



*Índice de empleabilidad en la zona 3 de los graduados de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar*

*Employability index in zone 3 of Bolivar State University nursing graduates*

*Índice de empregabilidade Na zona 3 dos licenciados em enfermagem da Universidade Estadual Bolivar*

Carmen Elizabeth Bonilla-Bonilla <sup>I</sup>  
[carbonilla@mailes.ueb.edu.ec](mailto:carbonilla@mailes.ueb.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-2309-863x>

María Geomayra Tamami-Hurtado <sup>II</sup>  
[mariatamami@mailes.ueb.edu.ec](mailto:mariatamami@mailes.ueb.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-9513-9499>

Silvana Ximena López-Paredes <sup>III</sup>  
[slopez@ueb.edu.ec](mailto:slopez@ueb.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0001-9289-8089>

**Correspondencia:** [carbonilla@mailes.ueb.edu.ec](mailto:carbonilla@mailes.ueb.edu.ec)

Ciencias de la Salud  
Artículo de Investigación

**\*Recibido:** 27 de febrero de 2022 **\*Aceptado:** 24 de marzo de 2022 **\* Publicado:** 01 abril de 2022

- I. Licenciada en Enfermería, Universidad Estatal de Bolívar, Guaranda, Bolívar, Ecuador.
- II. Licenciada en Enfermería, Universidad Estatal de Bolívar, Guaranda, Bolívar, Ecuador.
- III. Docente de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, Guaranda, Bolívar, Ecuador.

## Resumen

En la actualidad, el mercado laboral en todas las áreas atraviesa una situación difícil orquestado por una crisis económica global y el crecimiento de la población, que tienen relación directa con las ofertas y oportunidades de un empleo adecuado para los profesionales en el área de salud. Este artículo presenta un análisis del índice de la empleabilidad de los graduados de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en la zona 3, durante el periodo 2018 – 2020. A través de una investigación cuantitativa y mediante el uso de la encuesta como técnica para recopilar información, se determina que los graduados de la carrera se desempeñan en instituciones públicas y privadas de las provincias Chimborazo, Cotopaxi, Pastaza y Tungurahua, pero no existen vacantes suficientes para los graduados. Además, los empleadores determinan que las principales habilidades que requieren de los profesionales se enfocan en la capacidad de resolver conflictos, con habilidades para trabajar bajo presión y destrezas administrativas.

**Palabras clave:** Empleabilidad; enfermería; zona 3; oferta académica; graduados

## Abstract

Currently, the labor market in all areas is going through a difficult situation orchestrated by a global economic crisis and population growth, which have a direct relationship with the offers and opportunities for adequate employment for professionals in the health area. This article presents an analysis of the employability index of nursing graduates of Bolivar State University in zone 3, during the period 2018 - 2020. Through quantitative research and by using the survey as a technique to collect information, it is determined that the graduates of the career are working in public and private institutions in the provinces Chimborazo, Cotopaxi, Pastaza and Tungurahua provinces, but there are not enough vacancies for graduates. In addition, employers determine that the main skills they require from professionals are focused on the ability to resolve conflicts, the ability to work under pressure and administrative skills.

**Key words:** Employability; nursing, zone 3; academic offerings; graduates.

## Resumo

Atualmente, o mercado de trabalho em todas as áreas está a atravessar uma situação difícil orquestrada por uma crise econômica global e pelo crescimento demográfico, que têm uma relação directa com as ofertas e oportunidades de emprego adequado para os profissionais da área da saúde.

Este artículo presenta una análisis do índice de empregabilidade dos licenciados em enfermagem da Universidade Estatal de Bolívar na zona 3, durante o período de 2018 - 2020. Através da investigação quantitativa e da utilização do inquérito como técnica de recolha de informação, determina-se que os diplomados da carreira trabalham em instituições públicas e privadas nas províncias de Chimborazo, Cotopaxi, Pastaza, Pastaza e Chimborazo. Cotopaxi, Pastaza e Tungurahua, mas que não há vagas suficientes para licenciados. Além disso, os empregadores determinam que as principais competências que exigem dos profissionais estão centradas na capacidade de resolver conflitos, na capacidade de trabalhar sob pressão e nas capacidades administrativas.

**Palavras-chave:** empregabilidade; enfermagem; zona 3; licenciados.

## Introducción

En Ecuador el ingreso a la educación superior constituye una opción que se oferta en instituciones de carácter público y privado, el derecho de admisión a las instituciones públicas está normado por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt). Que se encarga de la aplicación del examen Transformar para otorgar un cupo disponible en las carreras de las diferentes Instituciones de Educación Superior. (Quillupangui, 2021a)

Asimismo, según la Senescyt en 2021 entre las carreras con mayor demanda se encontraron: Enfermería, Educación Inicial, Educación Básica, Psicología, Economía y Trabajo Social. (Quillupangui, 2021b) Estas carreras pertenecen a aquellas tradicionales y por tanto la oferta laboral para los titulados se reduce mientras los graduados siguen en aumento.

En ese sentido, el INEC (2021) informa que la tasa de desempleo en julio de 2021 fue de 5.2% a nivel nacional, y la tasa de empleo adecuado y pleno del 31,3%, lo cual afianza la perspectiva de la falta de plazas de trabajo en todas las áreas a nivel nacional.

Igualmente, la oferta académica brinda a los estudiantes la opción de estudios en donde según lo manifiesta Sánchez y Turushina, 2017 la oferta “es la constitución de planes de estudio y de asignaturas que la universidad está en disposición de impartir como docencia, mediante la oferta académica se obtiene un título profesional de tercer nivel, en el cual el estudiante se prepara para las ocupaciones en áreas referentes a su estudio”(p.12)

En esta misma línea, la carrera de enfermería al ser una de las especialidades más requeridas en el país y al vincularse a las competencias profesionales y científicas relacionadas con el cuidado del

ser humano, debe tener unas características específicas, habilidades y destrezas que se acoplen a los entornos donde se practican, dándoles una formación académica que se adapte a los nuevos escenarios de salud para que sean competitivos laboralmente y puedan obtener una plaza en el sector de la salud. (Formichella y London, 2013)

Por su parte la empleabilidad, como término se refiere a aquellos aspectos relacionados con el empleo o desempleo y que mantiene diferentes interpretaciones según quién lo mire o a quién se refiera, ya sea por académicos, el gobierno, expertos, jóvenes, empleadores, etc. (Suárez, 2016).

Otro concepto relevante es el escrito por la Organización Internacional del Trabajo que expresa “la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado”. (Oficina Internacional del Trabajo, 2000, p. 3)

Asimismo, para Weinberg (2004)

La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.

En cuanto a las características importantes de la empleabilidad se encuentran ciertas cualidades internas y externas. Entre las internas están los aspectos personales, las destrezas, la confianza para mantener el empleo y las oportunidades que le brindan al empleado, que a su vez logre desarrollar su potencial de forma consciente y se sienta valorado por la organización. (Zuta, 2020, p. 34)

La empleabilidad externa en cambio corresponde a la autovaloración dentro del mercado laboral, la capacidad y voluntad para que una tarea o función sea otorgada de acuerdo a sus capacidades y que a su vez el empleado sea capaz de desarrollar nuevas perspectivas profesionales o de beneficios mayores. (Zuta, 2020, p. 34)

En el ámbito de la enfermería, se espera que los profesionales deben ser capaces entre otras cosas de:

Analizar la historia, doctrina y metodología que conforman la carrera de enfermería. A través de una visión humanística provee los cuidados de enfermería PAE a pacientes con necesidades especiales. Igualmente, provee de cuidados a los pacientes adultos con enfermedades crónicas, con principios morales, éticos y conocimientos científicos. Asistir con cuidados profesionales en

situaciones de crisis a los pacientes, sus familiares y su comunidad en general con una tensión humanística y científica.

Transmitir seguridad a la mujer y a los niños con patologías de clínico quirúrgico aplicando el PAE. Brindar cuidados a pacientes con trastornos mentales. Mantener un criterio ético ante las dificultades bioéticas, ser solidarios, respetar los valores morales. Aplicar constructores teóricos de enfermería con los PAE, para cubrir las necesidades del paciente, la familia y su comunidad (Carrasco, 2017, pág. 26).

Con estos antecedentes este artículo presenta un análisis del índice de la empleabilidad de los graduados de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en la zona 3, durante el periodo 2018 – 2020 y aquellos aspectos que los empleadores y graduados consideran importantes en la formación del profesional de enfermería.

## **Metodología**

Esta investigación se realizó a través de un enfoque cualitativo y un estudio correlacional entre la oferta académica y la empleabilidad de los graduados de la carrera. Para la recopilación de información se seleccionaron a 27 personas que corresponden a graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar que obtuvieron su título profesional entre los años 2018 al 2020. Y que además se encontraran laborando en la Zona 3 que corresponde a las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo y Pastaza. Como herramienta para la recolección de información se utilizó la encuesta y un cuestionario cerrado con 10 preguntas que permitió obtener datos para posteriormente compararlos y validarlos.

Además de la información de los graduados se obtuvo el criterio de algunos de los empleadores para cotejar cierta información y que la investigación sea más fiable. Para ambos grupos se diseñó un cuestionario específico en Google forms, el mismo que permitió tener la mayor cantidad de respuestas dada la situación del COVID-19 y la complejidad de reuniones físicas sobre todo con personal de la salud.

## **Resultados**

A continuación, se presentan los datos más relevantes con respecto a la investigación y aquellos que inciden directamente en el problema objeto de esta investigación.

**Tabla 1:** Listado de Instituciones de Salud Pública donde laboran profesionales de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

<b>1</b>	<b>Centro de la Salud La Panadería</b>
<b>2</b>	Centro de Salud Cubijes
<b>3</b>	Centro de Salud Mushullacta
<b>4</b>	Centro de Salud Arajuno Pastaza
<b>5</b>	Centro de Salud Cabeceras del Bobonaza
<b>6</b>	Centro de salud Lizarzaburu
<b>7</b>	Centro de Salud Moraspungo
<b>8</b>	Centro de salud Patate
<b>9</b>	Centro de Salud Pastaza
<b>10</b>	Centro de Salud Pastaza Mera Salta Clara
<b>11</b>	Centro de Salud Pastaza Shell
<b>12</b>	Centro de salud Sigchos
<b>13</b>	Centro de salud tipo B Guangaje
<b>14</b>	Centro de salud Urbano Puyo
<b>15</b>	Hospital Básico El Corazón
<b>16</b>	Hospital Básico Rafael Ruiz
<b>17</b>	Hospital General Latacunga
<b>18</b>	Hospital Provincial Docente Ambato
<b>19</b>	Hospital Regional Docente Ambato MSP
<b>20</b>	Puesto de Salud San Isidro

**Fuente:** Encuestas, 2021

**Tabla 2:** Perfil sociodemográfico de los egresados de la Zona 3

<b>Criterio</b>	<b>Ítem</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Género.	Femenino.	23	85,19
	Masculino.	4	14,81
Año de graduación.	2018	7	25,93
	2019	5	18,52
	2020	15	55,56
Nivel académico.	Cuarto nivel en proceso.	4	14,81
	Tercer nivel.	23	85,19
Condición laboral.	Contratado en institución pública.	27	100,00
Cargo desempeñado	Áreas administrativas.	0	0,0
	Coordinadora/o	0	0,0
	Líder de servicio.	1	3,7
	Miembro de equipo.	23	85,2
	Desempleado	0	0,0
	Sin respuesta	3	11,1
Años de experiencia laboral.	1	20	74,07
	2	4	14,81
	Sin respuesta	3	11,11

**Fuente:** Encuestas, 2021

A continuación, se presentan los resultados de las encuestas con las preguntas referentes a la empleabilidad de parte de los profesionales graduados, se toma en cuenta aquellas que resultan relevantes para este análisis.

**Tabla 3:** ¿Desde su perspectiva considera que a nivel nacional existen vacantes suficientes para el número de profesionales de Enfermería?

Criterio	Si		No		Total	
	F	%	F	%	F	%
<b>Existencia de vacantes para el número de profesionales de enfermería.</b>	8	29.6	19	70.4	27	100
<b>Profesionales de enfermería trabajando como enfermero/a.</b>	26	96.3	1	3.7	27	100

Fuente: Encuestas, 2021

El 70.4% de los encuestados considera que existen plazas insuficientes para los profesionales de enfermería y del total de encuestados 1 persona no ha conseguido trabajo en la profesión en la que se formó.

**Tabla 4:** Tiempo para conseguir un empleo

	Zona 3		Total	
	F	%	F	%
<b>1 a 3 meses.</b>	9	33,3	46	30,1
<b>6 a 12 meses.</b>	12	44,4	73	47,7
<b>Más de 12 meses.</b>	1	3,7	22	14,4
<b>S/R</b>	5	18,5	12	7,8
<b>Total</b>	27	100,0	153	100,0

Fuente: Encuestas, 2021

El 47,7% de los encuestados se demoraron entre 6 y 12 meses en conseguir una plaza en un empleo siendo la respuesta de mayor porcentaje, seguido por el 30,1% que tomaron entre 1 y 3 meses para conseguir un empleo.

**Tabla 5:** ¿Cuál considera que es el principal obstáculo para la contratación de los profesionales de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar?

	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Escasez de plazas en la zona.</b>	9	33,3
<b>Experiencia</b>	14	51,9
<b>Rendimiento académico</b>	0	0
<b>Conocimientos teórico-prácticos</b>	0	0
<b>Todas las anteriores.</b>	4	14,8
<b>Ninguna</b>	0	0
<b>Total</b>	27	100,0

**Fuente:** Encuestas, 2021

Para la mayoría de encuestados la principal causa que dificulta conseguir un empleo es la falta de experiencia requerida para los puestos, seguido por la escasez de lugares de trabajo en la zona 3.

**Tabla 6:** ¿Usted cómo valora las prácticas de experimentación profesional que imparte la Carrera de Enfermería?

	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Muy Satisfactorias.</b>	4	14,8
<b>Satisfactorias.</b>	21	77,8
<b>Poco satisfactorias.</b>	2	7,4
<b>Total</b>	27	100,0

**Fuente:** Encuestas, 2021

Relacionado con la pregunta anterior en cuanto a la experiencia, los graduados se han sentido satisfechos al realizar las prácticas profesionales en la carrera de enfermería.

Seguidamente, se presentan los resultados relevantes obtenidos en la encuesta realizada a los empleadores con relación a su criterio de la empleabilidad en la zona 3.

**Tabla 7:** Características de los empleadores de la Zona 3

<b>Criterio</b>	<b>Opción</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Área que trabaja</b>	Área de enfermería	1	4,5
	Área de enfermería - Vacunación	1	4,5
	Centro de Salud Moraspungo.	1	4,5
	Coordinación de enfermería	3	13,6
	ENI	1	4,5
	Prevención y Control.	1	4,5
	Procedimientos	1	4,5
	Puesto de enfermería	1	4,5
	Talento Humano	10	45,5

	Vacunación	2	9,1
<b>Cargo que desempeña</b>	Analista de Talento Humano	7	31,8
	Analista Zonal de Remuneraciones	1	4,5
	Analista Zonal de Talento Humano	2	9,1
	Coordinadora técnica de enfermería	1	4,5
	ENI Oficina Técnica	1	4,5
	Líder de enfermería	9	40,9
	Responsable E.P y C	1	4,5
<b>Total</b>		22	100

Fuente: Encuestas, 2021

**Tabla 8:** Perspectivas y necesidades de los empleadores frente a los profesionales de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar

Criterio	Siempre		Casi Siempre		Casi nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%
	Consideración de los conocimientos suficientes de los profesionales de enfermería de la UEB para el cuidado directo.	14	63.6	8	36.4	0	0	0
Satisfacción del perfil ocupacional del requerimiento ocupacional.	15	68.2	6	27.3	1	4.5	0	0
Requerimientos de profesionales de enfermería con actitudes como el manejo de conflictos y capacidad para el trabajo bajo presión.	16	72.7	6	27.3	0	0	0	0
Consideración de la motivación e iniciativa de los profesionales de enfermería al momento de prestar cuidados.	12	54.5	10	45.5	0	0	0	0
Consideración de los valores éticos y morales de los profesionales de enfermería de la UEB acorde a su profesión.	18	81.2	4	18.2	0	0	0	0
Consideración del desempeño profesional de los enfermeros de la UEB acorde a la oferta académica.	15	68.2	7	31.8	0	0	0	0
Necesidad de contar con destrezas administrativas aplicadas al sector salud.	17	77.3	3	13.6	1	4.5	1	4.5

Fuente: Encuestas, 2021

**Tabla 9:** Empleabilidad de profesionales de enfermería

Criterio	Si		No	
	F	%	F	%
Existencia de plazas no cubiertas por profesionales de enfermería.	13	59.1	9	40.9
Contratación de profesionales de enfermería graduados de la UEB en su plantilla de empleados.	22	100	0	0

**Fuente:** Encuestas, 2021

Los resultados recopilados en los graduados de la carrera de enfermería de la UEB, en general muestran que la oferta académica y el perfil de egreso de los graduados es acorde al trabajo que desempeñan actualmente, pese al tiempo que a muchos les tomó encontrar una plaza de trabajo en la zona 3, dado que no existen vacantes suficientes acorde al número de graduados de la UEB. Para mejorar las posibilidades de encontrar una plaza en un tiempo menor al promedio de los actuales graduados se debe reforzar la formación práctica que vincule a tener experiencia en la profesión, además se debe ahondar en el conocimiento teórico y práctico de áreas en; enfermería pediátrica y neonatología, farmacología, enfermería en cuidados intensivista y bioética. (Bonilla Bonilla, C. y Tamami Hurtado, M., 2022).

De los graduados encuestados, todos lo que durante esta investigación tenían una plaza de trabajo en su área, corresponde a instituciones de salud Pública en las provincias de Chimborazo, Cotopaxi, Pastaza y Tungurahua, es decir en todas las provincias de la zona 3 se encuentran profesionales enfermeros y enfermeras de la Universidad Estatal de Bolívar, satisfaciendo adecuadamente los requerimientos que las instituciones necesitan.

Por otra parte, para los empleadores de la Zona 3, es importante que los graduados de enfermería refuercen sus conocimientos teóricos y prácticos en manejo de conflictos, trabajo bajo presión, motivación e iniciativa. Facilidad de comunicación, valores éticos y morales, calidad de atención y destrezas administrativas (Bonilla Bonilla, C. y Tamami Hurtado, M., 2022).

## Conclusiones

Se concluye que los graduados de la carrera de enfermería de la Universidad estatal de Bolívar entre el año 2018 – 2020, casi en su totalidad han logrado trabajar de manera satisfactoria en plazas de trabajo acorde a su perfil y formación académica.

La oferta de empleabilidad que existe en la zona 3 no es suficiente para todas las nuevas promociones de graduados que egresan de la Institución Académica.

Las instituciones públicas de Salud de la zona 3 son los que emplean a los graduados de la UEB, lo que significa que los nuevos profesionales cumplen a cabalidad con los requerimientos necesarios para trabajar en las casas de salud.

Los contenidos de la malla curricular presentada en la oferta académica están acordes con el desempeño de los profesionales de enfermería, pero puede ser complementada con las sugerencias realizadas por los graduados y empleadores.

## Referencias

1. Bonilla Bonilla, C. y Tamami Hurtado, M. (2022). *Oferta académica de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar relacionada con la Empleabilidad de los y las graduadas en la zona 3. año 2018-2020* (Bachelor's thesis, Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano. Escuela de Enfermería. Carrera de Enfermería).
2. Carrasco, S. (2017). *Área de formación profesional especializada y las competencias de empleabilidad en egresados de enfermería de la Universidad de San Martín de Porres*. Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres, Perú. Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2903/carrasco\\_csp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2903/carrasco_csp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
3. INEC. (2021). *INEC. Ecuador en cifras*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas/>
4. Formichella., M.y London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47, 79–91. <https://doi.org/10.7440/res47.2013.06>
5. Oficina Internacional del Trabajo. (2000). *Informe sobre el trabajo en el mundo 2000: La seguridad de los ingresos y la protección social en un mundo en plena transformación*. International Labour Organization.
6. Quillupangui, S. (2021a, junio 19). *Conozca el nuevo proceso para acceder a la educación superior en Ecuador*. El Comercio. Recuperado 29 de octubre de 2021, de <https://www.elcomercio.com/actualidad/educacion-superior-acceso-universidades-examen.html>
7. Quillupangui, S. (2021b, octubre 22). *Bachilleres buscan las carreras tradicionales*. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/bachilleres-carreras->

tradicionales-universidades-

estudiantes.html#:~:text=En%20la%20primera%2C%20la%20Senescyt,Psicolog%C3%ADa%2C%20Econom%C3%ADa%20y%20Trabajo%20Social.

8. Turushina, T., Y Sánchez , M. (2018). *Análisis situacional de la oferta de la carrera de enfermería de la Universidad Nacional de Chimborazo noviembre 2017-febrero 2018* (Bachelor's thesis, Universidad Nacional de Chimborazo, 2018).
9. Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67–87. <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225>
10. Weinberg, O. (2004). *Empleabilidad, educación y equidad social* María Marta Formichella, Silvia London91Temas Varios. Formación Profesional. <https://cinterfor.net/>