profesionales?

5.4. En una escala de 1 a 5, donde 1 es Nada importante y 5 Muy importante, ¿En qué medida considera importantes los siguientes aspectos a la hora de seleccionar estudiantes para realizar prácticas en su Institución?

CATEGORÍA	1	2	3	4	5
Antecedentes Académicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Buena Aceptación de la Carrera					
Prestigio de la Universidad					

5.5. De los siguientes aspectos, ¿cuáles son los más importantes para mejorar los servicios de empleo y prácticas externas de la UTN?

1 Nada 5 Mucho
1 2 3 4 5

ASPECTOS	ESCALA				
	1	2	3	4	5
Relación/Comunicación UTN					
Facilitar relaciones de comunicación.					
Actualizar convenios y/o cartas de intención					
Bolsa de Trabajo					
Actualización de candidaturas					
Banco de Actualización de Empresas/Organizaciones/Instituciones oferentes.					
Contacto directo de Empresas/Organizaciones/Instituciones con bolsa de trabajo					
Mayor oferta de profesionales					

6. FUNCIONES PROFESIONALES

Cuáles son las funciones que predominan en el desempeño profesional de enfermería en su organización?

Valore en una escala de 1 a 5 en donde

1 Nada 5 Mucho
1 2 3 4 5

FUNCION	1	2	3	4	5
Gestión					
Educación					
Cuidado directo					
Investigación					

7. COMPETENCIAS DE LOS PROFESIONALES

a. Percepción de utilización de competencias genéricas del profesional de enfermería de la UTN

Valore las competencias de mayor uso en los profesionales de enfermería. Si la competencia no aplica, (no señale ningún casillero.)

Indique en una escala de 1 a 5

1 Nada 5 Mucho
1 2 3 4 5

Competencias genéricas	ESCALA				
	1	2	3	4	5
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica					
Capacidad para organizar y planificar el tiempo					
Capacidad de comunicación oral y escrita					
Capacidad de comunicación en otro idioma					

Competencias genéricas	ESCALA				
	1	2	3	4	5
Capacidad de investigación					
Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente					
Capacidad crítica , autocrítica					
Capacidad para actuar en nuevas situaciones					
.Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas					
Capacidad para tomar decisiones					
Capacidad de trabajo en equipo					
Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión					
Habilidades interpersonales					
Compromiso con la preservación del medio ambiente					
Compromiso ético					
Compromiso con la calidad					
Responsabilidad social y compromiso ciudadano					
Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad					

b. Percepción de utilización de competencias específicas del profesional de enfermería de la UTN

Valore las competencias de mayor aplicación en el desempeño laboral de enfermería en los profesionales de enfermería.

Si la competencia no aplica, no señale ningún casillero.

Indique en una escala de 1 a 5

1 Nada 5 Mucho
1 2 3 4 5

N°	COMPETENCIAS ESPECIFICAS	1	2	3	4	5
CUIDADOS						
1.	Argumenta las teorías y modelos que fundamentan el cuidado de enfermería, orientado al mejoramiento de los estándares de atención y práctica profesional.					
2.	Explica el proceso salud - enfermedad de acuerdo a las corrientes de pensamiento científico, técnico, social, cultural y las prácticas ancestrales, alternativas y complementarias de la salud.					
3.	Diseña el proceso de atención de enfermería de acuerdo a los ciclos de vida para dar respuesta a las necesidades reales y potenciales del individuo, grupo y comunidad, considerando la interdisciplinariedad e interculturalidad,					
4.	Evalúa las intervenciones de enfermería en base a indicadores de calidad.					
5.	Argumenta la intervención de enfermería, según los niveles de atención y complejidad.					
6.	Explica los principios y métodos que fortalecen la cultura de calidad y seguridad, para minimizar los riesgos y eventos adversos					
7.	Explica las características y formas de organización individual, grupal y comunitaria, para fomentar estilos de vida saludables.					

8.	Relaciona las acciones de salud con los determinantes biológicos, sociales, culturales, económicos y ambientales de individuos y colectividades, de acuerdo a las necesidades y expectativas de atención de la población y a las políticas de salud.					
9.	Apoya los procesos de atención clínica en los servicios de salud, con el respaldo de la protocolización y normas de atención, mediante la optimización del talento humano y de los recursos tecnológicos y organizacionales.					
10.	Desarrollar habilidades personales e interpersonales con responsabilidad, sensibilidad y ética profesional expresada en el humanismo y la solidaridad					
11.	Desarrollar una actitud proactiva en los equipos de salud donde se desempeña, para respetar y hacer respetar las funciones de los integrantes, reconociendo el valor de la labor que cada uno ejerce					
12.	Desarrollar destreza y habilidades en acciones de enfermería en situaciones de urgencias y catástrofes para lograr minimizar daños y pérdidas de vidas humanas.					
13.	Dominar procedimientos y precauciones en la administración de medicamentos por diferentes vías, toma de muestras y preparaciones para las investigaciones clínicas.					
14.	Dominar los aspectos teóricos y prácticos de la promoción de salud, prevención de enfermedades, comunicación social y educación para la salud para incentivar la participación comunitaria y estilos de vida saludable					
PRACTICA ETICA						
15.	Valora los derechos humanos de los pacientes y grupos vulnerables en la planificación y ejecución de las intervenciones de enfermería, salud y en las prácticas institucionales					
16.	Integra en la atención de enfermería, los sistemas de creencias, hábitos y valores para mejorar los patrones de bienestar, considerando las características y determinantes de la salud.					
17.	Presta los servicios considerando los marcos normativos, legales y éticos de la profesión y de salud.					
18.	Actúa en los procesos de cuidado al individuo, grupo y comunidad, con responsabilidad, empatía, respeto y humanismo, integrando los principios bioéticos.					
19.	Defiende los derechos humanos, de los usuarios/pacientes y grupos vulnerables en las intervenciones de enfermería y de salud.					
EDUCACION						
20.	Diseña programas de educación para la salud para individuos, grupos y comunidades orientados a la adopción de estilos de vida saludables que mejoren el nivel de bienestar y la calidad de vida y salud.					
21.	Actúa en proyectos y programas que contribuyan a la resolución de problemas de la salud a nivel local y nacional, de manera comprometida para contribuir al Buen Vivir, fortaleciendo el desarrollo de las acciones de salud, la armonía con el ambiente y el desarrollo sostenible.					
ADMINISTRACIÓN						
22.	Construye estrategias que faciliten el acceso y mejoramiento de los procesos de atención de salud, con adaptación a situaciones cambiantes y en diferentes contextos					
23.	Aplica los principios de la gestión clínica y administrativa de enfermería en los servicios de salud, de acuerdo a las políticas y prácticas nacionales e internacionales de salud.					
24.	Aplica habilidades gerenciales básicas, de liderazgo y de trabajo en equipo, que permitan el logro de objetivos y el mejoramiento de la prestación de los servicios de salud.					

25.	Ejecuta programas de seguimiento y acompañamiento en pacientes, grupos de riesgo y terminales, para garantizar la calidad y continuidad del cuidado.					
INVESTIGACION						
26.	Valora situaciones y problemas prioritarios de salud y/o enfermedad que ameriten ser investigados de acuerdo al perfil epidemiológico de la región y la práctica de enfermería.					
27.	Utiliza las TICs y los avances tecnológicos en los procesos asistenciales, de educación, gestión e investigación en salud.					
28.	Actúa con responsabilidad en el proceso investigativo, sustentado en valores ético-legales.					

c. COMENTARIOS, SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES PARA MEJORAR LA FORMACION PROFESIONAL DE UN EGRESADO DE SU CARRERA

2

3

.....

Gracias por su colaboración...

**SOLICITUD DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS EN INSTITUCIONES
PUBLICAS Y PRIVADAS DE LA ZONA 1**



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
UNIVERSIDAD ACREDITADA RESOLUCIÓN 002-CONEA-2010-129-DC
RESOLUCIÓN Nº 001-073 CEAACES - 2013 - 13
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DECANATO

Ibarra, 30 de noviembre del 2015
Oficio 2090-D

Señoras
COORDINADORAS – ENFERMERAS
PROVINCIA DEL CARCHI, IMBABURA, ESMERALDAS, SUCUMBOS
Presente

Por medio de la presente, solicito la autorización respectiva para que señoritas: Carlosama Paola y Colimba Gabriela estudiantes de la Carrera de Enfermería, puedan aplicar una encuesta a los empleadores sobre **Roles, funciones y competencias del personal de Enfermería**, estudio que se basa con el fin de rediseñar el proyecto curricular de la Carrera de Enfermería.

Atentamente,
CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO

MCS Rocio Castillo
DECANA (E) FCS



Cecilia Ch.

Recibido
7/12/2015
Coordinación
COORDINACIÓN
GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
UNIVERSIDAD ACREDITADA RESOLUCIÓN 002-CONEA-2010-129-DC
RESOLUCIÓN N° 001-073 CEAACES - 2013 - 13
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DECANATO

Ibarra, 30 de noviembre del 2015.
Oficio 2090-D

Señoras
COORDINADORAS – ENFERMERAS.
PROVINCIA DEL CARCHI, IMBABURA, ESMERALDAS, SUCUMBIOS
Presente

Por medio de la presente, solicito la autorización respectiva para que señoritas: Carlosama Paola y Colimba Gabriela estudiantes de la Carrera de Enfermería, puedan aplicar una encuesta a los empleadores sobre **Roles, funciones y competencias del personal de Enfermería**, estudio que se basa con el fin de rediseñar el proyecto curricular de la Carrera de Enfermería.

Atentamente,
CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO

M^{CS} Rocio Castillo
DECANA (E) FCS

Cecilia Ch.



Recibido
7/12/2015
COORDINACIÓN
GESTIÓN DE CALIDAD



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
UNIVERSIDAD ACREDITADA RESOLUCIÓN 009-CONEA-2010-129-DC
RESOLUCIÓN Nº 001-075 CEAACES - 2013 - 13
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DECANATO

Ibarra, 30 de noviembre del 2015
Oficio 2090-D

Señoras
COORDINADORAS – ENFERMERAS
PROVINCIA DEL CARCHI, IMBABURA, ESMERALDAS, SUCUMBIOS
Presente

Por medio de la presente, solicito la autorización respectiva para que señoras: Carlosama Paola y Colimba Gabriela estudiantes de la Carrera de Enfermería, puedan aplicar una encuesta a los empleadores sobre **Roles, funciones y competencias del personal de Enfermería**, estudio que se basa con el fin de rediseñar el proyecto curricular de la Carrera de Enfermería.

Atentamente,
CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO

MCS Rocio Castillo
DECANA (E) FCS



Cecilia Ch.

Recibido
9/12/2015
12:15
Mufakay
Atentoqoi

Visión Institucional - La Universidad Técnica del Norte en el año 2020, será en referencia en ciencias, tecnología e innovación en el país, con estándares de excelencia internacional.

Ciudadela Universitaria barrio El Dorado
Teléfono: (06) 2557-800 Ciudadela 69

Medicina General
MEDICINA GENERAL
Cod. MSP. L.16:39 Fol: 74 N°22



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
UNIVERSIDAD ACREDITADA RESOLUCIÓN 008-CONEA-2010-129-DC
RESOLUCIÓN Nº 001-073 CEAACES - 2013 - 13
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DECANATO

Ibarra, 30 de noviembre del 2015
Oficio 2090-D

Señoras
COORDINADORAS – ENFERMERAS –
PROVINCIA DEL CARCHI, IMBABURA, ESMERALDAS, SUCUMBIOS
Presente

Por medio de la presente, solicito la autorización respectiva para que señoritas: Carlosama Paola y Colimba Gabriela estudiantes de la Carrera de Enfermería, puedan aplicar una encuesta a los empleadores sobre **Roles, funciones y competencias del personal de Enfermería**, estudio que se basa con el fin de rediseñar el proyecto curricular de la Carrera de Enfermería.

Atentamente,
CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO

M.Ce. Rocío Castillo
DECANA (E) FCS

Cecilia Ch.



CENTRO DE SALUD
HOSPITAL "ASDRUGAL DEL ROSARIO"
COTACACHI

FECHA: 2015-12-09

Uhes
Universidad Técnica
Siles



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
UNIVERSIDAD ACREDITADA RESOLUCIÓN 002-CONEA-2010-129-DC
RESOLUCIÓN Nº 001-073 CEAACES - 2013 - 13
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DECANATO

Ibarra, 30 de noviembre del 2015
Oficio 2090-D

Señoras
COORDINADORAS - ENFERMERAS
PROVINCIA DEL CARCHI, IMBABURA, ESMERALDAS, SUCUMBIOS
Presente

Por medio de la presente, solicito la autorización respectiva para que señoras: Carlosama Paola y Colimba Gabriela estudiantes de la Carrera de Enfermería, puedan aplicar una encuesta a los empleadores sobre **Roles, funciones y competencias del personal de Enfermería**, estudio que se basa con el fin de rediseñar el proyecto curricular de la Carrera de Enfermería.

Atentamente,
CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO

MCS. Rocio Castillo
DECANA (E) FCS



Cecilia Ch.

*Atendido
09/12/2015*





UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
UNIVERSIDAD ACREDITADA RESOLUCIÓN 002-CONEA-2010-129-DC
RESOLUCIÓN N° 001-073 CEAACES - 2013 - 13
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DECANATO

Ibarra, 30 de noviembre del 2015
Oficio 2090-D

Señoras
COORDINADORAS – ENFERMERAS
PROVINCIA DEL CARCHI, IMBABURA, ESMERALDAS, SUCUMBIOS
Presente

Por medio de la presente, solicito la autorización respectiva para que señoras: Carlosama Paola y Colimba Gabriela estudiantes de la Carrera de Enfermería, puedan aplicar una encuesta a los empleadores sobre **Roles, funciones y competencias del personal de Enfermería**, estudio que se basa con el fin de rediseñar el proyecto curricular de la Carrera de Enfermería.

Atentamente,
CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO

M.Cs. Rocio Castro
DECANA (E) FCS



Cecilia Ch.

Rosendo
7-12-15
médica
fértil
RUC: 1002579694001



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
UNIVERSIDAD ACREDITADA RESOLUCIÓN 002-CONEA-2010-129-DC
RESOLUCIÓN N° 001-073 CEA ACES - 2015 - 13
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DECANATO

Ibarra, 30 de noviembre del 2015
Oficio 2090-D

Señoras
COORDINADORAS – ENFERMERAS
PROVINCIA DEL CARCHI, IMBABURA, ESMERALDAS, SUCUMBOS
Presente

Por medio de la presente, solicito la autorización respectiva para que señoritas: Carlosama Paola y Colimba Gabriela estudiantes de la Carrera de Enfermería, puedan aplicar una encuesta a los empleadores sobre **Roles, funciones y competencias del personal de Enfermería**, estudio que se basa con el fin de rediseñar el proyecto curricular de la Carrera de Enfermería.

Atentamente,
CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO

MCS. Rocio Castillo
DECANA (E) FCS



Cecilia Ch.





UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
UNIVERSIDAD ACREDITADA RESOLUCIÓN 002-CONEA-2010-129-DC
RESOLUCIÓN Nº 001-073 CEAACES - 2013 - 13
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DECANATO

Ibarra, 30 de noviembre del 2015.
Oficio 2090-D

Señoras
COORDINADORAS – ENFERMERAS
PROVINCIA DEL CARCHI, IMBABURA, ESMERALDAS, SUCUMBIOS
Presente

Por medio de la presente, solicito la autorización respectiva para que señoritas:
Carlosama Paola y Colimba Gabriela estudiantes de la Carrera de Enfermería,
puedan aplicar una encuesta a los empleadores sobre **Roles, funciones y
competencias del personal de Enfermería**, estudio que se basa con el fin de
rediseñar el proyecto curricular de la Carrera de Enfermería.

Atentamente,
CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO

MCS. Rocio Castillo
DECANA (E) FCS

Cecilia Ch.



CLIMODER S.A.
RUC 1091708937001
REFERENCIA

Lozada Carolina R.
2015-12-09
16:02



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
 UNIVERSIDAD ACREDITADA RESOLUCIÓN 008-CONEA-2010-129-0C
 RESOLUCIÓN N° 001-073 CEACES - 2013 - 13
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 DECANATO

Ibarra, 30 de noviembre del 2015
 Oficio 2090-D

Señoras
 COORDINADORAS – ENFERMERAS
 PROVINCIA DEL CARCHI, IMBABURA, ESMERALDAS, SUCUMBIOS
 Presente

Por medio de la presente, solicito la autorización respectiva para que señoras: Carlosama Paola y Colimba Gabriela estudiantes de la Carrera de Enfermería, puedan aplicar una encuesta a los empleadores sobre **Roles, funciones y competencias del personal de Enfermería**, estudio que se basa con el fin de rediseñar el proyecto curricular de la Carrera de Enfermería.

Atentamente,
 CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO

MCS. Rocio Castillo
 DECANATA (E) FCS

Cecilia Ch.



*Yo, M. Jimena Zamora
 hever ayudar a la
 hd in dictada.
 M. Jimena Zamora
 2/12/2015*



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
UNIVERSIDAD ACREDITADA RESOLUCIÓN 008-CONEA-2010-129-DC
RESOLUCIÓN Nº 001-073 CEAACES - 2013 - 13
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DECANATO

Ibarra, 30 de noviembre del 2015
Oficio 2090-D

Señoras
COORDINADORAS - ENFERMERAS
PROVINCIA DEL GARCHI, IMBABURA, ESMERALDAS, SUCUMBIOS
Presente.

Por medio de la presente, solicito la autorización respectiva para que señóritas: Carlosama Paola y Colimba Gabriela estudiantes de la Carrera de Enfermería, puedan aplicar una encuesta a los empleadores sobre **Roles, funciones y competencias del personal de Enfermería**, estudio que se basa con el fin de rediseñar el proyecto curricular de la Carrera de Enfermería.

Atentamente,
CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO

MCS Rocio Castro
DECANA (E) FCS



Cecilia Ch.

*Recibido
Dr. H. Santes
FCS*



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
UNIVERSIDAD ACREDITADA RESOLUCIÓN 002-CONEA-2010-129-DC
RESOLUCIÓN Nº 001-073 CEAACES - 2013 - 13
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DECANATO

Ibarra, 30 de noviembre del 2015
Oficio 2090-D

Señoras
COORDINADORAS - ENFERMERAS
PROVINCIA DEL CARCHI, IMBABURA, ESMERALDAS, SUCUMBIOS
Presente

Por medio de la presente, solicito la autorización respectiva para que señóritas: Carlosama Paola y Colimba Gabriela estudiantes de la Carrera de Enfermería, puedan aplicar una encuesta a los empleadores sobre Roles, funciones y competencias del personal de Enfermería, estudio que se basa con el fin de rediseñar el proyecto curricular de la Carrera de Enfermería.

Atentamente,
CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO

MCS Rocio Castillo
DECANA (E) FCS

Cecilia Ch.



ENCUESTAS REALIZADAS EN LA PROVINCIA DE ESMERALDAS

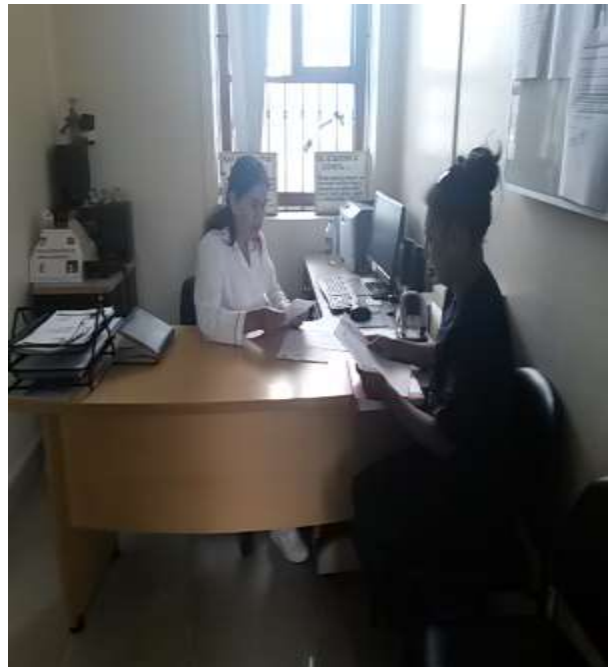


ENCUESTAS REALIZADAS EN LA PROVINCIA DE ESMERALDAS





ENCUESTA REALIZADAS EN LA PROVINCIA DE IMBABURA







ENCUESTAS REALIZADAS EN LA PROVINCIA DE TULCÁN



ENCUESTA REALIZADAS EN LA PROVINCIA DE SUCUMBIOS

