



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

MODALIDAD: TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

**TEMA: "Satisfacción de la formación de graduados en enfermería de la Universidad Técnica del Norte según percepción de empleadores, Sucumbíos, 2022"**

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

**Línea de Investigación:** Salud y Bienestar

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

**Autor:** Jonathan Paúl Arciniegas Sánchez

**Tutor:** Dra. Adela Janet Vaca Auz

Ibarra - junio - 2024



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

**IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA**

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

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

<b>Datos de Contacto</b>			
<b>Cédula de identidad:</b>	100482577-2		
<b>Apellidos y nombres:</b>	Arciniegas Sánchez Jonathan Paúl		
<b>Dirección:</b>	Ilumán- Panamericana Norte vía Ibarra		
<b>Email:</b>	<a href="mailto:jhonatanarciniegas4@gmail.com">jhonatanarciniegas4@gmail.com</a>		
<b>Teléfono fijo:</b>		<b>Teléfono Móvil:</b>	0978610730

<b>Datos de la Obra</b>	
<b>Título:</b>	"Satisfacción de la formación de graduados en enfermería de la Universidad Técnica del Norte según percepción de empleadores, Sucumbíos, 2022"
<b>Autor (es):</b>	Jonathan Paúl Arciniegas Sánchez
<b>Fecha: (a-m-d)</b>	20 de marzo del 2023
<b>Solo para Trabajos de Titulación</b>	
<b>Programa:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>PREGRADO</b> <input type="checkbox"/> <b>POSGRADO</b>
<b>Título por el que opta:</b>	Licenciatura en Enfermería
<b>Director:</b>	Dra. Adela Janet Vaca Auz

### **Autorización de uso a favor de la Universidad**

Yo, Arciniegas Sánchez Jonathan Paúl con cédula de identidad Nro. 1004825772, en calidad de autor(es) y titular (es) de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de integración curricular descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizo a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad de material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la Ley de Educación Superior Artículo 144.

Ibarra, a los 14 días del mes de Junio de 2024

**El Autor:**

Firma.....

**Nombres:** Jonathan Paúl Arciniegas Sánchez

## Constancias

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

En la ciudad de Ibarra, a los 14 días del mes de Junio del 2024

### EL AUTOR

(Firma).....

Jonathan Paúl Arciniegas Sánchez

C.I.: 1004825772

## CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

En la ciudad de Ibarra, a los 14 días del mes de Junio del 2024

Dra. Adela Janet Vaca Auz

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

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

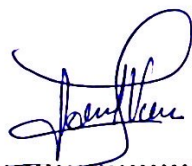
(f).....  


Dra. C. Adela Janet Vaca Auz

CC: 1001582848

## APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El Comité Calificador del trabajo de Integración Curricular titulado: “Satisfacción de la formación de graduados en enfermería de la Universidad Técnica del Norte según percepción de empleadores, Sucumbíos, 2022” Elaborado por Jonathan Paúl Arciniegas Sánchez, previo a la obtención del título de LICENCIADA(O) EN ENFERMERÍA, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:



(f).....

**Dra. Adela Janet Vaca Auz - DIRECTOR**

CC: 1001582848

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia y a Dios por permitirme llegar a este momento, dándome fuerza y aliento en cada paso que daba; a mi madre Verónica, por ser fundamental, por darme su cariño incondicional, por demostrarme que no hay que rendirse nunca y que debo luchar por mis sueños; a mis hermanas que han vivido cada uno de mis logros como si fueran los suyos con una gran bondad y orgullo; a mi padre Luis que a pesar de la distancia a sabido inculcarme valores de esfuerzo y perseverancia; a la pareja de mi madre Ronald que ha estado conmigo y me ha aconsejado en varios momentos; a mis abuelitos que a pesar de no encontrarse ya físicamente en este mundo con sus enseñanzas y experiencias de vida han forjado en mí mucho de lo que ahora soy; a Diana, persona especial en mi vida que estuvo a mi lado en largas jornadas dándome fuerza para encontrar diferentes soluciones; por último y no menos importante a mis mascotas que han pasado a mi lado noches largas y a pesar de no poder comunicarse verbalmente conmigo con sus acciones me mantuvieron despierto dándome amor y energía; a todos ellos que siempre creyeron en mí y han velado por mi futuro día y noche con la misma energía que tuvieron desde que inicio esta meta que me planteé en mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Empezare agradeciendo a Dios, gracias a su bendición estoy teniendo la oportunidad de culminar todas mis metas propuestas a lo largo de mi vida, a mis padres y familiares quienes son pilares fundamentales en mi desarrollo personal como profesional y quienes se han encargado de guiarme en ser una persona correcta, responsable y ligada a mi profesión.

Mi más grande agradecimiento a todas las autoridades y personal de la Universidad Técnica del Norte, por abrirme las puertas de tan prestigiosa institución y por confiar en mi al permitirme realizar todo mi proceso formativo e investigativo dentro de su establecimiento educativo.

De igual manera agradezco a la Facultad de Enfermería, a todos y todas mis docentes quienes han impartido en mí su tiempo, sus conocimientos y sobre todo su paciencia para hacer de mí un gran profesional, gracias a cada uno de ellos por su labor docente, dedicación y apoyo incondicional.

*Jonathan Paúl Arciniegas Sánchez*



## RESUMEN

### "SATISFACCIÓN DE LA FORMACIÓN DE GRADUADOS EN ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE SEGUN PERCEPCIÓN DE EMPLEADORES, SUCUMBIOS, 2022"

**Autor:** Jonathan Paúl Arciniegas Sánchez

**Tutor:** Dra. Adela Janeth Vaca Auz

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

El adecuado desenvolvimiento laboral de los graduados refleja no solo las cualidades del profesional sino la satisfacción que encuentra en su formación universitaria y que es percibida por los empleadores, la que requiere ajustarse a las necesidades y exigencias del mercado laboral. El objetivo principal fue determinar el grado de satisfacción de la formación del personal de enfermería desde la percepción de los empleadores de la provincia de Sucumbíos. Este estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo descriptivo, transversal. La muestra estuvo conformada por 51 graduados y 23 empleadores obtenida de un muestreo no probabilístico intencional en establecimientos de salud de la provincia, a los cuales se aplicó el instrumento denominado "Cuestionario de satisfacción del profesional de enfermería graduado en la UTN" y el "Cuestionario de satisfacción del empleador", con confiabilidad de alfa de Cronbach del 0.80. Los resultados son tabulados en el programa spss, se detallan los principales. Prevalece el género femenino, predomina estado civil soltero, ambos grupos presentan satisfacción alta respecto a la formación recibida en la Unidad de Educación Superior. El 68.6% de graduados no tuvo vacíos en su formación. Sin embargo, 59,1% de empleadores manifiesto lo contrario. Existe insatisfacción en desempeño de habilidades en rangos de 4,2% a 5%. La satisfacción es media, por puntos débiles en: investigación 67,4%; medicamentos 10% y ENI 6,5%. Conocer el desempeño del graduado, proporciona puntos de partida para la corrección de los mismos, mediante programas de capacitación continua sobre la importancia de capacidades de liderazgo e investigación.

**Palabras clave:** enfermería, satisfacción, graduados, empleadores.

## ABSTRACT

### "SATISFACTION WITH THE TRAINING OF NURSING GRADUATES FROM UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE ACCORDING TO EMPLOYER PERCEPTION, SUCUMBIOS, 2022"

**Author:** Jonathan Paúl Arciniegas Sánchez

**Tutor:** Dra. Adela Janeth Vaca Auz

**E-mail:** [jparciniegass@utn.edu.ec](mailto:jparciniegass@utn.edu.ec)

The adequate job performance of graduates reflects not only the qualities of the professional but also the satisfaction they find in their university education, which is perceived by employers and must be adjusted to the needs and demands of the job market. The main objective was to determine the level of satisfaction with the training of nursing staff from the perspective of employers in the province of Sucumbíos. This study corresponds to a quantitative, non-experimental, descriptive, cross-sectional approach. The sample consisted of 51 graduates and 23 employers obtained through intentional non-probabilistic sampling in health establishments in the province, to whom the instrument called "Questionnaire of satisfaction of nursing professionals graduated from UTN" and the "Questionnaire of satisfaction of employers" were applied, with a Cronbach's alpha reliability of 0.80. The results are tabulated in the SPSS program and the main findings are detailed. The female gender prevails, with a predominance of single marital status in both groups, and both groups show high satisfaction with the education received at the higher education institution. 68.6% of graduates did not have gaps in their education. However, 59.1% of employers expressed the opposite. There is dissatisfaction in the performance of skills in ranges of 4.2% to 5%. Satisfaction is moderate due to weaknesses in research (67.4%), medications (10%), and ENI (6.5%). Understanding the performance of graduates provides a starting point for their improvement through continuous training programs on the importance of leadership and research skills.

**Keywords:** nursing, satisfaction, graduates, employers.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA.....	2
AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD.....	3
CONSTANCIAS.....	4
APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR.....	6
DEDICATORIA.....	7
AGRADECIMIENTO.....	8
RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	10
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	11
INDICE DE TABLAS.....	13
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPÍTULO I.....	18
1. Marco Teórico.....	18
<b>1.1 Marco Referencial.....</b>	<b>18</b>
<b>1.1.2 Opinión de los empleadores sobre el desempeño de Graduados del Programa de Enfermería de la Universidad de Sucre. Colombia 2018.....</b>	<b>18</b>
<b>1.1.3 Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de una universidad pública licenciada 2020.....</b>	<b>18</b>
<b>1.1.4 Percepción de estudiantes respecto de la calidad educativa y organizacional de la carrera de enfermería de una universidad privada chilena 2018.....</b>	<b>19</b>
<b>1.1.5 “La percepción que tienen los Graduados y empleadores de la licenciatura de enfermería de la UAM- Xochimilco, sobre su formación, la relación del perfil de egreso y su inserción en el mercado laboral” (2021).....</b>	<b>19</b>
<b>1.1.6 Calidad en la educación superior en América Latina: revisión sistemática 2021.....</b>	<b>20</b>
<b>1.2. Fundamentación Teórica.....</b>	<b>20</b>
<b>1.2.1 Teorías de enfermería.....</b>	<b>20</b>
<b>1.2.2 Calidad.....</b>	<b>22</b>
<b>1.2.3 Satisfacción.....</b>	<b>24</b>
<b>1.3 Marco Ético.....</b>	<b>25</b>
<b>1.3.1 Código de Helsinki: Principios de la Bioética.....</b>	<b>25</b>
<b>1.3.2 Código de ética del Ministerio de Salud Pública.....</b>	<b>25</b>
<b>1.3.3 Código Deontológico del Consejo Internacional de enfermeras.....</b>	<b>26</b>
CAPÍTULO II.....	27
2. Materiales y Métodos.....	27
<b>2.1 Tipo de Investigación.....</b>	<b>27</b>
<b>2.2. Técnicas e instrumentos de Investigación.....</b>	<b>27</b>
<b>2.2.1 Encuesta.....</b>	<b>27</b>
2.5 Participantes.....	37
<b>2.5.1 Población.....</b>	<b>37</b>
<b>2.5.2 Universo.....</b>	<b>37</b>
<b>2.5.3 Muestra.....</b>	<b>37</b>
<b>2.5.4 Criterios de Inclusión.....</b>	<b>38</b>
<b>2.5.6 Criterios de Exclusión.....</b>	<b>38</b>
<b>2.6 Procedimiento y análisis de datos.....</b>	<b>38</b>

<b>2.6.1 Métodos de recolección de datos</b> .....	38
<b>2.6.1 Encuesta</b> .....	39
<b>2.6.2 Instrumento de investigación.</b> .....	39
<b>2.6.3. Análisis de datos</b> .....	40
CAPÍTULO III.....	41
3. Resultados y Discusión .....	41
CAPÍTULO IV.....	72
<b>4.1. Conclusiones</b> .....	72
<b>4.2. Recomendaciones</b> .....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	75
ANEXOS .....	81
<b>Anexo 1. Análisis de Similitud</b> .....	81
<b>Anexo 2. Abstract</b> .....	82
<b>Anexo 3. Consentimiento Informado</b> .....	83
<b>Anexo 4: Instrumento de Investigación Graduados</b> .....	84
<b>Anexo 5: Instrumento de Investigación Empleadores</b> .....	93
<b>Anexo 6: Archivo fotográfico</b> .....	100

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Características Socio-demográficas de los graduados en la Provincia de Sucumbíos. 2022.....	41
<b>Tabla 2.</b> Características Socio-demográficas de los empleadores en la Provincia de Sucumbíos. 2022.....	43
<b>Tabla 3.</b> Funciones Laborales que desempeña el graduado en la Provincia de Sucumbíos. 2022.....	45
<b>Tabla 4.</b> Inserción al trabajo remunerado del graduado en la Provincia de Imbabura, 2022. .	46
<b>Tabla 5.</b> Requisitos formales para conseguir el primer empleo .....	47
<b>Tabla 6.</b> Factores que contribuyeron para conseguir el primer empleo .....	49
<b>Tabla 7.</b> Mecanismos de reclutamiento del nuevo personal de enfermería.....	51
<b>Tabla 8.</b> Requisitos formales para la contratación del personal de enfermería.....	52
<b>Tabla 9.</b> Factores que más contribuyen en la selección del personal .....	53
<b>Tabla 10.</b> Satisfacción sobre el proceso de formación de grado en Graduados de Enfermería de la Provincia de Sucumbíos. 2022. ....	54
<b>Tabla 11.</b> Nivel de satisfacción sobre las competencias en conocimiento de la formación de los graduados de Enfermería en la Provincia de Sucumbíos. 2022. ....	56
<b>Tabla 12.</b> Nivel de satisfacción sobre las competencias en habilidades de la formación de los graduados de Enfermería en la Provincia de Sucumbíos. 2022.....	58
<b>Tabla 13.</b> Ejercicio profesional y requerimientos en cuanto a formación.....	61
<b>Tabla 14</b> Satisfacción de los empleadores sobre el proceso de formación del graduado de Enfermería de la Provincia de Sucumbíos. 2022. ....	63
<b>Tabla 15.</b> Percepciones de los empleadores sobre las competencias desempeñadas por el graduado de acuerdo a conocimientos .....	64
<b>Tabla 16.</b> Percepciones de los empleadores sobre las competencias desempeñadas por el graduado de acuerdo a habilidades .....	66
<b>Tabla 17.</b> Ejercicio profesional y requerimientos en cuanto a formación .....	68
<b>Tabla 18.</b> Satisfacción de los graduados.....	70
<b>Tabla 19.</b> Satisfacción de los Empleadores .....	70
<b>Tabla 20.</b> Recursos Humanos provincia Sucumbíos .....	71

## INTRODUCCIÓN

### **El Problema de Investigación**

Las instituciones de educación superior requieren ofrecer una formación de enfermería de calidad, hasta el punto que ésta se ha convertido en prioridad estratégica (1)(2). Desde esta perspectiva, las carreras de enfermería tienen que emprender acciones que les conduzcan a obtener información sobre la situación del desempeño laboral de sus graduados.

Así, en la Conferencia Regional de Educación Superior (CRES-2018), se manifiesta que la educación superior, tiene un importante papel en la gestión de sus procesos y resultados académicos y destaca a la calidad y pertinencia como indicadores esenciales en la formación universitaria, por lo que el seguimiento a graduados y empleadores, es un mecanismo idóneo para determinar las demandas socio-laborales del futuro profesional.

En esta dirección, un estudio realizado Leimatre y Zenteno, destaca que los procesos ligados al aseguramiento de la calidad son percibidos y puestos en valor, cuando las instituciones, como los distintos actores y sectores, participan continuamente en procesos de evaluación para la mejora con pertinencia y calidad (3).

García Ancira, Castillo, y Salinas expresan que muchas veces los programas académicos de educación superior a medida del paso del tiempo quedan obsoletos, y ante este panorama los estudios de satisfacción y seguimiento a los Graduados se convierten en estrategias muy eficaces para la retroalimentación de dichos planes académicos (4).

A su vez, manifiestan que dicho proceso de seguimiento se encuentra estructurado por dos dimensiones: formativa e informativa. La primera representa el fortalecimiento del proceso educativo, tanto de los estudiantes actuales como de los Graduados y aspirantes de carrera, la segunda en cambio puede obtener recomendaciones para robustecer los planes de estudio en cuanto, a su pertinencia y calidad, mejorando así la formación del estudiante (4).

Bajo este contexto el aplicar estudios de satisfacción a los empleadores, representa un insumo sumamente útil para la mejora continua del proyecto educativo en las IES y el fortalecimiento del desarrollo profesional de los Graduados.

En Latinoamérica países como Colombia y Perú, varios autores enfocaron sus estudios al análisis de la percepción del empleador sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería, dan a conocer que la valoración que reciben estos profesionales es en su mayoría positiva, pero consideran que se necesita de capacitaciones para el fortalecimiento de las necesidades y la mejora de su desempeño (5)(6).

Los estudios de satisfacción se han convertido en herramientas valiosas para valorar el desempeño y la calidad en la aplicación de métodos y estrategias. Ciertos autores definen la satisfacción como un juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo realiza de su situación de trabajo.

En nuestro país, desde la comprensión del aseguramiento de la calidad como un ciclo continuo de mejora que se retroalimenta de manera permanente, es coherente evaluar la planificación, la ejecución y los resultados, y cómo el análisis de estos procesos sirve a las IES para identificar sus potencialidades y sus nudos críticos (5).

En este sentido las IES deben procurar desarrollar investigaciones que permitan evaluar las tendencias del mercado ocupacional local regional y nacional, sin embargo, a nivel local son escasos los estudios relacionados a este tema y a nivel de la zona 1 la información es incompleta lo que deja en duda la calidad y satisfacción adquiridas tanto por graduados luego de su formación académica y de empleadores con respecto al desempeño de los ya mencionados, por lo que surge la necesidad de llevar a cabo la presente investigación, que responda a la siguiente interrogante.

## **Justificación**

La Educación Superior Ecuatoriana tiene como finalidad la formación académica y profesional, la investigación científica la difusión de saberes y la construcción de soluciones a los problemas del país. En este contexto las universidades y sus carreras están llamadas a garantizar con calidad y pertinencia la formación de sus futuros profesionales.

En este sentido un estudio de satisfacción permitirá a la carrera identificar las principales debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas en relación con el desempeño laboral de sus graduados, lo que contribuirá en la toma de decisiones para el mejoramiento de la calidad de sus procesos curriculares, formativos, de investigación y vinculación con la sociedad.

Por otro lado, a través de los estudios de satisfacción se puede trazar estrategias para analizar las brechas de calidad entre las expectativas de los empleadores y el desempeño de los Graduados. El presente trabajo investigativo surge de la necesidad de determinar el grado de satisfacción de los empleadores de la zona 1 con respecto a la formación del personal de enfermería, basándonos en la información brindada por los mismos empleadores y a las estrategias que adoptaron los profesionales de enfermería para mejorar su formación.

Ante la reciente pandemia ocasionada por la enfermedad infecciosa provocada por el virus SARS-CoV-2, que se ha suscitado en todo el mundo, se vio evidenciada la falta de preparación del país ante estas situaciones con respecto a la educación superior, esto, debido al proceso de adaptación a nuevas modalidades de enseñanza que se han presentado en todo el país, por esta razón resulta de vital importancia poner en consideración esta etapa en la que educación sufrió un declive.

Por la importancia de la satisfacción de los empleadores como indicador de gestión de la calidad este estudio tiene relevancia social y científica ya que proporcionara un diagnóstico actualizado sobre la percepción de los empleadores en relación al desempeño de los Graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Técnica del Norte (UTN). Así mismo se podrá realizar acciones de mejoramiento de la calidad en los procesos formativos del nivel de pregrado y de educación continua a los Graduados identificadas a partir de los resultados de la investigación.



El trabajo tiene utilidad metodológica, por lo cual podría utilizarse en futuras investigaciones, posibilitando el análisis comparado entre periodos y circunstancias diferentes. Esta investigación es viable pues dispone de todos los recursos necesarios para llevarla a cabo, los beneficiarios directos de la investigación serán los usuarios y o pacientes que reciben atención de los profesionales Graduados de la UTN, como también los directivos de las instituciones en las que estos operan, los Graduados y futuros profesionales en formación, ya que los hallazgos encontrados proporcionarán información útil para garantizar la gestión continua de la calidad.

La investigación es factible de realizar pues se cuenta con el apoyo de las autoridades de salud y las autoridades de la UTN, además los recursos humanos y económicos que demande esta investigación serán asumidos por el investigador. El proyecto se articula con la línea de investigación de salud y bienestar integral de la facultad de Ciencias de la Salud.

## **Impactos de la Investigación**

### **Objetivos**

#### **Objetivo General**

- Determinar la satisfacción de la formación del personal de enfermería desde la percepción de los empleadores de la provincia de Sucumbíos

#### **Objetivos Específicos**

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

# CAPÍTULO I

## 1. Marco Teórico

### 1.1 Marco Referencial

#### **1.1.2 Opinión de los empleadores sobre el desempeño de Graduados del Programa de Enfermería de la Universidad de Sucre. Colombia 2018.**

En este estudio realizado en Colombia tuvo como propósito identificar las opiniones de los empleadores sobre las competencias de los Graduados del programa de Enfermería de la Universidad de Sucre frente a los retos cotidianos que enfrentan en el desempeño de sus funciones.

Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo descriptivo, conto de 3 partes las cuales fueron valoradas según escala Likert con los siguientes parámetros: deficiente, aceptable, bueno, sobresaliente y excelente y fue aplicado a 25 empleadores tanto de instituciones públicas como privadas. Los resultados de este estudio referente a la percepción de los empleadores sobre el desempeño con el egresa el enfermero formado en la Universidad de Sucre conto con los siguientes resultados: 86% de estos consideran que los Graduados del programa de Enfermería tienen una buena formación ética. Así mismo el 84% estima que los Graduados tienen una comunicación sobresaliente, practican su autocuidado, una atención de forma integral, organizan y planifican bien sus actividades y muestran satisfacción con respecto a los mismos (7).

#### **1.1.3 Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de una universidad pública licenciada 2020.**

El presente estudio fue realizado en Perú su objetivo principal fue evaluar la satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

El método que se empleo fue de enfoque cualitativo, descriptivo de corte transversal, que se aplicó a 74 empleadores, sus resultados principales fueron que un 59.5% de los empleadores se encuentran medianamente satisfechos, el 32.4% se encuentra satisfecho y el 8.1% está

insatisfecho en las dimensiones de responsabilidad social, investigación, asistencia y gerencia (8).

La principal conclusión del mismo fue que más de la mitad de los empleadores se están medianamente satisfechos, debido a esto se propuso implementar nuevos objetivos de educación que permitan la mejora continua de Educación superior en Enfermería.

#### **1.1.4 Percepción de estudiantes respecto de la calidad educativa y organizacional de la carrera de enfermería de una universidad privada chilena 2018.**

El siguiente estudio se realizó en Chile él mismo buscaba describir la percepción del estudiantado acerca de la calidad educativa y organizacional de una carrera de enfermería, de una universidad privada chilena. Contaba con un instrumento de 58 ítems los cuales se agrupaban en 10 criterios y fue aplicado a una muestra de 233 estudiantes entre ellos hombres y mujeres.

Este estudio fue de corte transversal con un enfoque mixto con alcance exploratorio descriptivo (9).

Entre los resultados se obtuvo un análisis acerca de la percepción de calidad la cual fue calificada como aceptable pero no en su totalidad, por esto deja brechas a superar para alcanzar los criterios de calidad. Por su parte, respecto al criterio 'Integridad' es posible concluir que la unidad carece de políticas de rendición de cuenta pública que actúe como un catalizador de la transparencia (9).

#### **1.1.5 “La percepción que tienen los Graduados y empleadores de la licenciatura de enfermería de la UAM- Xochimilco, sobre su formación, la relación del perfil de egreso y su inserción en el mercado laboral” (2021).**

Esta investigación fue elaborada en México su propósito principal fue analizar la percepción que tienen los Graduados de la licenciatura de enfermería de la UAM- X y sus empleadores, sobre su formación que permita la evaluación del perfil de egreso y su inserción en el mercado laboral. Este trabajo se basó en un estudio descriptivo-analítico a través de un diseño fenomenológico, contó con dos instrumentos para la recolección uno para empleadores con 14 preguntas y otro para Graduados con 29 preguntas.

Este concluyo que es necesario evaluar constantemente tanto a Graduados como empleadores de forma rigurosa para de esta manera revalorar los contenidos de planes, programas que garanticen una formación competente y de calidad acorde a las necesidades de salud de las poblaciones (10).

### **1.1.6 Calidad en la educación superior en América Latina: revisión sistemática 2021**

El principal objetivo de este estudio fue el objetivo del trabajo, conocer el estado del arte de la calidad en la educación superior en América Latina., para ello el método utilizado para fue una revisión sistemática de diferentes estudios entre los años 2020-2021 los mismo que luego de una depuración quedaron en 22.

Como resultados se obtuvieron que los diferentes estudios buscan un proceso de construcción y/o configuración del sistema de aseguramiento de la calidad para la región, su principal conclusión fue que en la región se presenta un gran interés por este tema presentando diferentes subtemas como herramientas, modelos, metodologías e indicadores(11).

## **1.2. Fundamentación Teórica**

### **1.2.1 Teorías de enfermería**

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

Benner plantea que la carrera de enfermería estudia no solo el autocuidado si no también las experiencias vividas con relación a la salud, el entorno y enfermedad describiendo a la misma como un fenómeno interpretativo. Es por esto que se requiere que el aprendizaje se base en experiencias que aseguren la adquisición de habilidades, actitudes y saberes (13).

Patricia Benner teórica de Enfermería creó niveles de adquisición de habilidades en la práctica de la Enfermería en la obra From Novice to Expert: Excellence and Power in Clinical Nursing Practice. Ella plasmo estos niveles en los siguientes: principiante, principiante avanzado, competente, eficiente y experto.

**Nivel I principiante:**

No tiene experiencia al enfrentarse a una nueva situación puesto que recién se integran al mundo laboral, se adhieren a las reglas y planes de estudio. En este nivel se encuentran los estudiantes de enfermería y también a profesionales que al ser expertos en un servicio pasa a realizar actividades nuevas en otro servicio (13) (14) .

**Nivel II principiante avanzado.**

Todavía no existe un nivel de prioridad, en este nivel las acciones se fundamentan en base a la teoría. En este nivel se encuentran los estudiantes que a lo largo de su práctica clínica hayan enfrentado situaciones reales y resuelven aspectos de la situación después de haber sido guiados por un tutor quien proporciona directrices para el reconocimiento de aspectos clínicos relevantes (13)(14).

**Nivel III competente:**

Presenta seguridad en su actuar, ha experimentado situaciones que le permiten actuar con argumento, basándose en reglas normas y protocolos. Se caracteriza por su planificación y determinación de situaciones actuales y futuras, por lo tanto es capaz de enfrentar contingencias en sus jornadas laborales.(13)(14).

**Nivel IV eficiente:**

Genera habilidad innata en sus actividades, determina prioridades, tiene la capacidad de tomar decisiones correctas, ya que diferencia lo correcto de lo incorrecto, se basa en las experiencias e información previa que conoce para proceder a su actuación, discrimina según nivel de importancia (13)(14).

**Nivel V experto:**

Muestra dominio en su actuación diferenciado las acciones correctas de las incorrectas, se guía por experiencias vividas, el conocimiento teórico practico y por su memoria, no necesita recurrir a un instructivo a menos que sea una experiencia nueva para ella. Demuestra capacidad analítica e intuitiva (14).

## **1.2.2 Calidad**

### **Definición de calidad**

La OMS define a:

La calidad de la atención es el grado en que los servicios de salud para las personas y las poblaciones aumentan la probabilidad de resultados de salud deseados. Se basa en conocimientos profesionales basados en la evidencia y es fundamental para lograr la cobertura sanitaria universal (15).

Otros autores mencionan:

Es un concepto que se asocia estrechamente con la excelencia, mejora, eficiencia, satisfacción, acreditación, o características que posee un objeto para satisfacer necesidades implícitas o explícitas según cumplimiento de requisitos de calidad relacionados con las percepciones de cada individuo para comparar una cosa con cualquier otra de su misma especie, (16).

Podemos definir a la calidad como el nivel que espera una persona recibir de otra p de una institución en la prestación de algún servicio determinado, pero siempre estará ligada a la percepciones de los mismo ya que los individuos se desarrollan con diferentes estándares y factores como la cultura que influirán en dicha percepción.

### **Calidad en educación superior**

La calidad de la educación superior es un concepto multidimensional, que incluye características universales y particulares, que aluden a la naturaleza de las instituciones y a los problemas que se plantean en relación con los distintos contextos sociales, en el marco de prioridades nacionales, regionales y locales (17).

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

Evaluar la calidad es un punto clave que ayudara a identificar las carencias y las habilidades con las que cuentan los Graduados, y a partir de esto poder desarrollar acciones que se basen en el mejoramiento y permitan alcanzar las metas de calidad propuestas.

El Ministerio de Educación detalla estándares para alcanzar la calidad educativa con el fin de apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo; entre los principales estándares de calidad encontramos:

- Estándares de gestión
- Estándares de desempeño profesional
- Estándares de desempeño profesional docente
- Estándares de desempeño profesional directivo
- Estándares de Aprendizaje (18).

### **Gestión de la calidad**

Acciones y herramientas cuyo objetivo principal es evitar el parecimiento de posibles errores o desviaciones en el proceso de producción y en los productos o servicios obtenidos a través de él.

Cave recalcar que su misión es detectar errores antes de que estos sucedan y no de identificarlos cuando estos ya se encuentran, debido a esto es de suma importancia en el sistema de gestión de una institución u organización (19).

### **Aseguramiento de la Calidad**

La Universidad Central de Chile en su Sistema de Aseguramiento de Calidad (SAC) menciona:

Los procesos, actividades y programas deben ser evaluados de manera permanente y sistemática, por medio del seguimiento y medición de indicadores e información adicional que permitan conocer el nivel de cumplimiento de sus objetivos, avanzando hacia un mejoramiento continuo y su contribución con el medio.

Asimismo, los servicios académicos, procesos o programas, deben definir el impacto y/o contribución que se esperan alcanzar, así como los indicadores que permitan medir su logro efectivo (20).

Tomando estos conceptos como base podemos determinar que gran parte de la calidad que se imparte en los establecimientos educativos dependerá estrechamente de un proceso evaluativo sistemático en el cual la información que sea recolectada deberá ser analizada por miembros externos a dicha institución para garantizar tanto su vialidad y objetividad.

### **Mejoramiento de la calidad**

La Universidad de Chile destaca también en el SAC que:

La universidad debe preocuparse, permanentemente, por el mejoramiento de los procesos, sus resultados y el enfoque preventivo de la gestión, integrados en la planificación estratégica y operativa (20).

Esto se debe dar con la finalidad de que la calidad tanto de la educación y de los servicios prestados se mantenga en un constante proceso de mejora.

La Asociación Española para la Calidad en cambio manifiesta que:

El objetivo de la mejora continua de la calidad debería ser incrementar la capacidad de la organización para satisfacer a sus clientes y aumentar dicha satisfacción a través de la mejora de su desempeño (21).

### **1.2.3 Satisfacción**

Varios autores definen que la satisfacción:

Puede entenderse como el cumplimiento de un deseo o la sensación de placer cuando algo anhelado se hace realidad, Esta es un elemento totalmente subjetivo debido a que las personas tendrán diferentes niveles de satisfacción a resultados similares (22). Las personas se sienten satisfechas, pues, cuando logran cumplir un deseo o alcanzar una meta trazada de antemano, por lo que se alcanza un estado de bienestar (23).

Richard J médico cirujano de la Universidad Peruana de los Andes nos dice que:



La satisfacción del usuario es un indicador de calidad de atención prestada en los servicios de salud. Conocer el nivel de satisfacción permitirá mejorar falencias y reafirmar fortalezas a fin de desarrollar un sistema de salud que brinde la atención de calidad que los pacientes demandan (24).

En este caso el conocer el nivel de satisfacción que han obtenido nuestros Graduados nos ayudara a averiguar la percepción no solo de ellos si no de la carrera de enfermería impartida en la UTN en sus empleadores, midiendo así la capacidad y el desempeño de los mismos en relación con sus diferentes áreas de trabajo.

### **1.3 Marco Ético**

#### **1.3.1 Código de Helsinki: Principios de la Bioética**

- Beneficencia: por obligación moral se debe promover el bien y curar el daño, dolor o sufrimiento para mejorar la salud (29).
- No maleficencia: evitar no causar daño a cualquier persona, rechazarlo o hacerlo mal intencionadamente, al contrario, promover y hacer el bien (29).
- Autonomía: tratar a las personas (individuo o paciente) como seres autónomos y ser capaces de respetar aquellas decisiones ya sea la aceptación o negación, sin interferencias o limitaciones (29).
- Justicia: busca la equidad entre una situación ética o no ética, incluyendo el rechazo a la discriminación por cualquier motivo, así mismo, busca aplicar acciones correctas y debidas, evitando la injusticia (29).

#### **1.3.2 Código de ética del Ministerio de Salud Pública**

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

- a. Promover y regular el comportamiento de los/as servidores/as de la institución para que se genere una cultura organizacional de transparencia, basada en principios y valores éticos, que garantice un servicio de calidad a los/as usuarios/as (30).
- b. Implementar principios, valores, responsabilidades y compromisos éticos en relación con la conducta y proceder de los/as servidores/as públicos/as de la salud, para alcanzar las metas institucionales (30).

### **1.3.3 Código Deontológico del Consejo Internacional de enfermeras**

El Código deontológico del CIE para la profesión de enfermería es una guía para actuar sobre la base de los valores y necesidades sociales y solo tendrá significado como documento vivo si se aplica a las realidades de la Enfermería y de la atención de salud en una sociedad cambiante (31).

La enfermera y las personas. La responsabilidad profesional primordial de la enfermera será para con las personas que necesiten cuidados de enfermería, por lo tanto, al dispensar los cuidados (31).

La enfermera y la práctica. El profesional será responsable de manera individual y deberá rendir cuentas de la práctica de enfermería y del mantenimiento de su competencia, mediante la formación (31).

## CAPÍTULO II

### 2. Materiales y Métodos

#### 2.1 Tipo de Investigación

EL tipo de la presente investigación tuvo alcance descriptivo transversal.

##### **Descriptiva:**

Es aquel tipo de investigación que tiene como finalidad descubrir el “qué” del objeto que va a ser estudiado, más que el “por qué”. Como su nombre lo indica, busca describir y explicar lo que se investiga, sin embargo, no da las razones por las cuales eso tiene lugar (33). Es decir que nuestro estudio describe el nivel de satisfacción que tienen los empleadores sobre el desempeño de los Graduados de la carrera de enfermería de la UTN.

##### **Transversal:**

Así mismo, se examinó la relación entre el nivel de satisfacción de los empleadores y el desempeño de los graduados de la carrera de enfermería de la UTN, de acuerdo a las variables de la población en un periodo de espacio y tiempo determinado.

#### 2.2. Técnicas e instrumentos de Investigación

##### 2.2.1 Encuesta

En la investigación social, la encuesta se define en primer lugar como una técnica de recolección de datos utilizando la interrogación de los sujetos con la finalidad de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida (38). Para este estudio se aplicó una encuesta analítica que consta de las variables y dimensiones de análisis para un estudio de satisfacción en el ámbito de la educación superior.

##### 2.2.2 Cuestionario:

Es el instrumento que permite al científico destacar y realizar preguntas que se encargaran de recoger información estructurada sobre una muestra de personas, de una manera cuantitativa y

agregando a las respuestas el valor de describir a la población (39). Para este estudio se confeccionó un cuestionario que reúne de forma exhaustiva todos aquellos aspectos que se consideran importantes. Se utilizó como punto de partida el instrumento de encuesta analítica de Ramírez-Sánchez modificada, instrumento que incluye tres apartados fundamentales: Desempeño, Satisfacción y Calidad Incluyendo de los mismos algunas variables relacionadas.

Para la recolección de los datos sociodemográficos se utilizó el cuestionario en el que se hizo constar las variables sociodemográficas y laborales.

Para valorar la satisfacción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados de la carrera de enfermería de la UTN en la provincia de Sucumbíos se aplicó un cuestionario que contenía las siguientes dimensiones: desempeño, satisfacción y calidad.

**Desempeño:** La cual se refiere a el trabajo y el nivel presentado por el graduado de enfermería en el rol desempeñado según la apreciación del empleador conformada por 31 preguntas cada una de ellas con respuestas de 5 opciones: Muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto.

**Satisfacción:** La cual se refiere a la satisfacción del empleador referente a los resultados del trabajo que ha presentado el graduado durante su estancia conformado por 1 ítem con escala de respuestas de 5 opciones: Muy insatisfecho, insatisfecho, no podría, satisfecho, muy satisfecho.

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

### **2.3. Preguntas de investigación**

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

## 2.4. Matriz de operacionalización de variables

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

Variable	Definición	Dimensión	Definición operacional	Indicador	Escala	Tipo de variable	Técnica	Instrumento
Características sociodemográficas y laborales.	Conjunto de datos de naturaleza sociodemográfica y laboral que describen las características de una población, a partir de cuyo análisis pueden hacerse interpretaciones.	Edad	Tiempo que ha vivido una persona desde su nacimiento	Años cumplidos	Numérica	Cuantitativa discreta	Encuesta	Cuestionario
		Sexo	Conjunto de características biológicas que comparten un mismo grupo de individuos	Características físicas del individuo genéticamente	1. Masculino 2. Femenino 3. Otros	Cualitativa nominal	<b>Encuesta</b>	Cuestionario
		Nivel de formación académica y cargo desempeñado	Es el grado de formación académica de nivel superior que tiene el profesional de enfermería.	Formación académica de nivel superior	4. Técnica 5. Licenciatura 6. Maestría 7. Especialidad 8. Doctorado	Cualitativa nominal	Encuesta	Cuestionario

		Etnia	refiere a un grupo humano que comparte una cultura, una historia y costumbres, y cuyos miembros están unidos por una conciencia de identidad.	Tipo de etnia con la que se identifica	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Mestizo</li> <li>2.- Indígena</li> <li>3.- Afro ecuatoriano</li> <li>4.- Otros</li> </ol>	Cualitativa nominal	Encuesta	Cuestionario
		Estado civil	es el conjunto de condiciones de una persona física, que determinan su situación jurídica y le otorgan un conjunto de derechos y obligaciones.	Estado jurídico en el que se encuentra	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Soltero</li> <li>2. Casado</li> <li>3. Viudo</li> <li>4. Unión libre</li> <li>5. Otros</li> </ol>	Cualitativa nominal	Encuesta	Cuestionario

- **Objetivo 2.** Determinar el nivel de satisfacción de los graduados sobre la formación recibida.

Variable	Definición	Dimensión	Definición operacional	Indicador	Escala	Tipo de variable	Técnica	Instrumento
Satisfacción	La satisfacción puede entenderse como el cumplimiento de un deseo o la resolución de una necesidad de manera tal que se produce sosiego o tranquilidad (35).	Bienestar	Estado óptimo del profesional para garantizar un sentimiento de satisfacción y tranquilidad en su ámbito laboral.	Poseer un adecuado estado físico y mental.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy bajo 1</li> <li>• Bajo 2</li> <li>• Medio 3</li> <li>• Alto 4</li> <li>• Muy alto 5</li> </ul>	Cualitativa nominal	Encuesta	Cuestionario
		Capacidades	Aptitudes para desarrollar actividades satisfactorias en su lugar de trabajo.	Cualidades físicas y mentales del profesional de enfermería.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy bajo 1</li> <li>• Bajo 2</li> <li>• Medio 3</li> <li>• Alto 4</li> <li>• Muy alto 5</li> </ul>	Cualitativa nominal	Encuesta	Cuestionario



		Resultados	Logros satisfactorios obtenidos en su ámbito profesional.	Objetivos cumplidos durante su desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy bajo 1</li> <li>• Bajo 2</li> <li>• Medio 3</li> <li>• Alto 4</li> <li>• Muy alto 5</li> </ul>	Cualitativa nominal	Encuesta	Cuestionario
		Expectativas	Lograr cumplir con las expectativas expuestas por el empleador,	Tipo de aptitudes y conocimientos del profesional de enfermería.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy bajo 1</li> <li>• Bajo 2</li> <li>• Medio 3</li> <li>• Alto 4</li> <li>• Muy alto 5</li> </ul>	Cualitativa nominal	Encuesta	Cuestionario

- **Objetivo 3.** Identificar las expectativas de los empleadores respecto al desempeño de los Graduados de Enfermería.

Variable	Definición	Dimensión	Definición operacional	Indicador	Escala	Tipo de variable	Técnica	Instrumento
Desempeño	Calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo(36).	Cortesía	Acto de amabilidad, atención o buena educación brindado al paciente.	Cortes-desdortés	Nivel de cortesía <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy bajo 1</li> <li>• Bajo 2</li> <li>• Medio 3</li> <li>• Alto 4</li> <li>• Muy alto 5</li> </ul>	Cuantitativa nominal	Encuesta	Cuestionario
		Expectativa	Posibilidad razonable de que algo suceda en este caso expectativa del empleador en cuanto a desempeño.	Favorable	Nivel de cortesía <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy bajo 1</li> <li>• Bajo 2</li> <li>• Medio 3</li> <li>• Alto 4</li> <li>• Muy alto 5</li> </ul>	Cualitativa nominal	Encuesta	Cuestionario

		Atención	Enfoque y concentración al brindar un cuidado por parte del egresado al paciente.	Atención de calidad	<p>Nivel de cortesía</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy bajo 1</li> <li>• Bajo 2</li> <li>• Medio 3</li> <li>• Alto 4</li> <li>• Muy alto 5</li> </ul>	Cualitativa nominal	Encuesta	Cuestionario
		Conocimiento	Nivel de información con la que cuenta el profesional de salud.	Nivel de conocimiento expresado	<p>Nivel de cortesía</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy bajo 1</li> <li>• Bajo 2</li> <li>• Medio 3</li> <li>• Alto 4</li> <li>• Muy alto 5</li> </ul>	Cualitativa nominal	Encuesta	Cuestionario

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

Variable	Definición	Dimensión	Definición operacional	Indicador	Escala	Tipo de variable	Técnica	Instrumento
Brecha entre expectativa y satisfacción	Diferencia entre las expectativas de y las percepciones de los directivos de la empresa (37).	Expectativa	. Lograr cumplir con las expectativas expuestas por el empleador	Expectativa vs Satisfacción = Brecha	-Bajo	Cuantitativa nominal	Encuesta	Resultados del cuestionario de satisfacción
		Satisfacción	Cumplimiento parcial o completo de las expectativas		-Medio			

## **2.5 Participantes**

### **2.5.1 Población**

La población de estudio la constituyen los empleadores y graduados de Enfermería de la UTN, que realizan su actividad laboral en los establecimientos de salud públicos de la Provincia de Sucumbíos (Hospital Marco Vinicio Iza, Centro de Salud Aeropuerto, Centro de Salud Abdón Calderón, Centro de Salud San Valentín, Centro Urbano Nuevo Shushufindi en el período diciembre 2022-enero 2023).

### **2.5.2 Universo**

El universo estuvo constituido por todos los graduados de la carrera de Enfermería de la UTN y empleadores de la Provincia de Sucumbíos que laboran en los establecimientos de salud.

### **2.5.3 Muestra**

Para la determinación de la muestra de los empleadores y graduados de la carrera de enfermería de la UTN, se aplicó un muestreo no probabilístico intencional. En este tipo de muestreo se seleccionan casos característicos de una población limitando la muestra sólo a estos casos. Se utiliza en escenarios en las que la población es muy variable y consiguientemente la muestra es muy pequeña. (34).

El número total de graduadas de enfermería que laboran en los establecimientos de salud de la Provincia de Sucumbíos es de 51 graduadas de la UTN, distribuidas de la siguiente forma:

- El Hospital Marco Vinicio Iza es el hospital de referencia de la Provincia de Sucumbíos, trabajan un total de 36 graduados de la Carrera de Enfermería de la UTN.
- Las Unidades Operativas del Primer Nivel de atención (Centro de Salud Aeropuerto, Centro de Salud Abdón Calderón, Centro de Salud San Valentín, Centro Urbano Nuevo Shushufindi), en los que trabajan 15 graduadas.

- El total de empleadores seleccionados, considerando los criterios de inclusión fue de 23 empleadores.

#### **2.5.4 Criterios de Inclusión.**

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

#### **2.5.6 Criterios de Exclusión.**

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

## **2.6 Procedimiento y análisis de datos**

### **2.6.1 Métodos de recolección de datos**

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

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

### 2.6.1 Encuesta

En la investigación social, la encuesta se define en primer lugar como una técnica de recolección de datos utilizando la interrogación de los sujetos con la finalidad de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida (38). Para este estudio se aplicó una encuesta analítica que consta de las variables y dimensiones de análisis para un estudio de satisfacción en el ámbito de la educación superior.

### 2.6.2 Instrumento de investigación.

#### **Cuestionario:**

Es el instrumento que permite al científico destacar y realizar preguntas que se encargaran de recoger información estructurada sobre una muestra de personas, de una manera cuantitativa y agregando a las respuestas el valor de describir a la población (39). Para este estudio se confeccionó un cuestionario que reúne de forma exhaustiva todos aquellos aspectos que se consideran importantes. Se utilizó como punto de partida el instrumento de encuesta analítica de Ramírez-Sánchez modificada, instrumento que incluye tres apartados fundamentales: Desempeño, Satisfacción y Calidad Incluyendo de los mismos algunas variables relacionadas.

Para la recolección de los datos sociodemográficos se utilizó el cuestionario en el que se hizo constar las variables sociodemográficas y laborales.

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

cuestionario que contenía las siguientes dimensiones: desempeño, satisfacción y calidad.

**Desempeño:** La cual se refiere a el trabajo y el nivel presentado por el graduado de enfermería en el rol desempeñado según la apreciación del empleador conformada por 31 preguntas cada una de ellas con respuestas de 5 opciones: Muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto.

**Satisfacción:** La cual se refiere a la satisfacción del empleador referente a los resultados del trabajo que ha presentado el graduado durante su estancia conformado por 1 ítem con escala de respuestas de 5 opciones: Muy insatisfecho, insatisfecho, no podría, satisfecho, muy satisfecho.

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

### **2.6.3. Análisis de datos**

Los datos fueron codificados y tabulados. Se realizaron diversos análisis, tanto descriptivos como estadísticos; a través del programa estadístico SPSS V19, lo que permitió la interpretación de la información de la manera más adecuada y la correspondiente graficación



## CAPÍTULO III

### 3. Resultados y Discusión

Una vez aplicado el instrumento de investigación y realizada la respectiva tabla de datos, a continuación, se presentan los resultados del estudio con sus respectivos análisis.

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

##### 3.1.1 Perfil demográfico graduados enfermería

*Tabla 1.* Características Socio-demográficas de los graduados en la Provincia de Sucumbíos. 2022.

Características	N	%
<b>Género</b>	Hombre	8 15,7%
	Mujer	42 82,4%
	LGBTIQ+	1 2,0%
<b>Edad</b>	21-24	26 51%
	25-29	12 23,6%
	30-36	5 9,9%
	37-46	8 15,8%
<b>Estado Civil</b>	Soltero	39 76,5%
	Casado	11 21,6%
	Unión libre	1 2,0%
<b>Nivel de Formación</b>	Licenciatura	50 98,0%
<b>Auto identificación étnica</b>	Mestiza	49 96,1%
	Indígena	1 2,0%
<b>Año de graduación</b>	1933-2001	3 6,0%
	2003-2007	5 9,9%
	2011-2015	4 7,9%

2016-2020	6	11,7%
2021-2022	33	64,7%

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

Como se observa en la tabla 1, la mayor proporción de graduados que participaron en el estudio fueron de promociones recientes (2016-2022), con una tasa de participación del (75%). Si analizamos por la variable edad, la población es relativamente joven, con una media de 27,9 años y de sexo femenino. Prevalece la autoidentificación étnica mestiza y el estado civil soltero. Sin embargo, en relación a la variable ocupación, se revela que el nivel más alto de formación profesional es el de licenciatura.

Al comparar, los resultados, con un estudio realizado en la Universidad Técnica del Norte en el año 2012, se observa que la población de sexo femenino fue la predominante y al igual que en nuestro estudio, los solteros fueron el mayor porcentaje (41).

Por otra parte, la expansión de la carrera de Enfermería en la Provincia de Sucumbíos, ha permitido un incremento de la atención profesional, como lo refieren los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en la que se muestra que Pastaza es la provincia con la tasa más elevada (29,1) enfermeras por 10. 000 habitantes (42).

Al respecto, se debe indicar que, si bien la educación superior en el Ecuador, engloba esta formación en el período universitario, persisten problemas relacionados con la formación de cuarto nivel, lo que puede afectar los efectos positivos que tiene la formación de cuarto nivel sobre la satisfacción laboral, el prestigio laboral y la mejora en la calidad asistencial (43).

### 3.1.2 Perfil demográfico Empleadores

*Tabla 2.* Características Socio-demográficas de los empleadores en la Provincia de Sucumbíos. 2022.

<b>Características</b>		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Género</b>	Hombre	3	13,0%
	Mujer	19	82,6%
	LGBTIQ+	1	4,3%
<b>Edad</b>	23-29	5	21,7%
	30-41	10	43,6%
	42-57	8	34,7%
<b>Estado Civil</b>	Soltero	12	52,2%
	Casado	10	43,5%
	Unión libre	1	4,3%
<b>Nivel de Formación</b>	Licenciatura	15	62,5%
	Especialidad	1	4,2%
	Maestría	8	33,3%
<b>Auto identificación étnica</b>	Mestiza	19	82,6%
	Indígena	1	4,3%
	Otro	3	13,0%

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

Como podemos observar, mayoritariamente los empleadores que participaron en el estudio contaban mayoritariamente con un nivel de formación en Licenciatura en un porcentaje superior a la media (62,5%) seguido de Maestría con un 33,3%. Si analizamos por la variable edad, la población es adulta, con una media de 37,8 años y predomina el sexo femenino. Prevalece la autoidentificación étnica mestiza con un y el estado civil soltero por encima del casado. Sin embargo, el género masculino se ha ido abriendo paso a lo largo de los años en la carrera de enfermería.

Al comparar, los resultados, con un estudio realizado en la Escuela Normal de Especialización del Estado de Sinaloa del año 2019, se observa que la población de sexo femenino fue la predominante al igual que en nuestro estudio con un 81,3% (44).

Por otra parte, se encontró, que la expansión de la carrera de Enfermería en la Provincia de Sucumbíos, ha permitido un incremento de la atención profesional, como lo refieren los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en la que se muestra que Pastaza es la provincia con la tasa más elevada (29,1) enfermeras por 10. 000 habitantes (42).

### 3.1.3 Perfil Laboral

**Tabla 3.** Funciones Laborales que desempeña el graduado en la Provincia de Sucumbíos. 2022.

<b>Funciones Laborales</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Gestión administrativa	1	2%
Educación/ docencia	1	2%
Asistencial/ cuidado directo	48	94%
Otros	1	2%
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

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

Como se observa en la tabla 2, la función de mayor inserción laboral de los graduados es la asistencial o de cuidado directo con un total de 48 graduados dando un porcentaje de participación del (94%). Si analizamos las funciones gestión administrativa y educación ambas tienen una proporción muy baja del (2%), lo que refleja que los graduados tienen mayores dificultades de inserción en las funciones de gestión, liderazgo, educación e investigación.

Al comparar, los resultados, con un estudio realizado en México en la ENEO-UNAM (Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia), se observa que la actividad principal que desarrollan sus egresados es igual a la de nuestro estudio pues 2 de cada 3 egresados de dicha institución realizan la función de atención o cuidado directo (45).

La tendencia de los resultados muestra que los programas de salud, tienen escaso énfasis en el componente investigativo, dejando de lado a la investigación disciplinar como parte fundamental del quehacer del profesional de enfermería. En nuestro país, la producción científica es limitada en relación con otros países de la Región.

### 3.1.4 Mecanismos de vinculación de entrada al mercado laboral Graduado

**Tabla 4.** Inserción al trabajo remunerado del graduado en la Provincia de Imbabura, 2022.

<b>Mecanismo primer empleo después de graduarse</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
A través de anuncios en el periódico	1	2,0%
Contacté con el empleador por iniciativa propia	5	9,8%
El empleador se puso en contacto conmigo	5	9,8%
Continué después de las prácticas en empresas/instituciones que realicé durante la carrera	29	56,9%
A través de contactos personales (familia, amigos)	6	11,8%
A través de los que fueron mis profesores en la universidad	2	3,9%
Otro	3	5,9%

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

Del análisis de la tabla 3, se observa que los mecanismos de entrada al mundo laboral son variados, sin embargo, uno de los elementos facilitadores de su incorporación al empleo, es el desempeño del graduado en las prácticas preprofesionales de la Provincia; en general este mecanismo alcanza una tasa de selección del (56,9%), lo mencionado podría estar relacionado con la falta de profesionales oriundos de la zona. Otro de los mecanismos de contacto con el empleador, fue por iniciativa propia y contactos personales del graduado, siendo en ocasiones el empleador quién se puso en contacto con el graduado, en porcentajes que oscilan entre (9 al 11%).

Un estudio referente a la trayectoria laboral y satisfacción de los graduados de enfermería desarrollado en la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza menciona que el 40% de los graduados refirió a ver conseguido empleo gracias a la influencia de amigos y conocidos, lo que a comparación de nuestro estudio demuestra una total diferencia, puesto que el porcentaje de graduados que consiguió empleo por este mecanismo fue solo del 11,8%(46). Debido a esto se puede adjudicar que la influencia social también puede ser un aspecto fundamental al momento de conseguir el primer empleo.

Como se observa en el estudio realizado en Ecuador, por Guaranguay y Sánchez (47), en el que se revela, que “la asociación al campo laboral empieza incluso antes de finalizar los estudios a través de las becas pre profesionales, el año de servicio obligatorio, siendo esta una inserción laboral temprana, gracias a las políticas de salud y políticas públicas de empleo del país, que acorto plazo esta experiencia profesional sirve para insertarse en el campo laboral acorde a su profesión”.

**Tabla 5.** Requisitos formales para conseguir el primer empleo

<b>Requisitos</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Título profesional afín al cargo	36	31,3%
Demostrar experiencia laboral	18	15,7%
Título de postgrado	1	0,9%
Cumplir las exigencias de un entrevistador	7	6,1%
Examen de Habilitación	20	17,4%
Aprobar examen de selección	20	17,4%
Carta de recomendación	1	0,9%
Dominio de un idioma extranjero	2	1,7%
Herramientas informáticas	3	2,6%
Disponibilidad para viajar	4	3,5%
Otros	2	1,7%

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

En la tabla numero 4 podemos observar que la población estudiada selecciono varios requisitos los cuales les fueron más relevantes para conseguir su primer empleo, entre los requisitos más destacados tenemos: título profesional afín al cargo con un (31,3%), demostrar experiencia laboral con un (15,7%), examen de habilitación y aprobar el examen de selección ambos con un porcentaje del (17,4%).

Un estudio de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza referente a los graduados de enfermería menciona que para adherirse al ámbito laboral, los egresados presentaron los siguientes requisitos: examen específico del área de conocimientos con una tasa del 78%, entrevista formal con una tasa del 85% y solo el 28% de los graduados presento su título y cédula profesional afín al cargo (46).

A diferencia de nuestro estudio que cuenta al título profesional como el requisito con mayor porcentaje, el estudio destaca como más importante un examen específico del área de conocimientos, dejando con menor porcentaje a la presentación de un título afín al cargo. Estas diferencias se pueden dar debido a que en el país de origen del estudio de comparación el modelo de contratación del nuevo personal es diferente al de nuestro país puesto que para

obtener un título se debe desempeñar, ya sea un examen de conocimientos o un trabajo de investigación lo que daría a entender el por qué en nuestro estudio este requisito es de suma importancia para la obtención de un empleo.



**Tabla 6.** Factores que contribuyeron para conseguir el primer empleo

<b>FACTORES</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Conocimientos especializados (nivel de posgrado)	2	1,5%
Conocimientos de un idioma extranjero	0	0%
Conocimientos de herramientas informáticas	3	2,3%
Experiencia laboral previa	37	28,5%
Capacidad para asumir responsabilidades	21	16,2%
Honorabilidad	14	10,8%
Edad	2	1,5%
Genero	1	0,8%
Estado Civil	1	0,8%
Antecedentes académicos	27	20,8%
Prestigio de la universidad en la que estudió	8	6,2%
Buena aceptación de la carrera en el mercado laboral	4	3,1%
Coincidencia de la carrera con las necesidades de la institución	10	7,7%

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

En la tabla 5, podemos ver las opiniones del grupo poblacional estudiado en relación a los factores que contribuyeron para conseguir su primer empleo. Cabe mencionar que para el grupo estudiado el conocimiento de un idioma extranjero fue irrelevante en la obtención de su primer empleo con un porcentaje del (0%), esto puede asociarse a que en el país la cultura de aprender otro idioma no está del todo fomentada ya que el Ecuador es uno de los dos países de América Latina con el peor nivel del idioma inglés y nuestra provincia se encuentra en la posición 8 de las 20 provincias con una calificación de 412/1000 (48); así mismo factores como edad con un (1,5%), género y estado civil con un (0,8%) obtuvieron porcentajes muy bajos.

El factor más importante fue la experiencia laboral previa con una tasa de (28,5%) seguida por los antecedentes académicos con un (20,8) % y la capacidad para asumir responsabilidades con un (16,2%). Andramundio, en su estudio de Satisfacción de los graduados de la carrera de Enfermería menciona, que los graduados seleccionaron los antecedentes académicos como un

factor prioritario en el proceso de reclutamiento del primer empleo con un (32,37%) una cifra similar al estudio actual(41).

Lo que nos hace deducir, que la situación de empleo en relación con los requisitos de acceso, amerita de la Institución de Educación Superior, el fortalecimiento de las competencias académicas y de una intervención institucional que promueva espacios de inserción laboral, mediante alianzas interinstitucionales.

### 3.1.5 Inserción al Trabajo Remunerado

**Tabla 7.** Mecanismos de reclutamiento del nuevo personal de enfermería.

Mecanismos	N	%
A través de anuncios en el periódico	1	4%
A través en la plataforma Socio-empleo	19	79,2%
A través de plataformas privadas en internet	2	8,3%
Otro	2	8,4%

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

En la tabla numero 7 podemos observar que el mecanismo más usado para el reclutamiento del personal de enfermería es a través de la plataforma socio empleo con un 79,2%, seguida de la contratación a través de plataformas en internet con un 8,3%. En un estudio realizado en el país vecino Colombia sobre el proceso de selección y contratación del personal se destaca que el indicador más alto fue el reclutamiento a través de fuentes externas como el reclutamiento en línea con un 11,5% similar al porcentaje de nuestro estudio (49). Sin embargo, a diferencia de nuestro estudio, este detalla que otro mecanismo de reclutamiento importante es la prensa con un 17,3%, en nuestro caso este mecanismo conto tan solo con un 4%. Las diferencias encontradas entre el mecanismo pueden deberse a la realidad de cada país y a las costumbres de cada población, las diferentes preferencias de las empresas y los diferentes sistemas estandarizados que se maneja el sector público en cada país.

Al observar los resultados notamos, que la preferencia de los graduados de la Carrera de Enfermería de la UTN, es optar por puestos de trabajo en el sector público, por lo que, en su mayoría, se presentan a procesos de reclutamiento de este sector. Al respecto el estudio sobre la situación, menciona que el mayor empleador sigue siendo el Ministerio de Salud Pública. Por otro lado, conforme a la Ley No.57 y a la Ley Orgánica de Salud, para ejercer la enfermería se requiere título conferido por las universidades del país legalmente constituidas o revalidadas y registradas ante el Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP) y la autoridad sanitaria nacional y realizar un año de práctica en las parroquias rurales o urbano marginales.

**Tabla 8.** Requisitos formales para la contratación del personal de enfermería

<b>Requisitos</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Título profesional afín al cargo	21	27,6%
Demostrar experiencia laboral	15	19,7%
Título de postgrado	3	3,9%
Cumplir las exigencias de un entrevistador	5	6,6%
Certificado del Examen de Habilitación del Ejercicio Profesional	15	19,7%
Aprobar examen de selección	10	13,2%
Carta de recomendación	4	5,3%
Demostrar conocimiento de herramientas informáticas	3	3,9%

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

En la tabla número 8 se observa que entre los 3 principales requisitos que los empleadores solicitan para la obtención de un empleo están: título profesional afín al cargo con un 27,6%, experiencia laboral y examen de habilitación con un 19,7%; el requisito menos solicitado es el conocimiento de herramientas informáticas con apenas el 3,9%. En un estudio realizado en la Universidad Federal de Rio de Janeiro Brasil se evidencio que el requisito más solicitado es la experiencia laboral con un 35,36% lo que con cuerda con nuestro estudio debido a que también es el requisito más solicitado en nuestro estudio, a diferencia de la obtención de un título de postgrado que cuenta con un 18,78% (50) de los empleadores, como requisito de reclutamiento de personal.

En este sentido, es necesario que las IESS, promuevan la adquisición de herramientas conceptuales y metodológicas fundamentales de su carrera de tal forma que, por un lado, puedan especializarse con estudios de posgrado y, por el otro, cuenten con el background necesario para poder seguir aprendiendo dentro de la propia organización (51).

**Tabla 9.** Factores que más contribuyen en la selección del personal

<b>FACTORES</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Conocimientos especializados (nivel de posgrado)	4	9,1%
Conocimientos de herramientas informáticas	1	2,3%
Experiencia laboral previa	14	31,8%
Capacidad para asumir responsabilidades	13	29,5%
Honorabilidad	6	13,6%
Antecedentes académicos	5	11,4%
Resultados de evaluación Psicométrica	1	2,3%

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

En cuanto a los factores que contribuyen en la selección del personal podemos definir según el grupo poblacional estudiado que el que más destaca es la experiencia laboral con un 31,8% seguido por la capacidad de asumir responsabilidades. Sin embargo, podemos evidenciar que las características sociodemográficas o bien conocidas como edad, género y estado civil no son tomados en cuenta en lo absoluto para la selección del personal.

Anrango, Rodrigo Naranjo menciona en su estudio (El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla) que el factor edad es uno de los más importantes junto con la experiencia con un 19%, debido a que los empleadores de dicha ciudad asocian a la edad como un determinante fundamental para la medición de la experiencia laboral (49).

La diferencia entre los dos estudios relacionada con el factor edad es evidente y podría darse por el país y las diferentes características de las empresas y lo que buscan, si bien la edad puede ser importante ya que a más edad puede que el aspirante al empleo cuente con mayor experiencia sin embargo al pasar los años el compromiso de realizar un trabajo puede verse disminuido así lo demuestra el estudio "Edad y antigüedad laboral de los profesionales de enfermería como antecedentes del compromiso afectivo en los hospitales privados de Jalisco, México"(52) en el que se menciona que a mayor antigüedad laboral menor es el compromiso afectivo. Sin embargo, parece omitirse las políticas de acción afirmativa que en el Art. 32 del Subsistema de selección de personal del sector público, en relación con la autodefinición étnica, o del postulante que resida en el mismo Cantón a excepción de las capitales de provincia.(53)

#### 4.2 Determinar el nivel de satisfacción de los graduados sobre la formación recibida.

**Tabla 10.** Satisfacción sobre el proceso de formación de grado en Graduados de Enfermería de la Provincia de Sucumbíos. 2022.

Criterios	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho		Medía
	N	%	N	%	N	%	
Nivel de satisfacción global			8	15,7%	43	84,3%	4.08
Contenidos de las asignaturas y pertinencia de la formación en relación con el desempeño laboral			12	23,5%	39	76,5%	3.80
Relación teoría- práctica			11	21,6%	40	78,5%	3.90
Actualidad de los contenidos recibidos			6	11,8%	45	88,2%	4.14
Secuencia			10	19,6%	41	80,4%	3.92

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

En el análisis de los resultados sobre la satisfacción de los graduados sobre su proceso de formación de grado recibida durante sus estudios; se interpreta con un nivel de satisfacción global alto y muy alto en el 84,3% de los graduados. Los aspectos de mayor satisfacción se refieren a la relación teoría práctica y en similar proporción la relevancia y pertinencia de los contenidos con el desempeño laboral (76,5). En especial, se encontró porcentajes medios de satisfacción en los elementos de secuencia y actualización de contenido, una de las dimensiones peores evaluadas en el estudio es la de relevancia y pertinencia de contenidos con una media de 3,80 haciendo referencia que esta dimensión se encuentra en un grado medio de satisfacción.

Un estudio realizado en una Universidad Privada de Chile en el año 2018 , hace referencia que el estudiantado evalúa de modo aceptable a la calidad, pero no con una absoluta satisfacción con una media de 2,45 en lo que respecta a la percepción sobre la relevancia y pertinencia de los contenidos, se observa, que es una de las dimensiones peor evaluada (9). Finalmente, se puede mencionar que, tanto en el estudio como en la evidencia científica, esta dimensión es la que tiene menor valoración en ambos estudios, siendo un aspecto importante a tomar en cuenta para los procesos de mejoramiento de la formación de enfermería en la carrera.

Polanco, al analizar esta dimensión extrínseca del proceso enseñanza- aprendizaje, en un estudio realizado en Perú, sostiene que la valoración de medio en los estudiantes, se produce porque los estudiantes consideran que existe dificultades para el logro de las competencias del currículo (54). Es importante, recalcar en la importancia que tiene la evaluar continuamente la calidad del proceso curricular y la eficiencia de los programas académicos, como un insumo de los planes de mejoramiento de la calidad, donde los estudiantes, y empleadores cumplen un rol dinamizador del cambio.

**Tabla 11.** Nivel de satisfacción sobre las competencias en conocimiento de la formación de los graduados de Enfermería en la Provincia de Sucumbíos. 2022.

Criterios	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>FC1</b> Aplica y domina los conocimientos amplios de la ciencia enfermera.  Vinculación de conocimientos teóricos, metodológicos y disciplinares relacionados con las áreas biomédicas y social, al desempeñar el rol de proveedor de cuidados, educador e investigador y administrador, en beneficio de la calidad del cuidado a la salud de la población.					11	21.6%	30	58.6%	10	19.6%
<b>F.C.2</b> Argumenta las teorías y modelos que fundamentan el cuidado de enfermería.					17	33,3%	24	47,1%	10	19,6%
<b>F.C.3</b> Crear, adaptar y mejorar los procesos de atención de enfermería con enfoque al primero, segundo y tercer nivel de atención que mejoren la calidad del cuidado.					14	27,5%	26	51,0%	11	21,6%
<b>F.C.4</b> Relaciona las acciones de salud con los Determinantes biológicos, sociales, culturales, económicos y ambientales.			1	2	17	33,3%	25	49,0%	8	15,7%

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

En la tabla 11, se observa el nivel de satisfacción que tiene el graduado con respecto a su formación según el criterio de conocimientos, se evidencia que la mayoría de los graduados califica como alto todos los aspectos, sin embargo entre los que más sobresalen se encuentran, con una tasa del 51,0% la argumentación de intervenciones de enfermería según criterios normativos para los diferentes niveles de atención y complejidad, seguido a este se encuentra la argumentación de teorías y modelos de enfermería que fundamentan el cuidado de enfermería con una tasa del 47,1%, estos dos aspectos pueden resaltar entre los demás debido a las funciones que desempeñan actualmente los graduados o por la unidad en la que se encuentran.



A su vez el criterio de conocimientos: relaciona las acciones de salud con los determinantes biológicos, sociales, culturales, económicos y ambientales es el que más tasa de porcentaje entre bajo y medio con un total del 33,3%.

Por la importancia de la satisfacción del graduado, como indicador para la gestión de la calidad educativa, un estudio de Uriarte, et al, refleja el alto nivel de satisfacción, relacionado al valor que otorga el estudiante al entorno de aprendizaje clínico con base a su experiencia personal y al conocimiento (55).

Andramundio S manifiesta que en su estudio de satisfacción se evidencio que los graduados calificaron como muy buena en cuanto a el grado de conocimientos 62,95%. A diferencia de nuestro estudio que mayoritariamente lo califa como alta (41).

Explorar el nivel de satisfacción percibida del proceso formativo en la Carrera de Enfermería, permitió identificar los atributos positivos y débiles en el proceso educativo, constituyéndose elementos indispensables para reorientar y mejorar la formación profesional.

**Tabla 12.** Nivel de satisfacción sobre las competencias en habilidades de la formación de los graduados de Enfermería en la Provincia de Sucumbíos. 2022.

Criterios	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>F.C.7</b> Emplea principios, procedimientos y métodos en atención al paciente.					13	25,5%	29	56,9%	9	17,6%
<b>F.C.8</b> Crear, adaptar y mejorar los procesos de atención de enfermería con enfoque al primero, segundo y tercer nivel de atención que mejoren la calidad del cuidado.					11	21,56%	32	62,74%	8	15,6%
<b>F.C.9</b> Domina procedimientos y precauciones al administrar medicamentos.			1	2,0%	15	29,4%	22	43,1%	13	25,5%
<b>F.C.10</b> Comprender y aplicar las políticas de salud implementadas en el Sistema Nacional de Salud.					14	27,5%	24	47,1%	13	25,5%
<b>F.C.11</b> Valora los problemas de salud y realiza intervenciones con enfoque intercultural, de derechos, de género y generacional, promoviendo posibles soluciones y respetando la diversidad social y cultural, incluyendo los grupos de atención prioritaria.			1	2,0%	12	23,5%	30	58,8%	8	15,7%
<b>F.C.12</b> Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud en la enfermedad, con proceso de atención de enfermería.			1	2,0%	12	23,5%	31	60,8%	7	13,7%
<b>F.C.13</b> Asesora y administra los procesos de atención clínica en los servicios de salud, con el respaldo de la protocolización y normas de atención de salud.					14	27,5%	26	51,0%	11	21,6%
<b>F.C.14</b> Gestiona e interpreta, exámenes.			3	5,9%	13	25,5%	21	41,2%	14	27,5%
<b>F.C.15</b> Desarrolla destrezas, en técnicas, procedimientos y estrategias metodológicas.					15	29,4%	27	52,9%	9	17,6%

<b>F.C.16</b> Ejecuta funciones de enfermería en respuesta a las características y necesidades de la población.	1	2,0%	13	25,5%	32	62,7%	5	9,85%
<b>F.C.17</b> Guía su actuación con compromiso y responsabilidad.			20	39,2%	21	41,2%	10	19,6%
<b>F.C.5</b> Diseña planes de intervención para dar respuesta a necesidades	1	2,0%	17	33,3%	25	49,0%	8	15,7%
<b>F.C.6</b> Genera proyectos de investigación para contribuir a la problemática social	2	3,9%	20	39,2%	22	43,1%	7	13,7%

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

En la tabla que precede se revela que los graduados tienen un califican su proceso formación con un nivel alto y muy alto (78,34%) a la competencia de aplicación de los principios, procedimientos y métodos en la atención al paciente para minimizar los riesgos, seguida de la competencia relacionada con la aplicación de los procesos asistenciales y ejecuta intervenciones de enfermería tomando en cuenta las funciones de la salud pública; valorar situaciones y problemas de salud y Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud y aplicar el proceso de atención de enfermería en el ciclo de vida (74,5%).

Las competencias valoradas con un nivel medio, corresponden a las actuaciones del profesional con compromiso y responsabilidad ética y social, respetando las características específicas del contexto sociocultural y la generación de proyectos de investigación para contribuir a disminuir la problemática social y de salud basado en la mejor evidencia disponible, en un porcentaje del (39,2%).

Las competencias calificadas con un nivel bajo y de mayor debilidad de los graduados estudiantes es la capacidad de gestionar e interpretar exámenes.

Al comparar los resultados de nuestro estudio, con el realizado por Cora, Rodríguez y Álvarez, sobre la valoración de las competencias específicas, apreciamos que existe una valoración de forma parecida (moderadamente alta) (56).

Se diferencian los resultados de nuestra investigación con un estudio realizado en México, en el cual se encontró que el 81.3% de los egresados refirió que había una total coincidencia entre sus actividades laborales y la formación académica (57).

Sin embargo, pulsando la opinión de demandas al ámbito formativo, se propone el fortalecimiento de las competencias de: valoración de situaciones y problemas prioritarios de salud, diseño de planes de intervención y proyectos para dar respuesta a las necesidades de los servicios de salud, práctica en generación de proyectos, función de actividades tanto clínicas y administrativas, por último, el mejoramiento en cuanto a procedimientos y precauciones en administración de medicamentos.

**Tabla 13.** Ejercicio profesional y requerimientos en cuanto a formación

<b>Tareas o actividades realizadas en el trabajo actual</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Cuidado directo	38	37,6%
Formularios HC	5	4,5%
Vacunación	13	12%
Administración de Medicamentos	19	18%
Canalización de vías	10	9,7%
Promoción de la salud	5	4,5%
Formatos Soapie	8	7,9%
Administración/Investigación	6	5,9%
<b>Conocimientos y habilidades de actividades para el desempeño laboral</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Estrategia Nacional de Inmunización (ENI)	15	29,4%
Farmacología	13	25,5%
Fundamentos Científicos	13	25,5%
Soapie	10	19,6%
<b>Conocimientos y habilidades específicas “puntos fuertes”</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Canalización de vías	8	15,7%
ENI	9	17,6%
Administración de medicamentos	5	9,8%
Cuidado directo	14	27,5%
Soapie	8	15,7%
Teorías de Enfermería	7	13,7%
<b>Conocimientos y habilidades específicas “puntos débiles”</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Historia Clínica	4	7,8%
ENI	11	21,6%
Administración de medicamentos	8	15,7%
Soapie	4	7,8%
Gestión administrativa	4	7,8%
Experiencia en Procedimientos	14	27,5%
Ninguno	6	11,8%

<b>Vacíos prioritarios en el desempeño profesional para el mejoramiento de la formación</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Si	16	31,4%
No	35	68,6%

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

Del grupo estudiado se evidenció que más del 50% considera que no hubo ningún vacío referente en la formación para desempeñar sus actividades, pero un 31,4% considera que es necesario fortalecer algunas competencias, consideradas con mayor debilidad para su desempeño eficiente en el área laboral; en orden de importancia serían: estrategia ENI, procedimientos básicos, administración de medicamentos, gestión administrativa y soapie.

A diferencia del estudio realizado en ciudad de México, según el cual se perciben deficiencias en la metodología de investigación y la epidemiología. Reconocen pocas facilidades para poder practicar por lo que tuvieron que implementar diferentes estrategias de autoaprendizaje.(58)

La Universidad Nacional de Tumbes Escuela de Posgrado en su estudio, Calidad del servicio educativo y satisfacción de los graduados de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes menciona que los graduados calificaron con un nivel de satisfacción aceptable en lo referente a proceso de enseñanza y aprendizaje con un (20,2%), y a la satisfacción con la formación otorgada en su universidad y la carrera con un (44,7%) (59).

Entre nuestro estudio y el estudio de referencia se evidencia que ambos grupos se encuentran con una satisfacción aceptable tanto en la enseñanza, recibida referente al aprendizaje y la formación que tuvieron en la universidad y en la carrera.

### 3.3 Identificación de las expectativas de los empleadores respecto al desempeño de los Graduados de la carrera

**Tabla 14** Satisfacción de los empleadores sobre el proceso de formación del graduado de Enfermería de la Provincia de Sucumbíos. 2022.

Criterios	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho	
	N	%	N	%	N	%
Nivel de satisfacción global	1	4,3%	2	8,7%	20	87%
Contenidos de las asignaturas Relevancia y pertinencia de la formación en relación con el desempeño laboral			7	30,4%	16	69,5%
Relación teoría- práctica	1	4,3%	10	43,5%	12	52,1%
Actualidad de los contenidos recibidos	1	4.3%	7	30,4%	15	65,2%
Secuencia			8	34,8%	25	65,2%

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

En el análisis de los resultados sobre la satisfacción de los empleadores sobre el proceso de formación de grado recibida de los graduados; se interpreta con un nivel de satisfacción global satisfecho con el 87%. Los aspectos de mayor satisfacción se refieren a los contenidos relevantes de las asignaturas y en similar proporción a la actualidad de los contenidos recibidos y su secuencia ambos con un 65,2%. En especial, se encontró porcentajes medios de satisfacción en los elementos de relación teórica y práctica con un 43,5%.

Resultados similares se muestran en un estudio realizado en la Universidad Católica los Ángeles Chimbote Perú en el año 2016, hace referencia que el empleador evalúa con un 80% en un grado de satisfacción muy alto y un 20 % de los empleadores lo califican con un grado de satisfacción moderado (60).

Una combinación dinámica de atributos, en relación a conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los resultados del aprendizaje (61). Deben ser particularmente que actualizados para atemperarse en una situación y un momento particular de las demandas laborales.

**Tabla 15.** Percepciones de los empleadores sobre las competencias desempeñadas por el graduado de acuerdo a conocimientos

Criterios	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>FC1 Aplica y domina los conocimientos amplios de la ciencia enfermera, las ciencias biológicas, humanas y sociales para dar respuesta a las necesidades y expectativas de salud de las personas, familias, grupos y comunidad, en la promoción, prevención, curación y rehabilitación en salud.</b>					11	47,8%	11	47,8%	1	4,3%
<b>F.C.2 Argumenta las teorías y modelos que fundamentan el cuidado de enfermería.</b>					9	39,1%	11	47,8%	3	13,0%
<b>F.C.3 Argumenta la intervención de enfermería, según criterios normativos para los diferentes niveles de atención y complejidad.</b>					8	34,8%	15	65,2%		
<b>F.C.4 Relaciona las acciones de salud con los Determinantes biológicos, sociales, culturales, económicos y ambientales.</b>					8	34,8%	14	60,9%	1	4,3%

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

En cuanto a la percepción de las competencias que desempeña el graduado, los empleadores calificaron como alto a la argumentación de las intervenciones de enfermería según criterios normativos para los diferentes niveles de atención y complejidad con un 65,2%, entre las únicas competencias que obtuvieron calificaciones de muy alto resalta la argumentación de teorías y modelos que fundamentan el cuidado de enfermería con un 13%. Cabe destacar que no se encuentran percepciones negativas en cuanto al nivel del desempeño del graduado en la práctica profesional.

Al comparar los resultados de nuestro estudio con el estudio de satisfacción de Yaqueline, Lizet encontramos que en ambos estudios prevalece una percepción de un nivel alto de satisfacción en lo que respecta a las competencias y el desempeño esperado (60).



Sin embargo, podemos citar brechas de desempeño relacionadas con la capacidad que debe tener el profesional de enfermería para desarrollar intervenciones fundamentadas científicamente y considerando la determinación social de salud en los diferentes niveles de atención. Además, el uso de puntos de referencia deja espacio para que la carrera indague de forma más específica los desempeños que deben mantenerse y los que deben mejorarse para asegurar la calidad de la formación en enfermería.

**Tabla 16.** Percepciones de los empleadores sobre las competencias desempeñadas por el graduado de acuerdo a habilidades

Criterios	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Habilidades</b>										
<b>F.3 Emplea principios, procedimientos y métodos en atención al paciente.</b>			1	4,3	3	13	19	82,6		
<b>F.3.1 Realiza procesos asistenciales de enfermería según funciones de salud pública.</b>					10	43,7	12	52,17	11	4,3
<b>F.3.2 Domina procedimientos y precauciones en la administración de medicamentos.</b>			1	4,3	6	26,1	15	65,2	1	4,3
<b>F.3.3 Domina los aspectos teóricos y prácticos de la promoción de salud.</b>					9	39,1	14	60,9		
<b>F.3.4 Valora situaciones y problemas prioritarios de salud.</b>			1	4,3	7	30,4	15	65,2		
<b>F.3.5 Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud, respetando la integralidad del ser humano.</b>					9	39,1	13	56,5	1	4,3
<b>F.3.6 Aplica fundamentos de gestión clínica y administrativa en los servicios de salud.</b>			1	4,2	8	33,3	14	58,3	1	4,2
<b>F.3.7 Gestiona e interpreta, exámenes complementarios, interconsultas y demás actividades de referencia.</b>			1	4,2	8	33,3	13	54,2	2	8,3
<b>F.4 Desarrolla habilidades y destrezas, técnicas, procedimientos para la atención de enfermería en los modelos de atención.</b>					8	34,8	13	56,5	2	8,7
<b>F.4.1 Ejecuta funciones, actividades de gestión clínica.</b>			1	4,2	8	33,3	14	58,3	1	4,2
<b>F.4.2 Guía su actuación con compromiso y responsabilidad ética y social, respetando las características específicas del contexto sociocultural, dentro de un marco de respeto a los derechos humanos al servicio de las personas, comunidades entornos.</b>					6	25,0	16	66,7	2	8,3
<b>F.2 Diseña planes de intervención en respuesta a necesidades de los Servicios de salud.</b>					9	39,1	14	60,9		
<b>F.2.1 Genera proyectos de investigación para contribuir a disminuir la problemática social y de salud basado en la mejor evidencia disponible.</b>			3	13,0	7	30,4	13	56,5		

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

Podemos observar que para los empleadores la habilidad emplea los principios, procedimientos y métodos en la atención al paciente para minimizar los riesgos 82,6%, seguida de las competencias para dominar procedimientos y precauciones en la administración de medicamentos y para valora situaciones y problemas prioritarios de salud y/o enfermedad que ameriten ser investigados de acuerdo con el perfil epidemiológico (69.5).

Un nivel medio obtiene las competencias sobre los procesos asistenciales y ejecuta intervenciones de enfermería tomando en cuenta las funciones de la salud pública en la promoción, protección, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud. La valoración más baja recibe la competencia relaciona proyectos de investigación para contribuir a disminuir la problemática social y de salud basado en la mejor evidencia disponible.

Existe similitud con el estudio realizado por Cora-izquierdo, Gladys L, del cual se infiere que la opinión de los empleadores, es unánime en considerar que las competencias contempladas son importantes, dado que todas están por encima del punto central de 3 (56).

Estudios como este pueden contribuir a salvar las discrepancias que existen entre la formación inicial proporcionada por la institución universitaria a los profesionales y los requerimientos del mercado laboral, unificando los compromisos y las colaboraciones necesarias para mejorar los planes de formación (56).

**Tabla 17.** Ejercicio profesional y requerimientos en cuanto a formación

<b>Tareas o actividades principales que realiza el profesional de enfermería en su institución</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Cuidado directo</b>	32	46,4
<b>Monitorización de los signos vitales</b>	7	10,1
<b>Vacunación</b>	12	17,4
<b>Administración de Medicamentos</b>	12	17,4
<b>Formatos Soapie</b>	6	8,7
<b>Conocimientos y habilidades más relevantes para el desempeño de las actividades del profesional</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Estrategia Nacional de Inmunización (ENI)</b>	4	8,7
<b>Farmacología</b>	5	10,9
<b>Fundamentos Científicos</b>	12	26,1
<b>Soapie</b>	7	15,2
<b>Teorías de enfermería</b>	5	10,9
<b>Guías de práctica Clínica</b>	3	6,5
<b>Cuidado Directo</b>	3	15,2
<b>Mais</b>	3	6,5
<b>Protocolos de Seguridad</b>	4	8,7
<b>Conocimientos y habilidades específicas “puntos fuertes”</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Soapie</b>	7	15,2
<b>Destrezas</b>	5	10,9
<b>Administración de medicamentos</b>	2	4,3
<b>Cuidado directo</b>	5	10,9
<b>Adaptación</b>	6	13,0
<b>Conocimiento Científico</b>	7	15,2
<b>Presentación</b>	6	13,0
<b>Puntualidad</b>	8	17,4
<b>Conocimientos y habilidades específicas “puntos débiles”</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Investigación</b>	31	67,4
<b>ENI</b>	3	6,5

<b>Liderazgo</b>	4	8,7
<b>Soapie</b>	3	6,5
<b>Medicamentos</b>	5	10
<b>Vacíos prioritarios en el desempeño profesional para el mejoramiento de la formación</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Si</b>	13	59,1
<b>No</b>	9	40,9

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

En la tabla numero 16 podemos ver las diferentes tareas y conocimientos según la perspectiva de los empleadores que fueron impartidos en la IES, los aspectos que se consideran fortalezas y debilidades en el graduado en concordancia a su desempeño laboral.

En este contexto, la consideración de competencias que los empleadores aspiran para lograr el perfil competencial deseado; se relacionan con la fundamentación científica 26,1%, ya que con estos pueden desenvolverse y tomar decisiones de forma competente y oportuna. Así también, otros aspectos que muestran debilidad, es la disminuida capacidad de los graduados para formular proyectos de investigación para innovar la práctica asistencial y comunitaria (67,4 %), liderazgo 8%.

Existe una semejanza en un estudio realizado en la Universidad Toribio de Mendoza de Amazonas en el que se detalla que el 59,5% de los empleadores está satisfecho con el desempeño de las actividades que realiza el graduado, sin embargo, a diferencia de nuestro estudio las variables de investigación, gerencia se valoran como medianamente satisfecho. (8)

Los elementos para el cambio, lo representan el enfoque y habilidades prácticas accionables en áreas instrumentales, interpersonales y sistemáticas que se deben desarrollar en estudiantes universitarios en la carrera de forma transversal e independientemente a aquellas que correspondan a los objetivos específicos de carreras y asignaturas.(62)

### 3.4. Determinación de la brecha entre las expectativas y la satisfacción de los empleadores sobre el desempeño

*Tabla 18.* Satisfacción de los graduados

		N	Porcentaje
<b>Satisfacción</b>	Bajo	10	1,5%
	medio	189	28,5%
	alto	341	51,4%
	muy alto	123	18,6%

*Tabla 19.* Satisfacción de los Empleadores

		N	Porcentaje
<b>Satisfacción</b>	Bajo	9	3,0%
	medio	98	32,8%
	alto	181	60,5%
	muy alto	11	3,7%

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

En las tablas 18 y 19 podemos ver que se realiza una comparación entre la satisfacción del desempeño laboral según el criterio tanto de graduados y empleadores. Si bien se puede evidenciar que existen habilidades con porcentajes bajos de satisfacción por parte de algunos empleadores y graduados a lo largo del presente trabajo de investigación, el nivel de satisfacción es alto ya que los empleadores califican a las habilidades de los graduados en este nivel con porcentaje del 60,5%. Sin embargo, la existencia de porcentajes de satisfacción media y baja por parte de algunos empleadores y graduados hace evidente la brecha de lo que los empleadores esperan de los graduados y de lo que demuestran los mismos.

Huyhua S, y Muñoz S, en su estudio manifiestan que la satisfacción por parte de los empleadores con respecto al desempeño de habilidades de los graduados es media con un porcentaje del 59,5%, al igual que en nuestro estudio de igual manera en esta se encuentra una insatisfacción del 8.1% por parte de ciertos empleadores en algunas habilidades (8).

### 3.4.1 Análisis de Brechas de densidad de Recurso humano en la provincia de Sucumbíos.

**Tabla 20.** Recursos Humanos provincia Sucumbíos

Año		2018	2019	2020
Provincia		Sucumbíos		
POBLACIÓN		176,472	176,472	176,472
Cantón	Cáscales	12	15	13
	Cuyabeno	7	19	17
	Gonzalo Pizarro	9	11	11
	Lago Agrio	160	184	226
	Putumayo	7	25	27
	Shushufindi	68	63	40
	Sucumbíos	5	9	7
TOTAL		268	326	341

#### Análisis, interpretación y discusión de resultados

En la tabla 18, podemos ver los datos tanto de la población de la provincia y el personal de enfermería que se encuentra laborando en los diferentes cantones, existiendo mayor concentración de la densidad de profesionales en las capitales de Provincia. Esto concuerda con el estudio ya que la mayoría de los graduados encuestados se encontró laborando en el canto Lago Agrio. De conformidad con la recomendación de organismos internacionales de salud (25 profesionales por 10.000 habitantes), Sucumbíos tiene una densidad de profesionales, apenas por encima de esa recomendación.

No obstante, se prevé que la creciente demanda de trabajadores de la salud en el mundo, creará 40 millones de puestos de trabajo en este sector de aquí a 2030 (63).

## CAPÍTULO IV

### 4.1. Conclusiones

El perfil demográfico de los profesionales graduados de enfermería demuestra ser principalmente femenino, con una media de edad de 29,7 años, más del 70% son solteros y la etnia presente mayoritariamente es mestiza con un 96,1%. En cuanto al perfil demográfico de los empleadores predomina el género femenino, la edad media de 37,8 años cumplidos; el 33,3% cuenta con una maestría, la mayoría son solteros y la etnia predominante es la mestiza, apenas un 4,3% es Indígena. En cuanto al nivel de satisfacción se evidencia que los graduados se califican con un nivel alto de satisfacción recibida por parte de la IES con un 84,3% respecto a los contenidos de relación y actualidad; en cuanto a competencias y habilidades que los graduados desempeñan en sus unidades las califican como alto, esto se ve relacionado con el grado de satisfacción global de los empleadores referente al nivel adquirido por parte de los graduados en la IES el cual se encuentra alto con un 87%. En cuanto a la competencia definida como: argumenta las teorías y modelos que fundamentan el cuidado de enfermería los empleadores calificaron el grado de satisfacción como muy alto con un 13%. En los criterios de habilidades en las competencias que se evidencio grados de insatisfacción fueron las siguientes: valora situaciones y problemas prioritarios de salud, domina procedimientos y precauciones en la administración de medicamentos, ejecuta funciones y actividades de gestión clínica y administrativa de los servicios de enfermería en respuesta a las características y necesidades de la población, todas estas entre rangos de 4,2% a 5% de insatisfacción. Referente a las expectativas de los empleadores se evidencia que el grado de satisfacción es medio, este nivel de satisfacción se fundamenta por la aparición de aspectos que los empleadores manifiestan como puntos débiles en los graduados y que necesitan ser mejorados, entre estos se encuentran: la investigación con un 67,4% ; medicamentos con un 10% y ENI con un 6,5%.

Las competencias en salud pública, gestión de los servicios de la salud y capacidades de liderazgo y afines, son valoradas como las de mayor insatisfacción, en especial las habilidades para elaborar proyectos, programas y planes de intervención en los servicios de salud, comunidad. De conformidad con la recomendación de organismos internacionales de salud (25 profesionales x 10.000 habitantes), Sucumbíos (29), tiene una densidad de profesionales, apenas por encima de esa recomendación, sin embargo, se observa una mayor concentración



de personal en la capital Provincial y una tendencia a decrecer el número de enfermeras en las unidades operativas del primer nivel de atención.

## 4.2. Recomendaciones

Establecidas las conclusiones de esta investigación se recomienda:

A la Universidad Técnica del Norte, que disponen en su oferta académica con la carrera de enfermería, que motivados por los resultados del presente estudio se planifique estrategias donde se promueva la inserción del género masculino.

A nivel micro curricular se recomienda la integración de estrategias de aprendizaje que fortalezcan las competencias en salud pública, gestión de los servicios de la salud y otras relacionadas a este ámbito, es evidente que el plan estructural de estudios presenta un enfoque más centrado tanto al ámbito hospitalario lo que como se evidencia en el estudio al momento en el que el graduado es desplazado de este ámbito disminuye su desempeño de una forma considerable. Realizar un plan de ciclos de mejora continua, focalizarse en los nudos críticos de la formación, por lo que es necesario implementar la capacitación de los estudiantes del internado rotativo, de tomando en cuenta las características particulares de la Provincia en la que se desempeñan. Además, la oferta de capacitación continua de los graduados en ejercicio profesional, fortaleciendo así los conocimientos y el desarrollo de un profesional independiente y capaz de realizar una toma de decisiones eficaz y de calidad. La relación interinstitucional, puede producir un mejoramiento de la calidad y el intercambio de experiencias redundará en beneficio de los estudiantes de la carrera y los servicios de salud.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Miguel A. e-Journal of Educational Research, Assessment and Evaluation Revista ELelectrónica de Investigación y EValuación Educativa LAS PRÁCTICAS DE ENSEÑANZA DECLARADAS DE LOS “MEJORES PROFESORES” DE LA UNIVERSIDAD DE VIGO. *Relieve* [Internet]. 2009;15:1–29. Available from: [http://www.uv.es/RELIEVE/v15n2/RELIEVEv15n2\\_7.htm](http://www.uv.es/RELIEVE/v15n2/RELIEVEv15n2_7.htm)www.uv.es/RELIEVE]pag. 1
2. Goodyear P. *Teacher Thinking, Beliefs and Knowledge in Higher Education*. Teach Thinking, Beliefs Knowl High Educ. 2002;
3. Centro Interuniversitario de Desarrollo-CINDA. *Aseguramiento de la Calidad en Iberoamérica. Educación Superior, Informe 2012*. *Educ Super en Iberoamérica Inf 2012* [Internet]. 2012;21–71. Available from: [https://cinda.cl/publicacion\\_archivos/aseguramiento-de-la-calidad-en-iberoamerica-educacion-superior-informe-2012/](https://cinda.cl/publicacion_archivos/aseguramiento-de-la-calidad-en-iberoamerica-educacion-superior-informe-2012/)
4. Ancira CG, Elizondo JAC, Reyna IMS. El seguimiento a egresados como orientación profesional para estudiantes y aspirantes a las carreras de ingeniería. *Rev Cuba Educ Super* [Internet]. 2018 Jan 25 [cited 2022 Nov 21];36(3 set-dic):63–73. Available from: <http://www.rces.uh.cu/index.php/RCES/article/view/187>
5. Brier J, lia dwi jayanti. *Modelo de evaluación externa de Universidades y Escuelas Politécnicas* 2019. 2020;21(1):1–9. Available from: <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
6. Mori Ramírez H, Remuzgo Artezano A. Percepción de los egresados sobre el proceso enseñanzaaprendizaje en una escuela de enfermería. *Rev Científica Ágora*. 2018;5(2):e1.
7. Cristina MARTÍNEZ Royert J, Marcela VERGARA Arroyo V, Yolima Jaramillo QUINTERO N, Carolina SUAREZ Támara D, MIRANDA Mellado C, PEREIRA Peñate M. Opinión de los empleadores sobre el desempeño de egresados del Programa de Enfermería de la Universidad de Sucre. Colombia *Opinion of employers on the performance of graduates of the Nursing Program of the University of Sucre. Colombia*. 2018;39.
8. Huyhua Gutierrez SC, Tejada Muñoz S. Satisfacción del empleador sobre las competencias del egresado de enfermería de una universidad pública licenciada. *ACC CIETNA Rev la Esc Enfermería*. 2020;7(2):93–101.

9. Vera-Millalén F. Students' perceptions regarding the educational and organizational quality of a nursing program at a Chilean private university. *Rev Electron Educ.* 2018;22(3):1–25.
10. Martínez López N. La percepción que tienen los egresados y empleadores de la licenciatura de enfermería de la UAM-X, sobre su formación, la relación del perfil de egreso y su inserción en el mercado laboral. *Univ Autónoma Metrop Unidad Xochimilco* [Internet]. 2021;1–37. Available from: <https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/handle/123456789/26203>
11. Elena CGC, Magdalena GRA, Teresa MCF, Rufino RR. Systemic review of quality in higher education in latin america. *Rev Venez Gerenc.* 2021;26(Special Issue 6):345–60.
12. Historia de Sucumbíos | Ecuprovincias [Internet]. [cited 2022 Dec 27]. Available from: <https://ecuprovincias.wordpress.com/sucumbios/historia-de-sucumbios/>
13. Carrillo J, Martinez P, Sánchez S. Aplicación de la Filosofía de Patricia Benner para la formación en enfermería. 2018;34(2):1–13. Available from: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1522/358#:~:text=Benner> plantea que la enfermería, desde un planteamiento fenomenológico interpretativo.
14. Enfermera Digital [Internet]. [cited 2022 Dec 27]. Available from: <https://www.enfermeradigital.com/blog/teoria-formacion-patricia-benner>
15. Organización Mundial de la Salud. Significado de Calidad (Qué es, Concepto y Definición) - Significados [Internet]. 2022. [cited 2022 Dec 27]. Available from: <https://www.significados.com/calidad/>
16. Significados. Calidad de la atención [Internet]. [cited 2022 Dec 27]. Available from: [https://www.who.int/es/health-topics/quality-of-care#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/quality-of-care#tab=tab_1)
17. CONEA. La calidad en la universidad. *Visuales.* 2003;(13):7.
18. Ministerio de Educación. Estándares De Calidad Educativa. *Minist Educ* [Internet]. 2012;56. Available from: [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares\\_2012.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf)
19. Escuela Europea de Exelencia. ¿Qué es la gestión de la calidad y como nos ayuda? [Internet]. 2020 [cited 2023 Jan 3]. Available from: <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2020/08/que-es-la-gestion-de-la-calidad/>
20. Kobayashi I. Sistema de aseguramiento de la calidad. *20 Claves para Mejor la fábrica.* 2020;135–45.
21. Asociación Española para la Calidad. AEC - Mejora de la calidad [Internet]. [cited 2023 Jan 3]. Available from: <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/mejora-de->

la-calidad

22. Mariana P. ¿Qué es Satisfacción? » Su Definición y Significado 2021 [Internet]. 2021 [cited 2023 Mar 16]. Available from: <https://conceptodefinicion.de/satisfaccion/>
23. Deconceptos.com. Concepto de Satisfacción - En lo personal, trabajo, economía y más [Internet]. [cited 2023 Jan 3]. Available from: <https://concepto.de/satisfaccion/>
24. Carrión A, Perú H. SATISFACCIÓN DEL USUARIO Y CALIDAD DE ATENCIÓN DEL SERVICIO DE MEDICINA INTERNA DEL HOSPITAL DANIEL. 2020;20(3):397–403.
25. Ecuador Saludable, Voy por tí – Base Legal – Ministerio de Salud Pública- Constitución de la República del Ecuador [Internet]. 2008 [cited 2023 Jan 3]. Available from: <https://www.salud.gob.ec/base-legal/>
26. LOES. Ley Organica de Educacion. Boletín Of del Estado [Internet]. 2018;106:17158–207. Available from: <http://www.conocimiento.gob.ec/wp-content/uploads/2015/07/Ley-Organica-de-Educacion-Superior-LOES.pdf>
27. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. Plan nacional de desarrollo 2021-2025. Lexis [Internet]. 2021;1(5):1–84. Available from: <http://encontremonos.planificacion.gob.ec/>
28. Congreso Nacional. Ley Órganica de Salud. Plataforma Prof Investig Jurídica [Internet]. 2006;Registro O:46. Available from: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORGÁNICA-DE-SALUD4.pdf>
29. Molina Ramírez N. La bioética: sus principios y propósitos, para un mundo tecnocientífico, multicultural y diverso. Rev Colomb Bioética. 2015;8(2):18.
30. Vance C, Ministra M, Salud DE, Preámbulo P. Código de ética: Ministerio de Salud Pública.
31. Internacional de Enfermeras C. Carta del Editor Código deontológico del Consejo Internacional de Enfermeras para la profesión de enfermería Code of Ethics of the International Council of Nurses for the Nursing Profession. 2017.
32. Hernández R. Metodología de la Investigación [Internet]. 6th ed. Rocha Martinez M, editor. Vol. 13, Nucl. Phys. Mexico: Mc Graw Hill Education; 2014. 2–20 p. Available from: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
33. Tesis y Masters. ¿Qué es una investigación descriptiva? 4 Ejemplos [Internet]. [cited 2023 Jan 15]. Available from: <https://tesisymasters.com.ar/investigacion-descriptiva-ejemplos/>
34. Otzen T, Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int J

- Morphol. 2017;35(1):227–32.
35. Deconceptos.com. Concepto de satisfacción - Definición en DeConceptos.com [Internet]. [cited 2023 Jan 15]. Available from: <https://deconceptos.com/general/satisfaccion>
  36. Hr F. Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas - Factorial [Internet]. 2022 [cited 2023 Jan 15]. Available from: <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/>
  37. Matsumoto Nishizawa R. Desarrollo del Modelo Servqual para la medición de la calidad del servicio en la empresa de publicidad Ayuda Experto [Internet]. 2014 [cited 2022 Jul 23]. p. 181–209. Available from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941264005>
  38. Ureta ÍG. La Encuesta: Éxito. 2017;58–62.
  39. Meneses J. El cuestionario. Técnicas Investig Soc y Educ [Internet]. 2016;5–57. Available from: <http://www.nodo50.org/sindpitagoras/Likert.htm>
  40. Mayorga Ponce RB, Virgen Quiroz AK, Martinez Alamilla A, Salazar Valdez D. Prueba Piloto. Educ y Salud Boletín Científico Inst Ciencias la Salud Univ Autónoma del Estado Hidalgo [Internet]. 2020;9(17):69–70. Available from: <file:///C:/Users/jhona/Downloads/6547-Manuscrito-35470-1-10-20201116.pdf>
  41. Andramunio Santiago, Miño Tatiana. “Satisfacción de los graduados de la carrera de enfermería, sobre su proceso de formación periodo enero- julio 2012” [Internet]. [Ibarra]: Universidad Técnica del Norte; 2012 [cited 2023 Jan 23]. Available from: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/3620/1/06 ENF 543 TESIS.pdf>
  42. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Boletín Técnico No 01-2022-RAS. Registro Estadístico de Recursos y Actividades de Salud-RAS 2019. 2019;12.
  43. Mungaray A. La educación superior y el mercado de trabajo profesional 1 Higher Education and the Professional Job Market. REDIE Rev Electrónica Investig Educ. 2001;3(1):55–66.
  44. Salas BM. Licenciatura en educación especial. Conisen [Internet]. 2019;1–13. Available from: <http://www.conisen.mx/memorias2019/memorias/1/P383.pdf>
  45. Almario CLB, Miranda RM, Cristina E, Gleaves B, Sacrist F, Garc M. Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan único de especialización en enfermería de la eneo-unam: una experiencia de doce años. 2012;9(1):16–26.
  46. Laboral Sector Salud M, Cruz-Vázquez F, Esmeralda Bellido-Castaños M, Cruz-Vázquez Correo electrónico F. Career path and satisfaction of graduates of Nursing


- Bachelor from the Faculty of Higher Studies Zaragoza. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc.* 2019;27(1):44–51.
47. Guaranguay C. Inserción laboral del enfermero y su desarrollo en ámbito profesional. *Sinapsis* [Internet]. 2018;1(1). Available from: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8280882.pdf>
  48. Castillo L. Ecuador mantiene un bajo nivel de dominio del idioma inglés - El Comercio. *El Comer* [Internet]. 2021 [cited 2023 Jan 23]; Available from: <https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/ecuador-idioma-dominio-ingles-estudiantes.html>
  49. Arango RN. El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla ( Colombia ). 2012;N°32.
  50. De Melo BCC, Bezerra KA, De Oliveira JSA, Valença CN, Dos Santos TA, De Medeiros SM. Llamadas para contratación de enfermeros (as) en tiempos de coronavirus. *Enfermería Glob.* 2022;21(2):567–93.
  51. Freire M. La inserción laboral de los graduados de la Universidad de A Coruña 2008/2009 [Internet]. Universidad la Coruña. 2009. Available from: [https://www.udc.es/export/sites/udc/observatorioocupacional/\\_galeria\\_down/Insercion-laboral-00001/insercion\\_cohorte20082009.pdf\\_2063069299.pdf](https://www.udc.es/export/sites/udc/observatorioocupacional/_galeria_down/Insercion-laboral-00001/insercion_cohorte20082009.pdf_2063069299.pdf)
  52. Jaime A, Posgrado V. Edad Y Antigüedad Laboral De Los Profesionales Afectivo En Los Hospitales Privados De Jalisco , México Age and Working Seniority of Nursing Professionals As Background To the Affective Commitment in the Private Hospitals in Jalisco , Mexico. 2021;9(2020):53–71.
  53. Ministerial A. Subsistema de selección del personal del sector público. 2017;1–21. Available from: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/04/Norma-Técnica-del-Subsistema-de-Selección-de-personal.pdf>
  54. Polanco Sánchez EC. Nivel de satisfacción por la formación profesional de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería en una universidad pública - 2017. *Univ Nac Mayor San Marcos.* 2018;93.
  55. Agrazal-García J, Ortega B. Satisfacción de estudiantes de enfermería con su formación teórico-práctica. Universidad de Panamá, Sede Azuero. *Enfermería Univ.* 2018;15(3).
  56. Cora-izquierdo GL. *Educación Médica.* 2018;19. Available from: <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-pdf-S1575181317301213>
  57. Ayala CI, Verde E, Monroy A, Contreras M, Rivas J. Proyecto Tuning: Competencias Genéricas y exigencias laborales en egresados de una licenciatura de enfermería en

- México. Rev Enfermería del Inst Mex del Seguro Soc [Internet]. 2017;25(1):37–46. Available from: [http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista\\_enfermeria/issue/view/13](http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/issue/view/13)
58. Venegas-Mares CI, Reynaga-Ornelas L, Luna-Lara MG, Díaz-García NY, Ruiz-García LK. Percepciones de los egresados de enfermería sobre las competencias adquiridas para enfrentar el mundo laboral. *Enfermería Univ.* 2021;18(1):29–42.
  59. Administración Y Gestión Empresarial ME. UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES ESCUELA DE POSGRADO. 2022 [cited 2023 Feb 1]; Available from: [http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63714/TESIS\\_CESPEDES\\_SILVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63714/TESIS_CESPEDES_SILVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  60. Felipe L. Satisfacción del empleador con relación al desempeño de los egresados de la carrera profesional de enfermería de la uladech católica en las instituciones de salud de chimbote, 2015 [Internet]. Universidad Católica Los Ángeles Chimbote; 2016 [cited 2023 Feb 1]. Available from: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/600/SATISFACCION\\_EMPLEADOR\\_FELIPE\\_FIGUEROA\\_LIZET\\_YAQUELINE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/600/SATISFACCION_EMPLEADOR_FELIPE_FIGUEROA_LIZET_YAQUELINE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  61. Salinas NHB. Competencias Proyecto Tuning-Europa, Tuning.-America Latina. Inf las Cuatro Reun del Proy Tuning-Europa América Lat [Internet]. 2007;1–27. Available from: [http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbcu\\_ut/pdfs/m1/competencias\\_proyecto\\_tuning.pdf](http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbcu_ut/pdfs/m1/competencias_proyecto_tuning.pdf)
  62. Am T, Blog FG. Competencias universitarias del proyecto Tuning América Latina. :14–5.
  63. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Boletín Técnico N°08-2021-IPC. 2021; Available from: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/2021/Agosto-2021/Boletín\\_técnico\\_08-2021-IPC.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/2021/Agosto-2021/Boletín_técnico_08-2021-IPC.pdf)



## ANEXOS

## Anexo 1. Análisis de Similitud

turnitin		Identificación de reporte de similitud: oid:21463:208052643	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR		
SATISFACCIÓN DE LA FORMACIÓN DE GRADUADOS EN ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE SEGUN PERCEPCIÓN DE EMPLEADORES, SUCUMBIOS, 2022.docx	Jonathan Arciniegas		
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES		
14253 Words	76592 Characters		
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO		
63 Pages	748.5KB		
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME		
Feb 22, 2023 7:45 AM GMT-5	Feb 22, 2023 7:46 AM GMT-5		
<p>● <b>4% de similitud general</b> El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4% Base de datos de Internet</li> <li>• Base de datos de Crossref</li> <li>• 3% Base de datos de trabajos entregados</li> <li>• 0% Base de datos de publicaciones</li> <li>• Base de datos de contenido publicado de Crossref</li> </ul>			
<p>● <b>Excluir del Reporte de Similitud</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Material citado</li> <li>• Fuentes excluidas manualmente</li> <li>• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)</li> <li>• Bloques de texto excluidos manualmente</li> </ul>			
<p>(Firma) ..... DRA. C. ADELA JANET VACA AUZ C.C: 1001582848 DIRECTORA DE TESIS</p>			

## Anexo 2. Abstract

### ABSTRACT

**" SATISFACTION ABOUT THE NURSING GRADUATES TRAINING OF  
TECNICA DEL NORTE UNIVERSITY ACCORDING TO EMPLOYERS'  
PERCEPTION, SUCUMBIOS, 2022"**

**Author:** Jonathan Paúl Arciniegas Sánchez

**Tutor:** Dra. Adela Janeth Vaca Auz

**E-mail:** [jparciniegass@utn.edu.ec](mailto:jparciniegass@utn.edu.ec)

The adequate job performance of graduates reflects not only the qualities of the professional but also the satisfaction they find in their university education, which is perceived by employers and must be adjusted to the needs and demands of the working market. The main objective was to determine the nursing staff's training satisfaction level from the perspective of employers in Sucumbíos Province. This study used a quantitative, non-experimental, descriptive, cross-sectional approach. The sample consisted of 51 graduates and 23 employers obtained through intentional non-probabilistic sampling in health establishments in Sucumbíos. The instruments administered were: the "Satisfaction Questionnaire of nursing professionals who graduated at UTN" and the "Employers' satisfaction questionnaire", with a Cronbach's alpha reliability of 0.80. The results were tabulated in the SPSS program and the main findings were detailed. The female gender prevails, with a predominance of single marital status in both groups, and both groups show high satisfaction with the education received at such college. 68.6% of graduates did not have knowledge gaps in their education. However, 59.1% of employers expressed the opposite. There is dissatisfaction in the performance of skills in ranges of 4.2% to 5%. Satisfaction was moderate due to weaknesses in research (67.4%), medications (10%), and ENI (6.5%). Understanding the performance of graduates provides a starting point for their improvement through continuous training programs on the importance of leadership and research skills.

**Keywords:** nursing, satisfaction, graduates, employers.

LUIS ALFONSO PASPUEZAN SOTO  
Firmado digitalmente  
por LUIS ALFONSO  
PASPUEZAN SOTO  
Fecha: 2023.03.06  
08:28:19 -05'00'

Reviewed by:

**Anexo 3. Consentimiento Informado****UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
CARRERA DE ENFERMERÍA****Consentimiento Informado**

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

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

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

Fecha \_\_\_\_\_

Día/mes/año

## Anexo 4: Instrumento de Investigación Graduados

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



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

### TÍTULO DEL PROYECTO:

Satisfacción de la formación de las Profesionales de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte, desde la percepción de los empleadores y graduados, Sucumbíos 2022. OBJETIVO GENERAL: Determinar el grado de satisfacción de la formación del personal de enfermería desde la percepción de los graduados y empleadores, zona 1.

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

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

\_\_\_\_\_

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

Cantón \_\_\_\_\_

Provincia \_\_\_\_\_

Cargo que desempeña \_\_\_\_\_

Correo electrónico \_\_\_\_\_

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

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

Gestión administrativa

- Educación/ docencia
- Asistencial/ cuidado directo
- Investigación/ Epidemiología
- Ocupacional
- Otros:
- Si su respuesta anterior fue otros: especifique \_\_\_\_\_

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

### **B.1. Género**

- Hombre
- Mujer
- LGBTIQ+

### **B.2. Edad (números enteros)**

---

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

- Soltero
- Casado
- Divorciado
- Unión libre
- Viudo

### **B.4. Nivel de formación**

- Licenciatura
- Especialidad
- Maestría
- Doctorado

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

- Mestiza
- Indígena
- Afro descendiente
- Otros

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

---

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

### **C.1. Mecanismos de vinculación y de entrada al mercado laboral**

#### **C.1.1. ¿Cómo encontró su primer trabajo después de graduarse?**

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

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

- Título profesional afín al cargo
- Demostrar experiencia laboral
- Título de postgrado
- Cumplir las exigencias de un entrevistador
- Certificado del Examen de Habilitación del Ejercicio Profesional
- Aprobar examen de selección
- Carta de recomendación
- Demostrar dominio de un idioma extranjero
- Demostrar conocimiento de herramientas informáticas
- Disponibilidad para viajar o cambiar de residencia
- Otros
- Ninguno

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

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

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

- Edad
- Género
- Estado civil
- Antecedentes académicos
- Prestigio de la universidad en la que estudió
- Buena aceptación de la carrera en el mercado laboral
- Coincidencia de la carrera con las necesidades de la institución

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

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

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

**D.1. CONTEXTO**

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

	1 Muy bajo	2 Bajo	3 Medio	4 Alto	5 Muy alto
--	------------	--------	---------	--------	------------

D.1.1 ¿Cómo calificaría en general a la UTN como institución de educación superior?					
D.1.2 ¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de la Universidad Técnica del Norte? D.1.2.1 Infraestructura física					
D.1.2.2 Laboratorios de simulación básica y otros escenarios de práctica					
D.1.2.3 Acceso a material bibliográfico					
D.1.2.4 Acceso a servicios de computador e Internet					
D.1.2.5 Trámites administrativos					
D.1.2.6 Servicios sociales a los estudiantes (Bienestar universitario: atención médica, odontológica, psicológica, becas, otros)					

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

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

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

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

COMPETENCIAS	ESCALA DE EVALUACIÓN
--------------	----------------------



A. Nivel de contribución al desarrollo de su trabajo	Muy bajo 1	Bajo 2	Medio 3	Alto 4	Muy alto 5
F.C.1 Aplica y domina los conocimientos amplios de la ciencia enfermera, las ciencias biológicas, humanas y sociales para dar respuesta a las necesidades y expectativas de salud de las personas, familias, grupos y comunidad, en la promoción, prevención, curación y rehabilitación en salud.					
F.C.2 Argumenta las teorías y modelos que fundamentan el cuidado de enfermería.					
F.C.3 Argumenta la intervención de enfermería, según criterios normativos para los diferentes niveles de atención y complejidad. G.C.4 Relacione las acciones de salud con los determinantes biológicos, sociales, culturales, económicos y ambientales.					
F.C.4 Relacione las acciones de salud con los determinantes biológicos, sociales, culturales, económicos y ambientales. F.C.5 Diseña planes de intervención y proyectos para dar respuesta a las necesidades de los Servicios de salud, comunidad y usuarios de forma participativa con responsabilidad social y apoyo al desarrollo profesional.					
F.C.6 Genera proyectos de investigación para contribuir a disminuir la problemática social y de salud basado en la mejor evidencia disponible.					
F.C.7 Emplea los principios, procedimientos y métodos en la atención al paciente para minimizar los riesgos.					
F.C.8 Realiza procesos asistenciales y ejecuta intervenciones de enfermería tomando en cuenta las funciones de la salud pública en la promoción, protección, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud					
F.C.9 Domina procedimientos y precauciones en la administración de medicamentos.					
F.C.10 Domina los aspectos teóricos y prácticos de la promoción de salud.					
F.C.11 Valora situaciones y problemas prioritarios de salud y/o enfermedad que ameriten ser investigados de acuerdo con el perfil epidemiológico.					
F.C.12 Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud y en la enfermedad, considerando el proceso de atención de enfermería en el ciclo de vida, respetando la integralidad del ser humano,					

en sus dimensiones: biológicas, psicológicas, sociales, culturales, ambientales y espirituales.					
F.C.13 Aplica los fundamentos de la gestión clínica y administrativa de enfermería en los servicios de salud					
F.C.14 Gestiona e interpreta, exámenes complementarios, interconsultas y demás actividades de referencia.					
F.C.15 Desarrolla habilidades y destrezas, en técnicas, procedimientos y estrategias metodológicas para la atención de enfermería en los diferentes modelos de atención considerando los avances tecnológicos, la calidad y seguridad en la atención y el marco bioético de la salud.					
F.C.16 Ejecuta funciones y actividades de gestión clínica y administrativa de los servicios de enfermería en respuesta a las características y necesidades de la población, del modelo de atención en salud y de acuerdo al marco legal y ético.					
F.C.17 Guía su actuación con compromiso y responsabilidad ética y social, respetando las características específicas del contexto sociocultural, dentro de un marco de respeto a los derechos humanos al servicio de las personas, comunidades entornos.					
F.C.18 Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud y en la enfermedad, considerando el proceso de atención de enfermería en el ciclo de vida, respetando la integralidad del ser humano, en sus dimensiones: biológicas, psicológicas, sociales, culturales, ambientales y espirituales.					
F.C.19 Evalúa las intervenciones de enfermería en base a indicadores de calidad establecidos en los estándares de atención de salud.					
F.C.20 Apoya los procesos de atención clínica en los servicios de salud, con el respaldo de la protocolización y normas de atención.					
F.C.21 Diseña programas de educación para la salud para individuos, grupos y comunidades orientados a la adopción de estilos de vida saludables.					
F.C.22 Ejecuta proyectos y programas que contribuyan a la resolución de problemas en base a los problemas de salud a nivel local y nacional, de manera.					

F.C.23 Ejecuta programas de seguimiento y acompañamiento en pacientes, grupos de riesgo y terminales.					
F.C.24 Aplica cuidados de enfermería considerando las necesidades emocionales, físicas y personales incluyendo la satisfacción de las necesidades de confort, nutrición e higiene personal.					
F.C.25 Realiza el cuidado enfermero, respondiendo a las necesidades humanas mediante la aplicación de tratamientos prescritos.					
F.C.26 Ejecuta habilidades de comunicación para promover el bienestar del paciente.					
F.C.27 Informa, registrar documentación clínica utilizando las Tics y las normas de manejo de la información.					
F.C.28 Utiliza las TICS y los avances tecnológicos en la formación del aprendizaje y el procesamiento de la información en forma sistemática.					
F.C.29 Educa, supervisa y apoya procesos educativos en diferentes grupos sociales, aplicando los fundamentos didáctico-pedagógicos.					
F.C.30 Demuestra habilidades gerenciales básicas, de liderazgo y de trabajo en equipo.					
F.C.31 Valora signos normales o cambiantes de salud/mala salud, sufrimiento e incapacidad de la persona.					

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

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

---

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

---

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

---

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

---

G.5. ¿Considera usted que hubo algún importante vacío en el desempeño profesional que sea prioritario para el mejoramiento de la formación que recibió?

Si

No

Si su respuesta es afirmativa, especifique

---

## Anexo 5: Instrumento de Investigación Empleadores

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



## CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR

### TÍTULO DEL PROYECTO:

Satisfacción de la formación de las Profesionales de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte, desde la percepción de los empleadores y graduados, Sucumbíos 2022.

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

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

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

\_\_\_\_\_

A.1.2. Dirección de la institución de salud

Empresa: \_\_\_\_\_

Cantón: \_\_\_\_\_

Provincia: \_\_\_\_\_

A.1.3. Cargo que desempeña

\_\_\_\_\_

A.1.4. Correo electrónico

\_\_\_\_\_

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

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

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

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

B.1. Genero

- Hombre
- Mujer
- LGBTI

B.2.Edad

---

B.3. Estado civil

- Soltero
- Casado
- Divorciado
- Unión Libre
- Viudo

B.4. Nivel de formación

- Licenciatura
- Especialidad
- Maestría
- Doctorado

B.5. Auto identificación étnica

- Mestiza
- Indígena

- Afrodescendiente
- Otros

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

C 1. Mecanismos de reclutamiento del nuevo personal de enfermería.

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

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

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

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

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

- Resultados de evaluación Psicométrica
- Otro especifique

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

### **D.1. CONTEXTO**

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

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

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

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

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

Descriptores	Escalas de Evaluación				
	Muy Bajo1	Bajo2	Medio3	Alto4	Muy Alto5
E.2.1. Relevancia (importancia y pertinencia)					
E.2.2. Relación teoría y práctica					
E.2.3. Actualidad					
E.2.4. Secuencia					

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

Competencias de los graduados	Priorización de los criterios según competencias laborales.				
	Muy Bajo1	Bajo2	Medio3	Alto4	Muy Alto5
F1 Aplica y domina los conocimientos amplios de la ciencia enfermera, las ciencias biológicas, humanas y sociales para dar respuesta a las necesidades y expectativas de salud de las personas, familias, grupos y					



comunidad, en la promoción, prevención, curación y rehabilitación en salud.					
F.1.1 Argumenta las teorías y modelos que fundamentan el cuidado de enfermería.					
F.1.2 Argumenta la intervención de enfermería, según criterios normativos para los diferentes niveles de atención y complejidad.					
F.1.3 Relaciona las acciones de salud con los determinantes biológicos, sociales, culturales, económicos y ambientales.					
F.2 Diseña planes de intervención y proyectos para dar respuesta a las necesidades de los Servicios de salud, comunidad y usuarios de forma participativa con responsabilidad social y apoyo al desarrollo profesional.					
F.2.1 Genera proyectos de investigación para contribuir a disminuir la problemática social y de salud basado en la mejor evidencia disponible.					
F3 Emplear los principios, procedimientos y métodos en la atención al paciente para minimizar los riesgos.					
F.3.1 Realiza procesos asistenciales y ejecuta intervenciones de enfermería tomando en cuenta las funciones de la salud pública en la promoción, protección, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud					
F.3.2 Domina procedimientos y precauciones en la administración de medicamentos.					
F.3.3 Domina los aspectos teóricos y prácticos de la promoción de salud.					
F.3.4 Valora situaciones y problemas prioritarios de salud y/o enfermedad que ameriten ser investigados de acuerdo con el perfil epidemiológico.					
F.3.5 Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud y en la enfermedad, considerando el proceso de atención de enfermería en el ciclo de vida, respetando la integralidad del ser humano, en sus dimensiones: biológicas, psicológicas, sociales, culturales, ambientales y espirituales.					
F.3.6 Aplica los fundamentos de la gestión clínica y administrativa de enfermería en los servicios de salud					
F.3.7 Gestiona e interpreta, exámenes complementarios, interconsultas y demás actividades de referencia.					
F.4. Desarrolla habilidades y destrezas, en técnicas, procedimientos y estrategias metodológicas para la					

atención de enfermería en los diferentes modelos de atención considerando los avances tecnológicos, la calidad y seguridad en la atención y el marco bioético de la salud.					
F.4.1 Ejecuta funciones y actividades de gestión clínica y administrativa de los servicios de enfermería en respuesta a las características y necesidades de la población, del modelo de atención en salud y de acuerdo al marco legal y ético.					
F.4.2 Guía su actuación con compromiso y responsabilidad ética y social, respetando las características específicas del contexto sociocultural, dentro de un marco de respeto a los derechos humanos al servicio de las personas, comunidades entornos.					
F.5 Brinda cuidado al individuo, grupos y comunidades en la salud y en la enfermedad, considerando el proceso de atención de enfermería en el ciclo de vida, respetando la integralidad del ser humano, en sus dimensiones: biológicas, psicológicas, sociales, culturales, ambientales y espirituales.					
F.5.1 Evaluar las intervenciones de enfermería en base a indicadores de calidad establecidos en los estándares de atención de salud.					
F.5.2 Apoyar los procesos de atención clínica en los servicios de salud, con el respaldo de la protocolización y normas de atención.					
F.5.3 Diseñar programas de educación para la salud para individuos, grupos y comunidades orientados a la adopción de estilos de vida saludables.					
F.5.4 Ejecutar proyectos y programas que contribuyan a la resolución de problemas en base a los problemas de salud a nivel local y nacional, de manera.					
F.5.5 Ejecutar programas de seguimiento y acompañamiento en pacientes, grupos de riesgo y terminales.					
F.5.6 Aplicar cuidados de enfermería considerando las necesidades emocionales, físicas y personales incluyendo la satisfacción de las necesidades de confort, nutrición e higiene personal.					
F.5.7 Realiza el cuidado enfermero, respondiendo a las necesidades humanas mediante la aplicación de tratamientos prescritos.					

F.5.8 Ejecutar habilidades de comunicación para promover el bienestar del paciente.					
F.5.9 Informar, registrar documentación clínica utilizando las Tics y las normas de manejo de la información.					
F.5.10 Utiliza las TICS y los avances tecnológicos en la formación del aprendizaje y el procesamiento de la información en forma sistemática.					
F.5.11 Educar, supervisar y apoyar procesos educativos en diferentes grupos sociales, aplicando los fundamentos didáctico-pedagógicos.					
F.5.12 Demostrar habilidades gerenciales básicas, de liderazgo y de trabajo en equipo.					
F.5.13 Valorar signos normales o cambiantes de salud/mala salud, sufrimiento e incapacidad de la persona.					

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

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

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

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

G.5. ¿Considera usted que hubo algún vacío en el desempeño profesional que sea prioritario para el mejoramiento de la formación que recibió?

SI

NO

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

Anexo 6: Archivo fotográfico

