



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



**DESEMPEÑO PROFESIONAL DE GRADUADOS DE LA CARRERA DE
ENFERMERÍA, FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD, UNIVERSIDAD
TÉCNICA DEL NORTE EN UNIDADES OPERATIVAS DEL
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA, PROVINCIA
DE IMBABURA 2012**

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA
OPTAR POR EL TÍTULO DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA

Autoras: María Luisa Jurado
 Verónica Vizcaíno
Directora: MSc.Rocío Castillo

IBARRA – ECUADOR

Diciembre, 2012



UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
AUTORIZACION DE USO Y PUBLICACION
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACION DE LA OBRA

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

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

DATOS DE CONTACTO

CEDULA DE IDENTIDAD:	100327076-4
APELLIDOS Y NOMBRES:	VIZCAINO ESPAÑA IRMA VERONICA
DIRECCION:	IBARRA
EMAIL:	conivero.espa@yahoo.com.ar
TELEFONO:	0990143581

CEDULA DE IDENTIDAD:	100333306-7
APELLIDOS Y NOMBRES:	JURADO CRUZ MARIA LUISA
DIRECCION:	IBARRA
EMAIL:	mariuchiscefe@hotmail.com
TELEFONO:	0992744544

DATOS DE LA OBRA

TITULO:	DESEMPEÑO PROFESIONAL DE GRADUADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA, FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD, UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE EN UNIDADES OPERATIVAS DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA, PROVINCIA DE IMBABURA 2012
AUTORES:	VIZCAINO ESPAÑA IRMA VERÓNICA , JURADO CRUZ MARIA LUISA
FECHA: AAAA MM DD	2013/01/07
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO <input type="checkbox"/>
TITULO POR EL OPTA:	LICENCIADA EN ENFERMERIA
ASESOR/DIRECTOR:	MSG. ROCIO CASTILLO

2. AUTORIZACION DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Yo **Vizcaíno España Irma Verónica** , con cedula de identidad N° **100327076-4**, Y **Jurado Cruz María Luisa** , con cedula de identidad N° **100333306-7** en calidad de autoras de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado 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 Reposito Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la Ley de Educación Superior Artículo 143.

3. CONSTANCIAS

El autor manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrollo, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que 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.

Ibarra, a los 07 días del mes de Enero del 2013

AUTORAS

ACEPTACION:

(Firma).....

(Firma).....

Nombre: **VIZCAINO ESPAÑA IRMA VERONICA**

C.C: **100327076-4**

(Firma).....

(Firma).....

Nombre: **JURADO CRUZ MARIA LUISA**

C.C: **100333306-7**

Nombre: **XIMENA VALLEJO**

Cargo: **JEFE DE BIBLIOTECA**

Facultado por resolución del Consejo Universitario-----
-----.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Yo, **VIZCAINO ESPAÑA IRMA VERONICA** , con cedula de identidad Nro. **100327076-4**, y **JURADO CRUZ MARIA LUISA** , con cedula de identidad Nro. **100333306-7** manifestamos la voluntad de ceder a la universidad técnica del norte los derechos patrimoniales consagrados en la ley de propiedad intelectual del Ecuador ,artículos 4, 5,6 en calidad de autor de la obra o trabajo de grado denominado: “DESEMPEÑO PROFESIONAL DE GRADUADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA, FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD, UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE EN UNIDADES OPERATIVAS DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA, PROVINCIA DE IMBABURA 2012” que ha sido desarrollada para optar el titulo de: Licenciada en Enfermería, en la Universidad Técnica del Norte, quedando la universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente .

En mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada en concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la biblioteca de la Universidad Técnica del Norte.

(Firma).....

Nombre: **VIZCAINO ESPAÑA IRMA VERONICA**

Cédula: 100327076-4

(Firma).....

Nombre: **JURADO CRUZ MARIA LUISA**

Cédula: 100333306-7

Ibarra, 07 días del mes de Enero de 2013

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de directora del trabajo de grado, presentado por las Srtas. María Luisa Jurado Cruz e Irma Verónica Vizcaíno España, para optar por el Título de Licenciadas en Enfermería, doy fe de que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a defensa y evaluación de tesis por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Ibarra, 27 de Diciembre del 2012

MSc. Rocío Castillo Andrade
CC:100168519-5

APROBACIÓN DEL JURADO EXAMINADOR

DESEMPEÑO PROFESIONAL DE GRADUADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA, FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD, UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE EN UNIDADES OPERATIVAS DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA, PROVINCIA DE IMBABURA PERIODO 2011

Por: María Luisa Jurado
Verónica Vizcaíno

Trabajo de Tesis de Grado de Licenciatura en Enfermería, aprobado en nombre de la Universidad Técnica del Norte, por el siguiente jurado.

Lic. Graciela Ramírez

Lic. Janeth Vaca

Lic Geovana Altamirano

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se lo dedico a toda mi familia, mis padres y de manera especial a mi madre que con sus consejos ha sabido guiarme por un buen camino y por haber cultivado en mí, esfuerzo y ganas de superación; Gracias por ser mi mejor amiga y ejemplo de que con esfuerzo, amor y constancia todo se puede. De igual manera al ser supremo que guía mi camino gracias Dios por estar siempre de mi lado, A las MSc Rocío Castillo Andrade quien con sus conocimientos apporto a la realización de este trabajo de investigación .

Verónica Vizcaino

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se lo dedico:

- A Dios quien es mi fortaleza y me permite el desarrollo de todas las actividades necesarias para alcanzar las metas trazadas
- A mi familia, a mis padres gracias a sus consejos, dedicación han logrado guiarme por el buen camino y ayudarme a cumplir uno de los sueños más anhelados llegar a obtener mi profesión. Gracias por todo ese amor, comprensión y dedicación los amo mucho.
- A las MSc. Rocío Castillo Andrade quien contribuyo con gran responsabilidad en el desarrollo del presente estudio dedicando tiempo valioso a la corrección y organización del mismo.

María Luisa Jurado

AGRADECIMIENTO

Nuestro más profundo agradecimiento a la MSc Rocío Castillo Directora de Tesis, por su tiempo y apoyo que nos brindaron para la construcción de este trabajo; a la Honorífica Universidad Técnica del norte en especial a la Escuela de Enfermería, por los conocimientos, formación académica y humana recibidas.

Un profundo agradecimiento a ese ser supremo que guía nuestras vidas Dios, a nuestros padres, hermanos, y familiares y todas las personas que la conforman ese cariño, ayuda, sacrificio y comprensión que nos han brindado en todo momento; y así llegar a alcanzar nuestros objetivos como es la culminación de esta etapa de nuestras vidas, sirviendo mejor así a nuestro país.

María Luisa Jurado

Verónica Vizcaíno

ÍNDICE

	Página
Portada	i
Identificación de la obra	ii
Datos de la obra	iii
Autorización de uso a favor de la Universidad	iii
Constancia	iv
Derechos del autor	v
Aprobación del tutor	vi
Aprobación del jurado examinador	vii
Dedicatoria	viii
Agradecimiento	ix
Índice	x
Lista de cuadros y figuras	xv
Resumen	xvi
Summary	xvii
Introducción	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1 Antecedentes	3
1.2 Planteamiento del problema	4
1.3 Descripción del problema	4
1.4 Formulación del problema	5
1.5 Delimitación del problema temporal- espacial	6
1.6 Preguntas de Investigación	6
1.7 Objetivos	7
1.7.1 General	7
1.7.2 Específicos	7
1.8 Justificación	7
CAPÍTULO II	
2.1 Marco de Antecedentes	10

2.1.1	Educación Superior y Desempeño Profesional	10
2.1.2	Enfoques en los estudios sobre Graduados	11
2.1.3	Importancia de los estudios sobre Graduados	13
2.1.4	Argumento de la Profesión de Enfermería	13
2.1.5	Contexto Socioeconómico	15
2.1.6	Contexto Laboral de Enfermería	16
2.1.7	Evaluación de Desempeño	18
2.1.7.1	Reseña Histórica	18
2.2	Marco Teórico	19
2.2.1	Definición de Desempeño	20
2.2.2	Propósito de la Evaluación de Desempeño	20
2.2.3	Beneficios de la Evaluación de Desempeño	21
2.2.4	Modelos de Evaluación del Desempeño	21
2.2.4.1	Modelos Tradicionales	22
2.2.4.2	Modelos no Tradicionales	25
2.2.5	Marco Legal del Desempeño en el Ecuador	26
2.2.5.1	Norma de Evaluación del Desempeño	27
2.2.6	Descripción de la Carrera de Enfermería	27
2.2.6.1	Objetivos Educativos de Enfermería	27
2.2.6.2	Campo Ocupacional	28
2.2.6.3	Modelo de Gestión	29
2.3	Marco Conceptual	29
2.3.1	Glosario	29
2.3.2	Lista de Siglas	31
2.4	Marco Contextual	32
2.4.1	Ministerio de Salud Pública	32
2.4.2	Valores del Ministerio de Salud Pública	34
2.4.3	Planeamiento Estratégico	35
2.4.4	Misión del MSP	35
2.4.5	Visión del MSP	35
2.4.6	Cultura Organizacional	36
2.4.7	Descripción de las áreas de salud del MSP	37

2.4.8	Especificaciones Generales	38
2.5	Marco Ético	39
2.5.1	Principios Éticos	40
2.5.2	Beneficencia y no Maleficencia	41
2.5.3	Estado Actual y Perspectivas Futuras	41
2.5.4	Consideraciones Éticas	43
2.6	Flujograma de Evaluación del Desempeño	45
CAPÍTULO III		
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		47
3.1	Tipo de Investigación	47
3.2	Diseño de la Investigación	47
3.3	Estrategias de la Investigación	47
3.4	Población y Muestra	47
3.5	Técnicas e Instrumentos	48
3.6	Valor Práctico del Estudio	49
3.7	Criterios de Inclusión	49
3.8	Criterios de Exclusión	49
3.9	Validez y Confiabilidad	50
3.10	Procedimiento de la Investigación	50
3.11	Variables	50
CAPITULO IV		
PROCESAMIENTO, ANÁLISIS INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		56
4.1	Análisis e Interpretación de datos	56
4.2	Discusión de Resultados	69
4.3	Contrastación	71
CAPITULO V		
5.1	Plan de Intervención	74
5.2	Conclusiones	82
5.3	Recomendaciones	84
Referencias Bibliográficas		86

Anexo 1:	Norma de Evaluación del Desempeño	88
Anexo 2:	Marco Administrativo	110
Anexo 3:	Formulario SENRES	113
Anexo 4:	Ficha de Procesos	116
Anexo 5:	Cronograma de Evaluación de Desempeño	117
Anexo 6:	Cuestionario para el Buzón de Sugerencias	118
Anexo 7:	Modelo del Buzón	120
Anexo 8:	Fotografías	121
Anexo 9:	Anteproyectos Aprobados	125
Anexo10:	Aprobación Legal para Recopilación de Información	130

LISTA DE CUADROS Y FIGURAS

Figuras

Figura 1.	Tipo de servidor público de los graduados	56
Figura2.	Procedencia laboral de los graduados.	57
Figura3.	Edad de los graduados de la carrera de enfermería.	57
Figura 4.	Género de los graduados	58
Figura5.	Gestión del puesto de los graduados	58
Figura. 6.1.	Conocimientos del HSVP	60
Figura. 7.	Conocimientos de los evaluados por competencias	61
Figura7.1.	Conocimientos sobre normas y protocolos	63
Figura. 8.	Nivel de desarrollo de la destreza técnica del puesto	63
Figura. 9.	Competencias técnicas del puesto de los evaluados	64
Figura 10.	Competencias universales de los evaluados	65
Figura 11.	Competencias universales por destrezas	65
Figura 12.	Trabajo en equipo	66
Figura 13.	Aplicación de trabajo en equipo	67
Figura14.	Escala de calificación	68

TABLAS

Tabla 1:	Conocimientos de los Evaluados por Competencias	61
----------	---	----

“DESEMPEÑO PROFESIONAL DE GRADUADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA, FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD, UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE EN UNIDADES OPERATIVAS DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA, PROVINCIA DE IMBABURA 2011”

Autoras: María Luisa Jurado
Verónica Vizcaíno
Directora: MSc. Rocío Castillo
Año: 2012

RESUMEN

Esta investigación fue de tipo descriptiva de corte transversa univariado I, analizó el desempeño profesional en el periodo enero –diciembre 2011 de los licenciados de enfermería graduados en la Universidad Técnica del Norte en unidades de salud del Ministerio de salud pública en Imbabura Como técnica de recolección de datos se utilizó la revisión documental con las variables consideradas dentro de la norma aplicada por la norma de evaluación del desempeño (codificada) acorde a las reformas de la resolución No. SENRES – 2008 – 000170 el análisis estadístico fue descriptivo univariado, los resultados relevantes señalan que el desempeño profesional de los evaluados es en su mayoría es muy bueno, las competencias de menor desarrollo en general son: normas, técnicas, procedimientos, pensamiento conceptual, identificación de problemas relaciones humanas actitudes de cambio, orientación en los servicios, liderazgo. No hay un perfil óptimo estandarizado que permitan evaluar las competencias específicas de la profesión en función de áreas de desempeño.

Conclusión: la evaluación de desempeño profesional como un proceso que debe ser conocido y consensuado por evaluadores y evaluados en función de los planes y objetivos institucionales y criterios de competencia laboral por áreas de desempeño. El trabajo comprende 4 capítulos, el capítulo I donde se presenta el problema de la investigación, el capítulo II se presenta el marco teórico, el capítulo III con metodología, el capítulo IV con procesamiento, análisis e interpretación y discusión de resultados.

PERFORMANCE OF GRADUATES OF THE NURSING CAREER,
FACULTY OF HEALTH SCIENCES, TECHNICAL UNIVERSITY OF THE
NORTH IN OPERATIONAL UNITS OF THE MINISTRY OF PUBLIC
HEALTH, IN THE PROVINCE OF IMBABURA PERIOD 2011

Author: María Luisa Jurado
Verónica Vizcaíno
Director: MSc. Rocío Castillo
Year: 2012

SUMARY

This research was descriptive cross sectional, analyzed the performance in the 2011 period of the graduates of nursing graduates at the Technical University of the North in health units of the Ministry of Public Health in Imbabura, as a technique of data collection was used the documentary review with the variables considered within the standard applied by the evaluation standard the performance (codified) according to the reforms of the resolution No. SENRES - 2008 - 000170 the statistical analysis was univariate descriptive, relevant results indicate that the performance is evaluated in its majority is very good, the powers of lesser development in general are: rules, techniques and procedures and conceptual thinking, identification of problems of human relations attitudes change, orientation in services, leadership. There is no standardized optimum profile as to be able to assess the specific responsibilities of the profession on the basis of performance areas. Conclusion: the assessment of performance as a process that must be known and agreed upon by evaluators and evaluated in terms of the plans and objectives and institutional criteria for labor competence by areas of performance. The work consists of 4 chapters, the chapter I where the problem lies in the fact of the investigation, the chapter II presents the theoretical framework and everything related to the Ministry of Public Health and its units, the chapter III with methodology, chapter IV with processing, analysis and interpretation and discussion of results .

INTRODUCCIÓN

El mundo actual evoluciona con rapidez increíble y con una intensidad cada vez mayor, esto debido al vertiginoso desarrollo científico y tecnológico y a los cambios políticos y sociales que a diario se viven. Tal situación hace que se deriven resultados imaginables que originan incertidumbre en las organizaciones públicas y privadas.

En este contexto, el área de los Recursos Humanos (RH) experimenta el mayor número de cambios. Razón por la cual se requiere de un proceso educativo diferente de una escuela de enfermería también diferente para que respondan ha tan acelerado desarrollo. En esta misma perspectiva, “el proceso de enseñanza y aprendizaje exige docentes creativos en la búsqueda de la pedagogía y modalidades educativas que respondan a las necesidades, intereses y metas de los estudiantes.(Ayala, 2003)

En los estudios de diagnóstico de la Educación Superior Ecuatoriana se señala que “aunque las universidades presentan una oferta académica amplia, ésta es poco pertinente a las necesidades de desarrollo del país. (Pacheco, 2002)

Esto se explica, principalmente, por cuanto la oferta educativa y los planes de estudios de las carreras de las universidades generalmente no se fundamentan en investigaciones sistemáticas y actualizadas sobre las necesidades de desarrollo regional y nacional, las demandas de los sectores productivos y los resultados de los procesos de formación profesional. (Uquillas Sonia Vallejo, 2009)

Estas nuevas exigencias en el sistema de educación superior Ecuatoriano y las nuevas exigencias del ejercicio laboral en el marco de las reformas planteadas SENRES (Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneración del Sector Público)

exige, al sector formador repensar sobre la coherencia entre el perfil de desempeño profesional y el perfil de formación de los graduados de la Carrera de Enfermería de La Universidad Técnica del Norte.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Antecedentes.

La evaluación de desempeño laboral profesional es planteada por la gestión, como uno de los más importantes indicadores para medir los resultados organizacionales”.(Kahalas, 1999)

Se realizó un estudio descriptivo correlacionar titulado desempeño de las enfermeras de atención directa y la satisfacción laboral en el hospital Placido Daniel Rodríguez, el objetivo del mismo fue evaluar el desempeño profesional de enfermera en atención directa y la satisfacción laboral. (Millan, 1999)

Un trabajo expofacto correlacionar titulado relación entre la evaluación de desempeño de las enfermeras de atención directa con sus factores de logro y reconocimiento en el hospital Enrique Tejera en el estado de Carabobo. (Mendoza, 1999)

Se realizo un estudio descriptivo exploratorio titulado desempeño laboral y satisfacción de los profesionales egresados de la Escuela de Enfermería en Medellin- Colombia. (Correa, 1999)

Otro trabajo relevante quien a través de un estudio descriptivo realizado en la Facultad de Salud en la Universidad del Valle evaluaron 6 programas académicos sobre terapia ocupacional, bacteriología, laboratorio clínico, Fonoaudiología, fisioterapia, enfermería y odontología en el marco del proceso de autoevaluación y acreditación universitaria según los lineamientos definidos por el concejo nacional de acreditación en Colombia.(Argote, 2001)

1.2 Planteamiento del problema.

La OMS señala la obligación de los gobiernos de asignar la provisión de recursos para el plan nacional de salud, y en su declaración de Alma Atá en 1978, reitera que “La salud es derecho humano fundamental y establece la responsabilidad ineludible del Estado de asegurar este derecho a la población.

El desempeño profesional es el comportamiento o conducta real del trabajador o educándose para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que en realidad hace, no lo que sabe hacer. Esto comprende la peripicia técnica, la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales.

Toda la Organización debe contar con sistemas de Evaluación del Desempeño Profesional que le permita verificar si sus empleados están cumpliendo correctamente con sus funciones o por el contrario sí tienen debilidades que requieran tomar medidas correctivas, más aún si se refiere a las instituciones de salud en donde las Enfermeras realizan una serie de cuidados a los Enfermos.

Los graduados en Licenciatura de Enfermería con nuevos conocimientos deben cumplir todas las normas y requerimientos de las organizaciones, en la actividad laboral que desarrollan, debido a que se encuentran dentro del sistema educacional el cual les otorgó la certificación.

1.3 Descripción del problema.

En la actualidad se identifican áreas de oportunidad y compromiso con la sociedad y cómo desde la perspectiva de enfermería se pueden ofrecer servicios de calidad acordes con las necesidades de la población para garantizar la continuidad de la atención a la salud. En este contexto

la enfermería en Ecuador ha experimentado en el sistema de enseñanza y por ende en el cuidado de la salud.

Sin embargo el reto principal de inicio es mejorar la enseñanza teórica-práctica que genere cambios favorables en el profesional de enfermería, acorde a las necesidades y políticas de salud del país.

El cuidar es la esencia de la Enfermería, la cual se ejecuta a través de una serie de acciones de cuidado dirigidos a otro ser humano o grupos con afecciones físicas reales o potenciales, con el fin de mejorar o aliviar las molestias y/o dolencias generadas por el proceso de enfermedad o a mantener la salud, por esto las personas que ejercen esta profesión deben poseer el conocimiento y la capacidad intelectual que le permita resolver problemas, comunicarse y reflexionar críticamente, sobre los problemas inherentes o que alteren la salud de las personas que cuidan.(J., 1995)

En nuestro país; el Ministerio de Salud Pública del Ecuador es la Organización encargada como autoridad sanitaria, de regular, planificar, coordinar y controlar la salud pública a través de la vigilancia y control sanitario, atención integral a personas, promoción y prevención, investigación y desarrollo de la ciencia y tecnología, con el fin de garantizar el derecho del pueblo ecuatoriano a la salud, es por eso que los profesionales que laboran en esas dependencias deben cumplir ciertas normas de calidad en atención integral.

1.4 Formulación del problema.

¿Cual es el nivel de desempeño profesional que los graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte en las unidades de salud del Ministerio de Salud Publica en la provincia de Imbabura durante el periodo Enero –Diciembre 2011?

1.5 Delimitación del problema temporal- espacial.

1.5.1 Espacial.

La investigación a realizarse será en los graduados de la Escuela de Enfermería, de la Universidad Técnica del Norte que se encuentren desempeñando sus labores por medio de un contrato en el año 2011.

1.5.2 Temporal.

La investigación se realizará durante el periodo Enero – Diciembre del 2011.

1.5.3 Geográfica.

La investigación se realizará en las unidades del Ministerio de Salud Pública de la Provincia de Imbabura.

1.6 Preguntas de investigación.

1.6.1 ¿Cuáles son las características socio - demográficas de la población en estudio?

1.6.2 ¿Cuáles son los criterios relevantes de desempeño establecidos en el marco de la Norma Código No. SENRES – 2008 –000170?

1.6.3 ¿Cuáles son los rasgos comunes del Perfil Optimo para el personal de enfermería de unidades de Salud del Ministerio de Salud Pública?

1.6.4 ¿Cuáles son los logros alcanzados por los Graduados en el desempeño profesional?

1.6.5 ¿Cuáles son las deficiencias de los Graduados de acuerdo a las exigencias del perfil de desempeño?

1.7 Objetivos.

1.7.1 General.

Analizar el nivel de desempeño profesional de los de los graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte en las Unidades de Salud del Ministerio de Salud Pública en la Provincia de Imbabura, período 2011.

1.7.2 Específicos.

- 1.7.2.1 Caracterizar el tipo de servidor y la ubicación laboral de la población en estudio.
- 1.7.2.2 Identificar los criterios de desempeño establecidos en el marco de la Norma Código No. SENRES – 2008 – 000170.
- 1.7.2.3 Identificar los rasgos comunes del Perfil Optimo para el personal de enfermería de unidades de Salud del Ministerio de Salud Pública en la Provincia de Imbabura.
- 1.7.2.4 Señalar los logros de los Graduados de la Carrera de acuerdo a, las exigencias del perfil de desempeño.
- 1.7.2.5 Señalar las deficiencias de los Graduados de la Carrera de acuerdo a las exigencias del perfil de desempeño.
- 1.7.2.6 Proponer un plan de intervención para mejorar el nivel de desempeño profesional estudiantil, señalando sugerencias a través de un buzón.

1.8 Justificación.

La Evaluación del Desempeño le permite a las Enfermeras (os), que le sea reconocido su labor generando así una motivación, lo que le estimularía su rendimiento, desarrollaría su sentido de responsabilidad y aumentaría su compromiso, repercutiendo esto positivamente en los cuidados brindados al usuario. En la presente investigación se pretende obtener información que ayude a determinar si existe relación entre los cuidados que proporciona las Enfermeras y la Evaluación del Desempeño,

sirviendo sus resultados de soporte, para que la organización implemente sistemas factibles de evaluación, con las cuales podría rendir cuentas clara y precisas de la gestión Administrativa que realiza.

Igualmente, los resultados obtenidos podrán servir como marco referencial para futuras investigaciones relacionadas con el tema tratado, incrementando así el acervo de conocimientos en la profesión de Enfermería.

La enfermería como ciencia tiene un cuerpo de conocimientos que le es propia y específica, lo que le crea la necesidad de trasmitirla. Por una parte, la formación de los futuros profesionales en los niveles de planificación, dirección, ejecución y control de la docencia; por la otra, como profesional sanitario que es, y como parte de sus actividades deseará intervenir en el proceso de educación para la salud.

Con la información obtenida dará tranquilidad a La Facultad de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte, ya que está preocupada por conocer la situación laboral de los graduados de la Licenciatura en Enfermería, es por ello que decidimos realizar este estudio con el fin de valorar a las licenciadas (os) en el campo laboral, y así mismo poder proponer estrategias que permitan la articulación del Sistema Educativo y el Sistema Productivo.

Es importante la formación del recurso humano en respuesta a las necesidades de nuestro país y a nivel internacional, así como las posibilidades de mejora en el área de la Educación Superior y la formación de ciudadanos preparados para incorporarse al mundo laboral y económico, es por eso necesario que se valore la situación laboral los egresados de la Facultad de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte, para conocer nuestras fortalezas y debilidades ya que ellos son los futuros proveedores de salud.

Una enfermera es una persona que cuida de la salud y el bienestar de la población que tiene a su cargo. Pero esta definición a pesar de ser

cierta no explica con suficiente claridad la amplia labor que las enfermeras y enfermeros desempeñan cada día en todo el mundo.

CAPÍTULO II

2.1 Marco de Antecedentes.

2.1.1 Educación superior- desempeño laboral: los estudios sobre graduados.

En los estudios de diagnóstico de la Educación Superior Ecuatoriana señala que “aunque las universidades presentan una oferta académica diversificada y amplia, ésta es poco pertinente a las necesidades de desarrollo del país. (Pacheco, 2002)

Esto se debe sin lugar a duda a que la oferta educativa de las carreras de las universidades poco fundamentan en todas las investigaciones sistemáticas y actualizadas sobre las necesidades de desarrollo regional y nacional, las demandas de los sectores productivos y los resultados de los procesos de formación profesional.

Los resultados de la formación profesional se reflejan en el grado de inserción y desempeño laboral de los graduados de las universidades, por lo que son considerados universalmente, como indicadores de la pertinencia y calidad de la educación superior. (Teichler, 2003)

Estos indicadores también han sido considerados en los referentes de calidad establecidos por el CEAACES, por lo que las universidades ecuatorianas y en este contexto, la Universidad Técnica del Norte (UTN), deberían disponer de información confiable al respecto para verificar y asegurar el cumplimiento de su compromiso de formar profesionales, en correspondencia con los requerimientos del desarrollo del país.

También se planteó la necesidad de evaluar la pertinencia de la educación superior, en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que éstas hacen; y, de ampliar y reforzar los vínculos entre la enseñanza superior, el mundo del trabajo y otros sectores de la sociedad, en razón las dinámicas del cambiante contexto

socioeconómico y la aparición de nuevos modelos de producción y dinámicas.

Por lo tanto, los estudiantes deben aprender no sólo el conocimiento profesional, sino también a aplicarlo, a potenciar habilidades, a desarrollar valores y actitudes que prometieran éxitos en el mundo, habilidades genéricas, a desarrollar valores y actitudes que les comprometieron el éxito en su futuro laboral.

2.1.2 Enfoques en los estudios sobre graduados.

Reconocen tres enfoques en los estudios sobre graduados universitarios que se hacen en Estados Unidos; uno, que enfatiza los logros de los graduados; otro, la implicación de los estudiantes y la adquisición de habilidades; y, un tercero, que se centra en las donaciones y contribuciones del egresado a la universidad. (Cabrera, 2003)

El enfoque de los logros se basa en el supuesto de que la calidad y efectividad de las universidades se puede evaluar basándose en lo que los egresados logran en los años posteriores a su titulación, en consecuencia, se consideran como indicadores de calidad, principalmente: los logros laborales, los ingresos y la satisfacción en el trabajo; no obstante, algunos estudios incluyen una evaluación sobre la satisfacción del egresado con la formación recibida en la universidad. El enfoque de implicación y adquisición de habilidades de los estudiantes argumenta que el mejor modo de evaluar la calidad institucional es mediante la comprensión de la naturaleza de las experiencias de aprendizaje que tuvieron los egresados en la universidad, la implicación de éstos en los estudios, así como también la adquisición de habilidades profesionales y capacidades personales; se basa en indicadores relacionados con la efectividad de la enseñanza y el aprendizaje, la implicación de los egresados en sus estudios, la adquisición de habilidades o competencias relevantes y su aplicación en el trabajo.

Se señala con acierto que los enfoques pueden ser diferenciados, además, según los sujetos de investigación, puesto que el problema de la relación educación-empleo puede ser analizado desde distintas perspectivas: la de los profesores, la de los empleadores y la de los egresados o titulados. De las experiencias de los sistemas de evaluación se ha tomado el enfoque desde los empleadores en donde los logros y la adquisición de habilidades están presentes de una u otra manera en los criterios para la evaluación. (Pino, 2003)

Plantean la necesidad de complementar la información de los estudios de egresados con indicadores que den cuenta de la formación de los titulados, de ahí que se encuentran algunos estudios centrados en la medición de las competencias de los graduados universitarios. (Allen, 2003)

Estos autores afirman que las competencias adquiridas en la universidad no son solo importantes para asegurar la mayor productividad del titulado al incorporarse al mercado laboral, sino también para la empleabilidad a largo plazo; y que, es importante comprender el papel de los distintos tipos de competencias a corto y largo plazo para la adecuación de estas competencias durante la formación de pregrado.

En consecuencia, actualmente, en los países europeos se destaca el interés de conocer no sólo si los graduados trabajan o no, sino también cuáles son las competencias de los titulados superiores, “dónde y cómo se han adquirido, las competencias requeridas en los puestos de trabajo, qué necesitan aprender los alumnos en términos de conocimientos, en la perspectiva de mejorar los programas de estudios”.

También se puede evaluar la formación profesional recibida, referida a los conocimientos y habilidades incluyendo la formación social.

2.1.3 Importancia de los estudios sobre Graduados.

Los estudios de egresados aportan información relevante para sustentar políticas y estrategias orientadas al mejoramiento de la calidad de la formación profesional y del accionar institucional en general. Por tanto, pueden considerarse, incluso, una “Herramienta básica para la definición de políticas en el nivel regional y nacional tendientes a propiciar el desarrollo y el fortalecimiento de todas las instituciones educativas del país”. (Fresán, 1998)

También pueden estar relacionadas con el mejoramiento de los planes de estudios. Lo cierto es que las universidades requieren estar alerta a los cambios que se producen en los campos y prácticas profesionales, en procura de trabajar en correspondencia con los requerimientos y necesidades del entorno. “No es que la universidad deba determinar su oferta tomando en cuenta exclusivamente la dinámica del mercado laboral, o las opiniones del sector productivo, pero sí de guía de su pertinencia.

2.1.4 Argumento de la profesión de Enfermería.

En torno a la problemática del recurso humano de enfermería, su perfil profesional y sus características cualitativas y cuantitativas, distintos organismos nacionales e internacionales de salud se han ocupado de analizar la situación.

En el ámbito de la práctica de la enfermería argumentando que La definición del ámbito de la práctica transmite a los demás las competencias y la responsabilidad profesional de la enfermera. La disciplina que orienta las funciones de la enfermera y el ámbito de la práctica de la enfermería.

Sin embargo, en gran parte de los países las condiciones de trabajo de las enfermeras continúan siendo muy deficientes, expresadas

en bajos salarios, sobrecarga laboral por exceso de pacientes, turnos de trabajo prolongados, ambientes laborales poco adecuados, áreas físicas deficientes, falta de dotación de equipos y suministros básicos para el cuidado de enfermería y pocos o inexistentes espacios de participación de enfermería en la toma de decisiones.

Para referirnos a las funciones del personal de enfermería debemos tener en cuenta su formación académica y en este sentido puede decirse que la formación de enfermeras profesionales ha aumentado en forma sostenida en el transcurso del siglo.

La enfermería juega un papel importante en el logro de una gran variedad de resultados positivos, tales como el incremento del conocimiento en salud, la disminución de quejas, el mantenimiento de la salud, la accesibilidad a los servicios, la disminución de los días de estancia hospitalaria y en la satisfacción de pacientes y empleados.

La formación del personal de enfermería a las mejoras en salud ha impulsado varias investigaciones con el propósito de sistematizar la experiencia de Profesionalización de Enfermería.

La problemática también ha requerido investigaciones que indaguen perfiles, funciones, imagen y percepciones subjetivas de los trabajadores del campo. En Cuba un estudio planteó la necesidad de discriminar los perfiles y funciones de enfermería a nivel universitario y a nivel técnico dentro del equipo de enfermería y con otros profesionales, teniendo en cuenta que la falta de delimitación de las funciones tiene una repercusión importante para la profesión porque hace más difícil la consolidación del logro de su identidad profesional. (Torres Espeón, 2004)

En un estudio que realizó: identificó cuatro áreas problemáticas de la enfermería: imagen y estatus, credibilidad profesional, relaciones humanas y reconocimiento de la profesión basado en un ejercicio autónomo. La imagen del trabajador de enfermería parece ser un constructor de difícil definición a través de diferentes contextos.(Lawerence J, 1996)

Consideran que la imagen que se tiene de una profesión condiciona las conductas y las expectativas frente a ella, tanto de legos como de profesionales. Por esta razón es interesante conocer cómo se auto describen y se auto categorizan las profesiones. (Leibovicha de Figueroa, 1988)

Sostienen que el auto categorización es un proceso cognoscitivo, subyacente a la identificación social, a la pertenencia a un grupo, a la formación psicológica de un grupo, y es también responsable de hacer a la cognición y al comportamiento estereotipado y normativo. En opinión de los mencionados autores la auto categorización implica una auto conceptualización y la misma está fuertemente ligada a la construcción de la identidad, específicamente a la autoestima.(Gosende, 1990)

2.1.5 Contexto socioeconómico.

En el periodo que 1996-2008, la problemática política y socioeconómica del país se agudizó por el modelo económico neoliberal. Esta se reflejó en una mayor concentración de la riqueza e inequidad, y como consecuencia, en mayor dependencia de los países de mayor desarrollo, inestabilidad e ingobernabilidad. A partir del 2008 con la nueva Constitución de la República se iniciaron nuevos procesos orientados al cambio del modelo económico que contiene relevantes compromisos con el mejoramiento de las condiciones de vida de los ecuatorianos y cuyo énfasis en las políticas públicas tienen claras orientaciones en el área de la salud y la orientación.

2.1.6 Contexto Laboral de Enfermería.

A través de su historia, la Enfermería como disciplina ha llevado a cabo un proceso de trabajo alineado al modelo biomédico de atención. Este hecho implicó el desarrollo de una práctica a la luz del paradigma de la categorización, el cual se extiende a todas las áreas de la profesión, particularmente a la de la Enfermería laboral. Tal situación evidencia la necesidad de profundizar en el análisis del saber y el hacer de la Enfermería laboral, factores que expresados teóricamente llevan al conocimiento de su ser como profesión.

La Enfermería en el espacio laboral fundamenta su trabajo de acuerdo con un saber adquirido en la formación profesional, mayormente biológica y en la mayoría de los casos, en su experiencia laboral hospitalaria: “En mi práctica profesional, he utilizado tanto el conocimiento de la universidad como mi experiencia hospitalaria. Dar cuidado de acuerdo a mi conocimiento. El conocimiento personal se identifica al establecer relaciones efectivas con las personas que atiende, pues analiza desde sí misma, las situaciones laborales y personales, las adapta a la realidad de la persona y así realiza su intervención.

Bajo esta perspectiva “se visualiza el paradigma de Enfermería de la categorización, como un modelo donde los fenómenos son considerados como clases o categorías aisladas, que buscan el factor causal para orientar el tratamiento, sin considerar los demás factores personales y ambientales. Sin embargo, al mismo tiempo, le permite desarrollarse con habilidad y seguridad en la atención de las personas”.

En este ámbito de análisis, la enfermería como servicio público debe contribuir a preservar la vida y la salud de las personas desde las perspectivas, humana, ética, interpersonal y terapéutica, la característica singular de la práctica enfermera es el cuidado de la persona (individuo, familia, grupo, comunidad y sociedad) que, en continua interacción con su entorno, vive experiencias de salud. Requiere escoger acertadamente

acciones pensadas que respondan a necesidades particulares de las y los grupos humanos.

En este sentido el cuidado comprende aspectos afectivos y humanistas relativos a la actitud y compromiso con los usuarios, y aspectos instrumentales o técnicos que no pueden separarse de los primeros.

Sin enfermeras y enfermería, y sin importar cuántos médicos existen, es imposible lograr un cuidado de salud adecuado en cantidad y calidad. Sin enfermeras los sistemas se tornan desorganizados, espasmódicos e inaccesibles para la mayoría de la gente. Las enfermeras son la goma que mantiene las piezas del sistema pegadas y bien colocadas, de manera que la prestación de los servicios realmente sirva a la gente.

La gestión da cuenta del impacto y resultados del cuidado y monitorea la percepción del cuidado como elemento fundamental de la calidad del servicio. Por ello, el desarrollo de sistemas de información en enfermería facilita la evaluación de los procesos de cuidado mediante el análisis de los indicadores de gestión de calidad.

La composición y dinámica de la fuerza de trabajo está dada por la oferta y la demanda. Los factores relacionados con la oferta de profesionales de enfermería son: número de aspirantes a la formación universitaria, ingreso y egreso en la formación de pregrado, disponibilidad y oferta de posgrados, reglamentación y control del ejercicio profesional; procesos de certificación y recertificación.

Los factores relacionados con la demanda son: “organización del sector salud; oferta de empleos y distribución territorial e institucional; formas de contratación; sistemas de remuneración y estímulos.”

2.1.7 Evaluación de Desempeño.

2.1.7.1 Reseña Histórica.

Se puede afirmar que desde el primer momento que un hombre dio empleo a otro el trabajo empezó a ser evaluado. La necesidad de la evaluación data de la antigüedad. La dinastía Wei (221-265 A.C.) contaba con un “calificador imperial” de la familia real. En la edad moderna San Ignacio de Loyola (1491-1556) estableció un sistema de calificación para los miembros de la Compañía de Jesús. Más recientemente, en el siglo XIX y comienzos del XX, la evaluación se empieza a emplear de modo más sistemático gracias al trabajo de Frederick Taylor. Y es a partir de la segunda guerra mundial que los sistemas de evaluación del desempeño empiezan a tener una amplia aceptación en las empresas.

Estados Unidos, en 1842, fue el primer país que comenzó a evaluar el desempeño, y el Congreso de los EEUU promulgó una ley que hacía obligatorio la evaluación de desempeño anual de los empleados de los distintos departamentos, a partir de ahí, dichos programas de evaluación de desempeño se hizo extensivo.

Con la humanización del trabajo, la teoría administrativa pasó de preocuparse principalmente por la máquina considerar más al hombre. Como consecuencia, surgió una infinidad de técnicas administrativas para evaluar el desempeño de los empleados, unas más exitosas que otras. Sin embargo, los resultados no han sido del todo satisfactorios.

Señalan, de lo que podemos estar absolutamente seguros es que las organizaciones del mañana serán muy distintas a las actuales. Para ello se necesitará organizaciones eminentemente adaptativas, conformadas por personas en perpetuo estado de aprendizaje: Una realidad totalmente diferente a nuestra actual visión del mundo. (Schein, 2009)

Entonces, cada vez se vuelve más necesario disponer de un sistema adecuado de evaluación del desempeño. “Nos urge tener herramientas para medir el trabajo de las personas, brindarles retroinformación acerca de su comportamiento y de los resultados obtenidos, y facilitarles de esta manera el aprendizaje continuo. Al mejorar su desempeño lograrán resultados superiores en su propio provecho y en el de su organización.” (Zambrano, 2009)

2.2 Marco Teórico.

2.2.1 Definición de Desempeño.

La evaluación de desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo; es un proceso que sirve para escuchar para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y; sobre todo su contribución al negocio de la organización. La evaluación del desempeño es un proceso dinámico que incluye al evaluado y su gerente, y representa una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa actual; es un medio mediante el cual se pueden localizar problemas de supervisión y gerencia, de integración de personas a la organización, de adecuación de la persona al cargo, de posibles disonancias o falta de entrenamiento.

El proceso para evaluar al recurso humano se denomina comúnmente Evaluación del Desempeño, y generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo.

El procedimiento para evaluar al recurso humano se denomina, evaluación del desempeño y generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto a los empleados y su desempeño a cargo. Es un sistema de apreciación del desenvolvimiento del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo, toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor la excelencia y las cualidades o el estatus de las personas. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes que reciben diferentes denominaciones.

La evaluación de desempeño: “constituye una técnica de dirección imprescindible en el proceso administrativo, mediante ella se puede encontrar problemas de supervisión del recurso humano, de integración del trabajador a la empresa o al cargo que ocupa actualmente, de la falta de aprovechamiento de potenciales mayores que los exigidos para el cargo de motivación etc. Así mismo de acuerdo con los tipos de problemas identificados la evaluación de desempeño colabora con la determinación y el desarrollo de una política adecuada a las necesidades de la empresa. (Toro, 1999)

2.2.2 Propósito de la Evaluación de Desempeño.

“La evaluación de desempeño no es un fin en sí misma, sino un instrumento medio o herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa .Para alcanzar ese objetivo básico, mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa, la evaluación de desempeño trata de alcanzar estos diversos objetivos intermedios”. (Writer, 2010)

Se debe definir y comunicar los objetivos y beneficios antes de implantar la evaluación de desempeño, para asegurar que todos tengan expectativas comunes acerca de lo que se puede conseguir. La parte más importante a la hora de implantar este programa es explicar porque es necesario para así eliminar todo tipo de resistencias. Toda evaluación completa de resultados debe incluir un plan de mejora de los mismos. Este paso importante se ignora con frecuencia.

Los directivos han de reconocer que el desarrollo de un empleado es un ciclo continuo: Fijación de objetivos de resultados, prestación de la formación necesaria para lograr los objetivos, valoración de los resultados en relación con los objetivos, fijación de nuevos objetivos más elevados.

2.2.3 Beneficios de la Evaluación de Desempeño.

Los objetivos fundamentales de la evaluación de desempeño pueden ser presentados en tres facetas : Permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación , Permitir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la organización y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo por supuesto, de la forma de administración, Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo presentes por una parte los objetivos individuales

2.2.4 Modelos de Evaluación del Desempeño.

Existen diferentes modelos de evaluación de desempeño que en el transcurrir de los años han ido optimizándose en beneficio de la evaluación del desempeño del trabajador, actualmente se agrupan entre métodos tradicionales y no tradicionales:

2.2.4.1 Modelos Tradicionales.

Modelo de Escala Gráficas: “es el más utilizado y divulgado. Suele tener forma de formulario de doble entrada en el que las líneas son los factores de evaluación de desempeño que son brevemente seleccionados y definidos, y las columnas son los grados de variación de esos factores.(Rodriguez., 2010)

Tipo de escala de forma de apuntar: Continuas, donde hay dos puntos a los extremos de una línea y el desempeño se sitúa en cualquier punto de la línea.Semicontinuas, igual que lo anterior pero se incluye puntos intermedios para orientar dentro de la escala.Discontinuas, la posición de las marcas están previamente fijadas, el evaluador tiene que escoger una de las marcas. Muchas veces esas escalas están representadas por cuadros, dentro de los cuales se define las características de cada factor de evaluación en cada grado. A veces estos son ponderados.

Tipo de escala por contenido de lo medido: Rasgos personales, sean referidos a cualidades personales (honestidad, flexibilidad, etc.) o referidas al desempeño del trabajo (calidad, planificación, etc.)Funciones del puesto del trabajo, responsabilidades de las funciones del puesto del trabajo (definir la política de puestos de trabajo, entregar a la fuerza de ventas, etc.)Conductuales, se basa en la medición de conductas observables, que son críticas para el éxito o fracaso en el puesto de trabajo. Es necesario tener un formulario para cada puesto de trabajo concreto. Cada dimensión de mide en 7 o 9 intervalos, y en cada uno de ellos se especifica las características observables que diferencian el desempeño y dicha dimensión.

Modelos de Elección Forzada: De varias frases descriptivas del desempeño del empleado positivo o negativas, el evaluador está obligado a escoger dentro de un bloque de frases. Mediante este sistema se evita

el efecto HALO o de tendencias centrales (evaluar a todos de manera conservadora en la media). Las frases que componen los bloqueos no son escogidas al azar, sino que deben ser seleccionados con mucho criterio por medio de un procedimiento estadístico (índice de aplicabilidad o índice de discriminación) que tiende a verificar su adecuación a los juicios existentes de la empresa y su capacidad de discriminación.

Modelos de Frases Descriptivas: Es ligeramente diferente a la anterior porque no obliga a selección de frases. El evaluador señala frases que caracterizan el desempeño del evaluado (signo + ó "S", de sí), y aquellas que demuestran lo opuesto de su desempeño (signo - o "No"; de no).

Modelos de Investigación de Cambio: a través de entrevistas se verifica la evolución de desempeño del evaluado investigando las causas, orígenes y motivos de tal desempeño por medio del análisis de hechos y de situaciones. Suele contar con una evaluación inicial y un análisis complementario ayudado por preguntas.

Modelo de Incidentes Críticos: se basa en el hecho de que en el comportamiento humano existen ciertas características fundamentales capaces de llevar a resultados positivos o negativos. Cada superior inmediato investiga, observa y registra los hechos más destacados significativos del desempeño de las personas en sus tareas. Hay tres fases, observación del comportamiento, registro de hechos significativos e investigación de la actitud y del comportamiento.

La aplicación de este método permite detectar en forma precisa las desviaciones relevantes en el desenvolvimiento laboral y consiguientemente, formular los planes o mecanismos concretos para superarlos.

A si mismo los incidentes críticos pueden poner de manifiesto tendencias desfavorables en los campos del planeamiento del trabajo, motivación del personal, seguridad industrial o disciplina laboral, abriendo

el camino para la adopción de los correspondientes correctivos .Este método no es muy útil para otorgar incrementos de haberes o gratificaciones, debido a que sus resultados no se expresan en punto u otra unidad que haga posible tomar decisiones al respecto con el adecuado sustento cuantitativo

Modelo de Comparación por Pares: consiste en comparar dos empleados con respecto a un factor de evaluación, y se trata de identificar quien es mejor .Se pueden hacer comparaciones entre pares, dentro de un grupo de más empleados, concluyendo unas puntuaciones y una calificación final .Sistema muy simple pero poco eficiente para cuando no hay posibilidad de utilizar otros modelos .

Modelo de Clasificación u Ordenamiento: consiste “en ordenar a los empleados desde el mejor hasta el peor, en función de sus correspondientes merecimientos e insuficiencia, también es conocido como Modelo ranking. Los resultados de la calificación son presentados en forma de un listado en que se indica la posición relativa de cada trabajador. Cuando en número de personas por evaluar es evaluado suele recurrirse a ordenación que posteriormente son ensambladas .Por ejemplo si se trata de jerarquizar 30 trabajadores, se escribiría sus nombres en otras tantas tarjetas y en una primera instancia se formaría dos grupos de ellas: uno comprendería los mejores trabajadores y en otro los peores .Luego cada uno de ellos se subdividiría a su vez en otros dos: uno los mejores de los mejores y los peores de los mejores; y dos de mejores de los peores y los peores de los peores. Este modelo puede ser complemento a la evaluación de desempeño y realizarse con fines salariales exclusivamente, sirviendo de base a las denominadas matrices de incrementos salariales.

Modelo de Distribución Forzada: variante de la anterior donde se fuerza distribuir las evaluaciones siguiendo la curva normal o distribuciones arbitrarias por ejemplo el 10% de los empleados en la categoría más alta, el 20% en la siguiente, el 40% en la zona media, el

20% por debajo de la media, y el 10% para los demás bajo nivel .En alguna empresas estas categorías se definen con intervalos de porcentajes por ejemplo máximo nivel de 10-15% y el mínimo de 0-5%. Ventajas; evita la tendencia de evaluar en el centro de la escala o siempre de un modo muy exigente o muy benevolente. Recuerda al empleador la necesidad de destacar a los empleados excelentes y tratarlos como tales a efectos de reconocimiento, desarrollo, etc. Del mismo modo recuerda la necesidad de abordar los casos de bajo rendimiento (aunque sea en término relativo) y proporcionar los medios adecuados de formación o supervisión para devolver este desempeño en un nivel aceptable. Inconvenientes: no siempre los grupos de trabajo se distribuyen normalmente –si un grupo es muy bueno, se penaliza los menos buenos; si un grupo es muy malo se premia a los menos malos. Por otro lado son sistemas que están pensando para corregir y controlar al evaluador, desarrollan más la competitividad y menos la colaboración.

Modelo de Mixto: cuando no es posible desarrollar en su totalidad cualquiera de los modelos, el comité debe tomar la decisión de combinar dos o más modelos que se adapten a las necesidades de la empresa a fin de obtener el resultado esperado.

2.2.4.2 Modelos no Tradicionales.

Modelo de 180 °, 360°: es un sistema de evaluación que reconoce la importancia de obtener feedback sobre el desempeño de una persona desde diversas fuentes, además del jefe inmediato. Por ejemplo, influye la opinión de compañeros subordinados, si se es jefe, clientes internos y externos con los que tiene un trato frecuente e incluso con proveedores o familiares a parte claro de la propia aprobación.

Los sistemas de evaluación de 360° nacieron en muchas empresas con la idea de reunir una información mas completa acerca del desempeño desde diferentes perspectivas que la que se podía obtener

sólo del jefe .Es decir, se trataba de reducir la subjetividad o arbitrariedad de una sola persona.

Modelo por Competencias: en estos casos suele existir un diccionario de competencias donde hay una clasificación de competencias, y sus competencias con sus respectivas definiciones y las más sofisticadas descripciones de conductas o comportamiento agrupados por niveles de desempeño, dentro de cada competencia.

Estos diccionarios son de gran utilidad a la hora de preparar la evaluación de esas competencias por ayudan a los evaluadores a recordar eventos o ejemplos de comportamiento de sus empleados que servirán para vasar sus juicios de un modo más riguroso y efectivo.

Hay sistemas de evaluación de desempeño basados en competencias que dan conjuntos de competencias ya seleccionados para cada tipo de perfil de empleados.

Modelo Simulaciones: se trata de situaciones simuladas creadas ad-hoc, para evaluar el desempeño de empleados, donde se le somete a una serie de pruebas y ejercicios (típicamente entrevistas individuales y dinámicas de grupo) cercanas al trabajo real, y se observa sistemáticamente, su actuación, puntuando el desempeño con unas tablas de criterio y puntuaciones. Se suele utilizar más con fines de identificación y evaluación de potencial.

2.2.5 Marco legal del Desempeño Profesional en el Ecuador

El Marco legal de Desempeño Profesional del Ecuador define las políticas de talento humano en las diferentes instituciones entre ellos, el MSP. De ahí, que, considerando estas orientaciones legales vigentes, en la investigaciones se consideran los perfiles de desempeño propuestos por tipo de servidor y sector, así como los indicadores de desempeño laboral.

2.2.5.1 Norma de Evaluación del Desempeño (codificada) acorde a las Reformas de la Resolución 170 de la SENRES del 2008 que dice:

Se refiere ANEXO I

2.2.6 Descripción de la Carrera de Enfermería.

En 1978, con los inicios del surgimiento de la Universidad Técnica del Norte única Escuela de Enfermería. Su primer programa de formación legalizado estuvo fundamentado en el pensum de estudios de la Carrera de Enfermería de la Universidad Nacional de Loja, un “currículum técnico”.

A lo largo de la trayectoria de la Carrera, se han producido una serie de cambios curriculares, orientados a mejorar su formación profesional, considerando los cambios científico-técnicos y las demandas del sector extremo. Sin embargo existen escasos estudios en el campo curricular que evidencian resultados en el desempeño de los titulados, por lo que la presente investigación contribuirá significativamente a fortalecer los procesos académicos.

MISIÓN: “Formar profesionales de enfermería con conocimientos científicostécnicoséticos y humanísticos que contribuyan a resolver los problemas de salud de la población”.

VISIÓN: “La carrera de Enfermería será acreditada y constituirá en un referente de excelencia regional”.

2.2.6.1 Objetivos Educativos de Enfermería.

Los graduados de la carrera de ENFERMERÍA en un período de 5 años después de graduarse deberán ser capaces de evidenciar: Tiempo

de estudio, Relación laboral temporal, Oferta laboral amplia y Capacidad del profesional El desempeño como profesional en enfermería con ética y responsabilidad en atención directa al individuo, familia y comunidad; educación, investigación y administración en salud.

Adquirir y mejorar habilidades conocimientos científicos y técnicos a lo largo de la vida profesional, con la finalidad de aportar al mejoramiento del buen vivir de la comunidad.

Comunicarse efectivamente respetando la interculturalidad y equidad de género conformando equipos multidisciplinarios y multisectoriales.

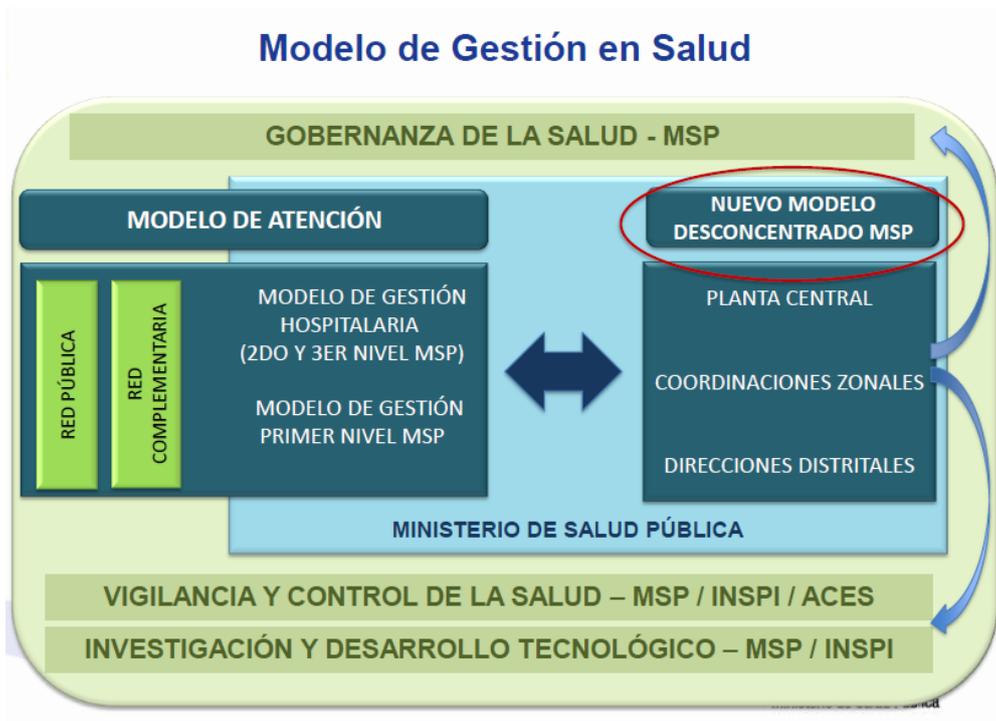
Elaborar, ejecutar y evaluar de proyectos con involucramiento intersectorial e interdisciplinarios en aspectos de prevención de la enfermedad, promoción fomento y protección y recuperación y rehabilitación de la salud en el paciente, familia y comunidad.

Aplicar el trabajo en equipo para la administración de los servicios de salud.

2.2.6.2 Campo Ocupacional.

El campo de acción del profesional de enfermería es amplio. Nuestros (as) graduados (as) se ubican en instituciones de salud públicas o privadas, organizaciones no gubernamentales, industrias, proyectos de salud y sociales, docencia universitaria, etc. Pueden formar empresas de enfermería y consultoría.

2.2.6.3 Modelo de gestión.



Fuente: MSP. Modelo de Gestión en Salud (2012)

2.3 Marco Conceptual.

2.3.1 Glosario.

Cesación: Dejar de desempeñar un cargo o empleo.

Homologación: Verificar de manera oficial que las características de categoría y calidad de una cosa, como un producto comercial, se corresponden con la legislación vigente.

Precepto: Orden o mandato relativa una conducta.

Exigible: Que puede o debe ser exigido.

Relevancia: Importancia o utilidad de algo.

Imparcialidad: Falta de inclinación en favor o en contra de una persona o cosa al obrar o al juzgar un asunto.

Interdependencia:	Relación por la que dos o más personas o cosas dependen unas de otras.
Dirimente:	En derecho, se aplica al impedimento que imposibilita legalmente.
Apelación:	Procedimiento judicial mediante el cual se solicita a un juez o tribunal que anule o enmiende la sentencia dictada por otro de inferior rango por considerarla injusta.
Indicador:	Conjetura o señal que posibilita el conocimiento de algo que ha existido o va a ocurrir.
Retroalimentación:	Proceso de un sistema que es mantenido por uno de sus productos finales.
Gestionar:	Hacer las acciones o los trámites necesarios para conseguir o resolver una cosa.
Eficacia:	Capacidad para obrar o para producir el efecto deseado.
Eficiencia:	Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función.
Actitud:	Manera de comportarse u obrar una persona ante cierto hecho o situación.
Aptitud:	Capacidad para realizar satisfactoriamente una tarea o desempeñar un cargo.
Relevancia:	Importancia o utilidad de algo.
Ponderación:	Expresión exagerada de alabanza o elogio que se hace a una cosa o a una persona.

Servidor:	Expresión que, por cortesía y respeto, utiliza la persona que habla para referirse formalmente a sí misma.
Destreza:	Capacidad para hacer una cosa bien, con facilidad y rapidez.
Competencia:	Capacidad de la persona que es competente, que realiza su trabajo o desempeña su función de modo adecuado.
Gestión:	Acción o trámite que hay que llevar a cabo para conseguir o resolver una cosa.
Arbitrario:	Se aplica a la persona que actúa solamente basándose en su voluntad o capricho y no en la razón, la lógica o la justicia.
Adiestramiento:	Enseñanza o entrenamiento.
Chiavenato:	Profesor Idalberto Chiavenato contribuyó al desarrollo de la Administración.
Confrontación:	Acción de poner una cosa frente a otra para averiguar la verdad o falsedad de ambas.
Consensuada:	Adoptar una decisión por asentimiento o consentimiento, especialmente el de todas las personas que pertenecen a una corporación.
Destitución:	Expulsión de una persona del cargo que ocupa.

2.3.2 Lista de siglas.

UTN:	Universidad Técnica del Norte.
RH:	Recursos Humanos.

SENRES	Secretaria Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneración del Sector Público.
CONESUP:	Consejo Nacional de Educación Superior.
MSP:	Ministerio de Salud Pública.
LOSCCA:	Ley orgánica de servicio civil y carrera administrativa y de unificación y homologación de las remuneraciones del sector público.
UARHs:	Unidades de administración de recursos humanos institucionales.
IESALC:	Educación Superior en América Latina y El Caribe.
ANUIES:	Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior de México.
ANECA:	Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.

2.4 Marco ontextual.

2.4.1 Ministerio de Salud Pública (MSP).

Debido a que el estudio es aplicado a los profesionales que laboran en el Ministerio de Salud Pública (MSP), es necesario conocer que este Ministerio es la autoridad sanitaria nacional, entidad a la que le corresponde el ejercicio de las funciones de rectoría de salud y es el responsable de vigilar y regular la aplicación de normas técnicas para, la detección, prevención, atención integral y rehabilitación de enfermedades trasmisibles y no trasmisibles, crónico degenerativas, discapacitantes y

problemas de salud pública declarados prioritarios y determinar las enfermedades transmisibles de notificación obligatorias, garantizando la confidencialidad de la información. El Ministerio de Salud Pública en su calidad de Autoridad Sanitaria Nacional está implementando cambios estructurales en el sector salud, que se enmarcan en el proceso de la Revolución Ciudadana que el Gobierno Nacional viene impulsando desde el año 2007.

La Constitución Ecuatoriana aprobada en el 2008, recogió las aspiraciones y propuestas de los sectores democráticos del país, que se plasmaron en un conjunto de principios y mandatos que reconocen los derechos fundamentales de la población, una nueva institucionalidad que garantice esos derechos, un ordenamiento social que fortalezca el convivir democrático y la plena participación de la ciudadanía. Uno de los aportes más importantes de este proceso es que se sustenta en una visión de desarrollo que supera el enfoque economicista, concentrador y excluyente, hacia una visión que pone en el centro de la preocupación al ser humano y articula los diferentes ámbitos de la vida a nivel económico, social, político, cultural, ambiental, en función de la generación de oportunidades y potenciación de las capacidades, para el logro de condiciones de bienestar de toda la población. Por otro lado, recupera la planificación como herramienta fundamental para trazar el horizonte y los caminos a seguir para lograr un país capaz de garantizar los derechos de las y los ciudadanos y de las futuras generaciones.

Desde esta perspectiva, la salud es reconocida como un derecho fundamental garantizado por el Estado, y se constituye en un eje estratégico para el desarrollo y el logro del Buen Vivir. La Constitución dispone el cumplimiento del derecho a la salud, a través del ejercicio de otros derechos interdependientes con la finalidad de lograr el buen vivir, la vida plena o SumakKawsay. En correspondencia con el marco constitucional el Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013, establece las políticas y metas que contribuirán al mejoramiento de la calidad de vida de

la población, entendida como el nivel de bienestar, felicidad y satisfacción de necesidades individuales y colectivas. La mirada social y multidimensional del proceso salud enfermedad definido en el marco legal vigente, redimensiona e imprime necesariamente nuevos desafíos al sector salud para superar el histórico abandono al que estuvo sujeto. En coherencia con la nueva visión de desarrollo y los mandatos constitucionales, el Gobierno Nacional del Ecuador a través del Ministerio de Salud Pública, ha establecido como uno de los ejes prioritarios de la gestión, el fortalecimiento del sector salud, lo que se ha expresado no solamente en un incremento significativo en el presupuesto, sino fundamentalmente, en una reestructuración profunda de la institucionalidad pública y del quehacer sanitario en el país.

2.4.2 Valores del MSP.

Respeto.- Entendemos que todas las personas son iguales y merecen el mejor servicio, por lo que nos comprometemos a respetar su dignidad y a atender sus necesidades teniendo en cuenta, en todo momento, sus derechos.

Inclusión.- Es reconocer en los grupos sociales distintos el valor que hay en cada diferencia y el respeto a la diversidad.

Vocación de servicio.- Inclinação a la entrega del servicio profesional con pasión.

Compromiso.- Comprometerse va más allá de cumplir con una obligación, es poner en juego nuestras capacidades para sacar adelante todo aquello que se nos ha confiado.

Integridad.- Dicho de una persona: Recta, proba, intachable.

Justicia.- Virtud que inclina a dar a cada uno lo que le pertenece o lo que le corresponde.

2.4.3 Planeamiento Estratégico.

Para la institución el planeamiento estratégico es una herramienta muy importante porque les permite organizar sus objetivos y metas, con el objetivo principal de mejorar la salud de los usuarios de las instituciones de salud, bajo este escenario, la herramienta propuesta para la evaluación de desempeño en adelante la herramienta ha sido agrupada en tres niveles ocupacionales cada nivel ocupacional comprende lo siguiente: Nivel ejecutivos comprende Alta dirección, gerentes y mandos medios; nivel empleados comprende profesionales, técnicos y empleados y nivel operativos comprende operativos mismos.

El objetivo de la evaluación de desempeño es determinar las brechas que existe actualmente con los ocupantes de acuerdo a cada nivel ocupacional, lo que estamos midiendo son las habilidades gerenciales requeridas por las unidades o áreas operativas para cada nivel ocupacional y sobre esta base trabajar el plan de desarrollo.

2.4.4 Misión MSP.

Es: “Ejercer la Rectoría del Sistema Nacional de Salud a fin de garantizar el derecho a la salud del pueblo ecuatoriano, por medio de la promoción y protección de la salud, de la seguridad alimentaria, de la salud ambiental y del acceso permanente e interrumpido a servicios de salud, conforme a los principios de equidad, universalidad, solidaridad, calidad y eficiencia.

2.4.5 Visión MSP

“Para el año 2020 el Ministerio de Salud Pública del Ecuador, ejerce la Rectoría del Sistema Nacional de Salud, modelo referencial en

Latinoamérica, que garantiza la salud integral de la población y el acceso universal a una red de servicios con la participación coordinada de Organizaciones públicas, privadas y de la comunidad”. (Pública, 2011)

2.4.6 Cultura Organizacional.

El actual modelo de gestión del MSP exige la modernización de los modelos de salud, existe una conciencia generalizada por parte de la alta dirección que uno de los recursos más importantes son las personas, razón por la cual desean profesionalizarse el área de recursos humanos, es decir, quieren pasar de ser una área operativa a convertirla en un área estratégica que agregue valor a la gestión. Otro de los aspectos que se percibe es que existe poco nivel de comunicación, lo que origina en algunos casos cierto nivel de incertidumbre y desconocimiento de los empleados hacia donde está caminando la salud.

2.4.7 Descripción de las áreas de salud del Ministerio de Salud Pública.

En una primera etapa se dieron pasos orientados al fortalecimiento de las unidades de salud del MSP en cuanto a: equipamiento, infraestructura, recursos humanos, políticas de gratuidad progresiva de los servicios públicos, lo que originó una demanda de la población hacia esta institución. Los cambios estructurales constitucionales actuales son: el fortalecimiento de la Autoridad Sanitaria Nacional, el reposicionamiento de la estrategia de Atención Primaria de Salud como eje articulador del Sistema Nacional de Salud, la reingeniería institucional pública y privada, la articulación y fortalecimiento de Red Pública y Complementaria cuya organización sea de base territorial, de acuerdo a la nueva estructura de gestión del Estado, y la reorientación del Modelo de Atención y Gestión del Sistema de Salud, en función de alcanzar la integralidad, calidad, equidad, tendiente a obtener resultados de impacto social.

Cambios que tienen como principio fundamental el derecho a la salud de la población, a través de la generación de condiciones para la construcción y cuidado de la misma.

2.4.8 Especificaciones Generales.

<p>Provincia: Imbabura Cantón: Ibarra Área: # 1</p>	<p>Provincia: Imbabura Cantón: Otavalo Área: # 4</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Hospital San Vicente de Paul • Centro de salud Ibarra • Subcentro de salud lita • Subcentro de Pablo Arenas • Subcentro de San Antonio • Subcentro de Pimampiro • Subcentro de Zuleta • Subcentro de la Esperanza • Subcentro de Caranqui • Subcentro del Tejar • Subcentro de Pugacho • Subcentro de Priorato • Subcentro de Alpachaca 	<ul style="list-style-type: none"> • Hospital San Luis de Otavalo • Subcentro de San Rafael • Subcentro de Punyaro • Subcentro la Compañía • Subcentro de Gonzales Suarez • Subcentro de Agato • Subcentro de San Pablo • Subcentro de Quichinche • Subcentro de Eugenio Espejo • Subcentro de San Juan de lachas • Subcentro de Selva Alegre • Subcentro de Gualsaqui • Subcentro de Peguche • Subcentro de Pataqui • Subcentro de Iluman • Subcentro de Chontal
<p>Provincia: Imbabura Cantón: Atuntaqui Área: # 2</p>	<p>Provincia: Imbabura Cantón: Cotacachi Área: # 3</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Hospital centro de salud de Atuntaqui • Subcentro Natabuela • Subcentro San Roque • Subcentro Andrade Marín • Subcentro Chaltura 	<ul style="list-style-type: none"> • Hospital básico Asdrúbal de la Torre • Subcentro de Imantag • Subcentro de Quiroga • Subcentro de Apuela • Subcentro de Peñaherrera • Subcentro de Plaza Gutiérrez • Subcentro de Cuellaje • Subcentro de Vacas Galindo • Subcentro de García Moreno • Subcentro de Golondrinas

2.5 Marco Ético.

Desde épocas remotas el comportamiento ético de los prestadores de servicios de salud ha representado un aspecto de interés para la población. Particularmente en el caso de enfermería, por siglos la sociedad le exigió poco en el campo intelectual, pero mucho en el terreno de la ética. La ética de enfermería estudia las razones de los comportamientos en la práctica de la profesión, los principios que regulan dichas conductas, las motivaciones, [los valores](#) del ejercicio profesional, los cambios y las transformaciones a través del [tiempo](#).

En el ejercicio profesional el enfermero se encuentra en numerosas oportunidades ante situaciones dilemáticas, difíciles, ya que en la toma de decisión se movilizan y contraponen sus saberes, creencias y sentimientos.

Por eso el enfermero necesita tener las herramientas necesarias para actuar con sabiduría, con equidad y con ética.

Justo es reconocer que hubo una respuesta favorable al respecto. Un marcado énfasis en los aspectos humanísticos y éticos son una constante histórica, fácilmente identificable en la formación (escuela), en la literatura de enfermería y consecuentemente, la práctica profesional, la cual ha mostrado un alto grado de afinidad y compromiso con valores éticos, universalmente aceptados. Es por ello especialmente importante que el profesional de enfermería tenga claros los conceptos y principios éticos generales que rigen el comportamiento del hombre en la sociedad, ya que ello le permitirá fundamentar este aspecto tan importante en una profesión que es un servicio de humanos, para humanos. Los valores son cualidades que le atribuimos a las cosas, a los hechos o a diferentes aspectos de la vida que los hacen ser importantes, valiosos, necesarios y permiten elevar el espíritu humano. Existen múltiples formas de enunciarlos, sin embargo el concepto es el mismo.

Enfermería como profesión aplica conocimientos, es práctica, académica, cumple procedimientos basados en principios científicos, posee bases éticas, tiene autonomía y es social.

La responsabilidad legal del profesional de enfermería es un tema que cada vez adquiere mayor importancia en la práctica diaria. Esto es fácil de entender si consideramos, por un lado, que la salud es uno de los bienes más preciados en la vida humana. Por otro lado, la sociedad ha adquirido una mayor conciencia sobre sus derechos en materia de prestación de servicios de salud, así como el conocimiento de las diferentes instancias y herramientas jurídicas para hacer valer esos derechos. Esto hace que el riesgo de demandas por mala práctica en el Sector Salud, así como la acción al respecto por parte de las autoridades judiciales, se vea incrementado. (Pulido, 2004)

2.5.1 Principios Éticos.

Son aquellas afirmaciones que necesariamente se presuponen antes de empezar cualquier argumentación de tipo ético. Por ello, no se deducen de algo previo: tan sólo ponen de manifiesto unos valores básicos con los cuales podamos dialogar y entendernos.

Los mismos principios éticos son aplicables tanto a la práctica médica (entendida como cualquier intervención diagnóstica, preventiva, terapéutica o rehabilitadora realizada en un paciente concreto con la finalidad de aumentar su bienestar) como para la investigación (actividad destinada a contrastar una hipótesis con la pretensión de obtener un conocimiento más generalizable). Sin embargo, los límites entre una y otra no siempre son fáciles de distinguir. (Rodríguez Villanueva J, 2003)

A lo largo de este apartado, se discutirán los principios éticos básicos y se hará alusión a dos documentos príncipes que han sido reseñados con anterioridad: el informe Belmont y la Declaración de

Helsinki. Nos referiremos de forma especial a todos los aspectos que conciernen a la investigación con seres humanos.

Se hace referencia a tres principios básicos, que en realidad son cuatro: respeto a las personas (o autonomía), beneficencia, no maleficencia y justicia.

Los principios de no maleficencia y justicia se consideran de índole pública y de obligatorio cumplimiento; los de autonomía y de beneficencia se consideran de índole privada. Cuando se produzca cualquier tipo de conflicto entre unos y otros, prevalecerán siempre los dos primeros principios. En el ámbito de la investigación, se podría resumir esta afirmación diciendo que hay que procurar que:a) cualquier individuo sometido a una investigación no sufra ningún daño o perjuicio por el hecho de participar en ella;b) tenga como mínimo las mismas expectativas de manejo (abordaje diagnóstico, preventivo o terapéutico) que otro que no participe en la investigación;c) se le informe adecuadamente y se le trate en condiciones de igualdad y reciprocidad.

2.5.2 Beneficencia y no Maleficencia.

Comporta la obligatoriedad de procurar el máximo bienestar para las personas, maximizando los beneficios posibles y reduciendo los riesgos. Por no maleficencia se entiende no aumentar el daño de los que ya sufren ni crear una dolencia nueva.

2.5.3 Estado actual y perspectivas futuras.

Los investigadores y la sociedad en general asumen esta responsabilidad y las instituciones sanitarias tienen que poner los medios suficientes para garantizar que se cumplen (como pueden ser las atribuciones concedidas a los Comités Éticos de Investigación Clínica).

En investigación, el límite se encontraría cuando se expone a los individuos participantes a pruebas diagnósticas o terapéuticas innecesarias, a tratamientos fatuos o con pocas perspectivas de beneficio inmediato para el participante. Los requisitos exigidos a los nuevos medicamentos para poder ser comercializados pueden entrar en contradicción franca con la beneficencia y no maleficencia.

Todas las personas deben ser tratadas como agentes autónomos. Se debe proteger especialmente a los individuos con capacidad disminuida (casos de incapacitación legal o niños, por ejemplo) o incompetentes (personas incapaces para decidir por embriaguez, ansiedad, depresión, deterioro del estado de conciencia, etc.). Los requisitos mínimos para ello son el diálogo y la información, con veracidad, simplicidad y transparencia. También es fundamental tener la máxima consideración para los valores y creencias de los individuos, respetando cualquier decisión, siempre y cuando no implique un riesgo para la salud pública (por razones de urgencia o necesidad). En el ámbito de la investigación, hay que asegurar que la participación es voluntaria y que se produce después de haber informado adecuadamente al individuo, permitiéndole escoger según su nivel de entendimiento entre las opciones de que dispone y dándole asimismo la oportunidad de reflexionar el tiempo suficiente. La participación en un proyecto de investigación se recoge mediante un documento escrito: el consentimiento informado. En caso de incapacidad o incompetencia, el consentimiento informado es otorgado por el representante o tutor legal. Se encontrarían muchas situaciones en conflicto con este principio, entre las cuales habría todas las que favorecerían la desinformación, manipulación, coerción y atentado contra valores y creencias del individuo (piénsese por ejemplo en el «privilegio terapéutico» o situación producida muy a menudo hasta hace unos años en la cual el médico se convertía en garante de la salud del paciente y en albacea de su voluntad decisoria). De igual forma, revelar al individuo de forma incompleta los objetivos, material y métodos o beneficios y riesgos esperados por su participación en el proyecto de investigación sólo puede

justificarse en casos concretos. Estos casos se limitan a aquellos en que proporcionar la información invalida los resultados del estudio, aunque se exige que se hayan explicado todos los riesgos al participante. El consentimiento informado nunca debe considerarse sólo como un «requerimiento legal» previo a la realización de la investigación, ya que el profesional sanitario está obligado a poner sus conocimientos al servicio del paciente en todo momento.(Pastor Garcia LM, 1997).

2.5.4 Consideraciones Éticas.

La finalidad básica de la investigación es promover el avance de la medicina. Todo proyecto de investigación tiene que estar sólidamente documentado y presentado a través de un protocolo experimental.

Es responsabilidad de los profesionales sanitarios, de la Administración Sanitaria, de los Colegios Profesionales, de las Sociedades Científicas y de las Universidades detectar las áreas de incertidumbre y destinar recursos sanitarios suficientes para generar conocimiento.

Dado que los recursos existentes son limitados, si se utilizan en proyectos redundantes o poco relevantes, no se invierte y se pospone la investigación necesaria e ineludible.

Investigación y práctica asistencial van inevitablemente ligadas, de forma que un investigador científicamente correcto debe ser a su vez clínicamente competente.

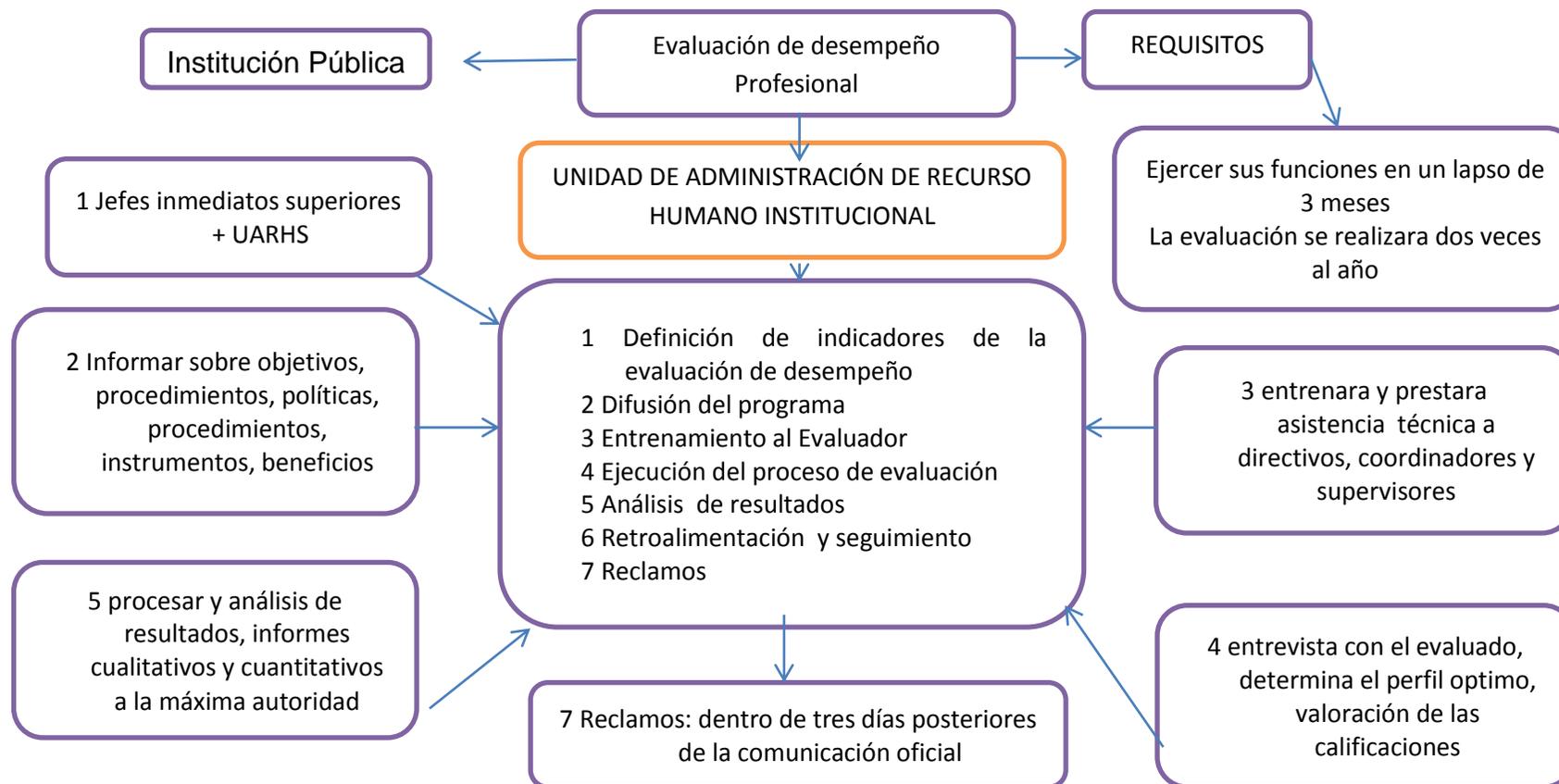
Es un deber del profesional sanitario proteger la vida, la salud, la privacidad (confidencialidad y derecho a la intimidad) y la dignidad del paciente.

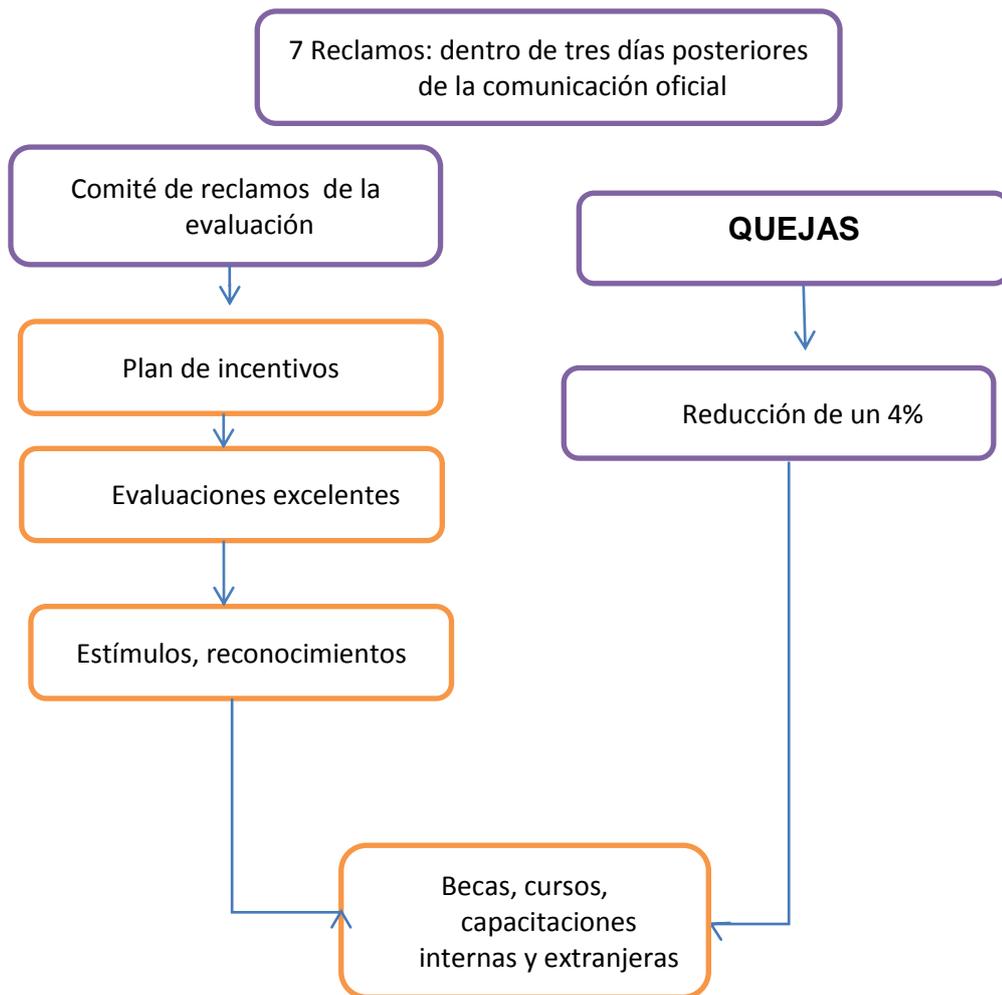
La negativa del paciente a participar en un proyecto de investigación no tiene que influir ni en la relación entre el médico y el paciente ni en la calidad de su atención.(Perez Fuentes G, 1996)

Esta investigación se socializo con las autoridades de la Universidad y de las unidades operativas del Ministerio de Salud Pública en Imbabura, quienes permitieron el acceso a la información mediante un documento legal autorizado por la Directora Provincial de Salud de Imbabura.Las autoridades de cada unidad de salud fueron las encargadas directamente de informar al personal de enfermería de la participación en esta investigación, ofreciendo la garantía de que no corre ningún riesgo y que la información proporcionada será sometida a análisis en total confidencialidad. No será conocida por nadie fuera de las investigadoras responsables y su tutora guía.

El universo de estudio es de 86 graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Técnica del Norte contratadas en el periodo Enero–Diciembre 2011 en las unidades de salud del Ministerio de Salud Pública.

2.6 Flujograma de Evaluación de Desempeño Profesional.





CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Este capítulo se describe de forma sistemática el desarrollo de la investigación.

3.1 Tipo de Investigación.

El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, no experimental, univariado, buscó analizar y describir el nivel de desempeño profesional de los graduados de la carrera de enfermería de acuerdo al EVAL 1 SENRES que se utilizó para evaluar a los contratos en el año 2011.

3.2 Diseño de la Investigación.

La investigación realizada fue de tipo descriptiva de corte transversal. El propósito fue recolectar información sobre los criterios de la evaluación y así conocer el porcentaje de desempeño profesional que tienen nuestros graduados.

3.3 Estrategias de investigación: Métodos

En la investigación se aplicó la inducción y deducción, con el fin de sustentar la base teórica de la investigación.

3.4 Población y Muestra.

3.4.1 La Población.

La población objeto de estudio estuvo conformada por 86 graduados en la carrera de Enfermería que se encuentran trabajando en

las unidades de Salud del Ministerio de Salud Pública en Imbabura y que han sido evaluados en desempeño profesional en el periodo Enero – Diciembre 2011 a través del EVAL 1 SENRES.

Unidades de Salud de Imbabura de estudio: En el área uno con 55 evaluados, área dos con 9, área tres con 9, área cuatro con 13 dando un total de 86 evaluados por contrato en el 2011. Personal encargado de evaluación de desempeño del talento humano de enfermería en unidades de salud: 4 (personas) de las áreas de salud.

3.4.2 Muestra.

Se trabajó con toda la población; que son 86.

3.5 Técnica e Instrumentos.

3.5.1 Técnicas.

Las técnicas utilizadas fueron: revisión documental mediante la cual se obtuvo una serie de datos que permitieron identificar el nivel de desempeño profesional de los graduandos de la carrera de enfermería que laboran en Unidades de Salud del Ministerio de Salud Pública en la provincia de Imbabura y la entrevista realizada a los responsables de la Evaluación de Desempeño.

3.5.2 Instrumentos.

Los instrumentos para la investigación fueron: un registro para la recolección de datos de la evaluación de desempeño SENRES realizadas durante el periodo Enero –Diciembre 2011 y el perfil óptimo de las enfermeras elaboradas por las a cargo de esa función en las Unidades de Salud del Ministerio de Salud Pública de Imbabura .Tomando en

cuenta que el porcentaje es del 100% ; distribuida literalmente en 5 parámetros, gestión 60 %;conocimiento 8%; competencias técnicas del puesto 8%; competencias universales 8%; trabajo en equipo liderazgo e iniciativa 16%.

3.6 Valor práctico del Estudio.

La investigación que se va a realizar es de gran importancia ya que va a fortalecer y reforzar el currículum haciendo sugerencias y de esta forma fortalecer los conocimientos a las nuevas promociones de enfermeras/ros al igual que se conocerá el número exacto de personal de enfermería que desempeña cargos públicos por contrato y su puntaje a los desempeños profesionales.

3.7 Criterios de Inclusión.

3.7.1 Graduados de la carrera de enfermería de la universidad técnica del norte con un rango de 10 años atrás.

3.7.2 Desempeñe un cargo público en las unidades de salud del Ministerio de salud pública en la provincia de Imbabura.

3.7.3 Que demuestre evaluación de desempeño laboral SENRES en el periodo 2011.

3.7.4 Que deseen participar en el Estudio.

3.8 Criterios de Exclusión.

3.8.1 Graduados de la carrera de enfermería de otras universidades.

3.8.2 Personal de nombramiento y con más de 10 años de experiencia.

3.9 Validez y Confiabilidad.

Se utilizó un instrumento confidencial estandarizado que sirvió como base de adaptación de criterios por la norma SENRES – 2008 – 000170 y de igual forma el perfil que es elaborado en cada área de acuerdo a sus actividades.

3.10 Procedimiento de la Investigación.

Para la investigación documental se tomó como fuente primaria de recolección de datos los archivos de los servidores públicos de enfermería graduados de la Universidad Técnica del Norte y que fueron evaluados periodo enero-diciembre 2011. Este proceso fue autorizado por los representantes legales de las unidades de salud del Ministerio de Salud Pública de la provincia de Imbabura manteniendo los criterios de confidencialidad de la información:

Seleccionar el enfoque de evaluación, selección del instrumento para la evaluación de desempeño, verificación del listado de los evaluados, revisión documentada con criterio de confiabilidad, establecimiento del diseño estadístico univariado, análisis e interpretación de datos, resultados del estudio, discusión y contratación de los resultados y conclusiones y recomendaciones.

3.11 Variables.

En el presente trabajo de investigación se identificaron dos variables, la primera relacionada con la evaluación del desempeño profesional y la segunda es relativa a nivel de desempeño de los graduados a la carrera de enfermería. La variable evaluación de desempeño profesional se definió operacionalmente como el proceso que mide el grado que cada trabajador demuestra su idoneidad y cumple los objetivos del cargo o puesto de trabajo que desempeña (eficacia), así

como la forma como utiliza sus recursos para lograr dichos objetivos (eficiencia). La variable nivel de desempeño de los graduados de la carrera de enfermería se concibió como todos aquellos estudiantes e enfermería que han cumplido con las exigencias académicas y legales de la institución que les acredita como profesionales del área.

Las variables que se tomaran en cuenta son las siguientes:

3.11.1 Variables.

Sociodemográficas

Nivel de desempeño de los graduados.

Desempeño profesional.

3.11.2 Operacionalización de variables.

Variable	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala
Sociodemográficas	Es la agrupación de algunas características personales	Edad	años	20-30 31-40 41-50
		Sexo	Hombre Mujer	Masculino Femenino
Desempeño profesional	Es un proceso mediante el cual se mide sistemática, periódica, continua y objetivamente "el	Gestión del puesto	Nivel de cumplimiento	5 cumple entre el 90,5% y el 100% de la meta 4 cumple entre el 80,5% y el 90,4% de la meta 3 cumple entre el 70,5% y el 80,4% de la meta 2 cumple entre el 60,5% al 70,4% de la meta 1 cumple igual o menos del 60,4% de la meta

desempeño del trabajador, es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo; es un proceso que sirve para escuchar para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y; sobre todo su contribución	Conocimientos	Nivel de conocimiento	5 Sobresaliente 4 Muy bueno 3 Bueno 2 Regular 1 Insuficiente
	Competencias técnicas del puesto	Nivel de desarrollo	5 Altamente desarrollada 4 Desarrollada 3 Medianamente desarrollada 2 Poco desarrollada 1 No desarrollada
	Competencias universales	Frecuencia de aplicación	5 Siempre 4 Frecuentemente 3 Alguna vez 2 Rara vez 1 Nunca
	Trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo	Frecuencia de aplicación	5 Siempre 4 Frecuentemente 3 Alguna vez 2 Rara vez

	al negocio de la organización.			1 Nunca
Nivel de desempeño de los graduados	Es aquel que posibilitan dinamizar el control de todo el proceso y comparar los resultados en su relación con el problema, los objetivos, el contenido, los métodos y los medios. Con el fin de que el evaluador y el evaluado puedan interpretar adecuadamente los resultados e identificar las	Escala de desempeño	Excelente	Desempeño alto, calificación que es igual o superior al 90,5%.
			Muy bueno	Desempeño mejor a lo esperado, calificación que está comprendida entre el 80,5% y 90,4%.
			Satisfactorio.	Desempeño esperado, calificación que está comprendida entre el 70,5% y 80,4%.
			Deficiente	Desempeño bajo lo esperado, calificación que está comprendida entre el 60,5% y 70,4%.
			Inaceptable.	Desempeño muy bajo a lo esperado, calificación igual o inferior al 60,4%.

	fortalezas y debilidades del desempeño demostrado durante el periodo evaluado.			
--	--	--	--	--

CAPITULO IV

PROCESAMIENTO, ANÁLISIS INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se presenta los resultados de la investigación realizada; se realiza el análisis y la interpretación de los análisis de los datos de la información recolectada, además la discusión de los mismos y se fundamenta en los objetivos específicos planteados.

4.1 Análisis e Interpretación de datos



Figura 1. Tipo de servidor público

Fuente: Revisión Documentada
Elaborado por: investigadoras

La figura demuestra que los evaluados por la Norma Código No. SENRES – 2008 –000170 en el 2011 pertenecen al tipo de enfermera/o servidor público número 3 (SP3 ENF).

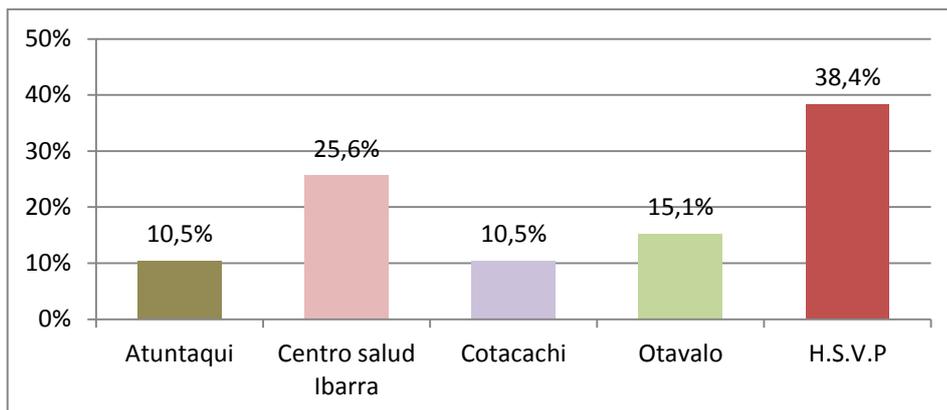


Figura2

Procedencia laboral de los graduados.

Fuente: Revisión Documentada

Elaborado por: Investigadoras

Se realizó el estudio en las unidades operativas del Ministerio de salud Pública de Imbabura, teniendo un mayor porcentaje en el en área del Hospital San Vicente de Paúl, seguida por el Área de centro de salud de Ibarra, Otavalo, Atuntaqui y Área 2 que es Cotacachi.

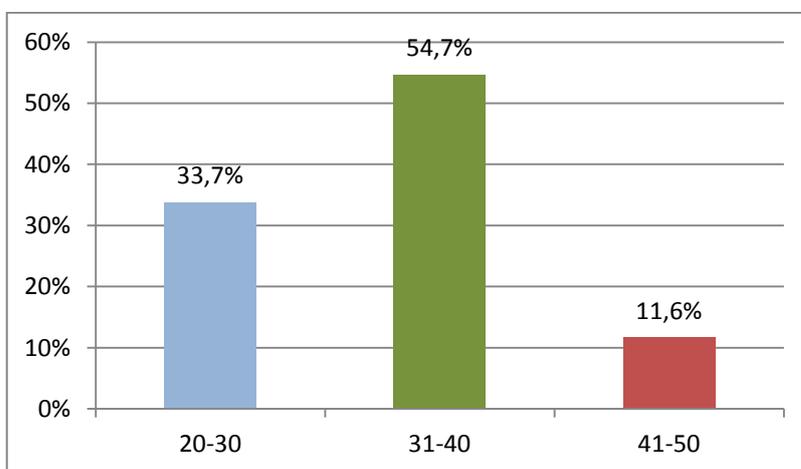


FIGURA 3

Edad de los graduados de la carrera de Enfermería.

Fuente: Revisión Documentada

Elaborado por: Investigadoras

La gran mayoría de los evaluados, son adultos, en menor porcentaje de 20 a 30 años.

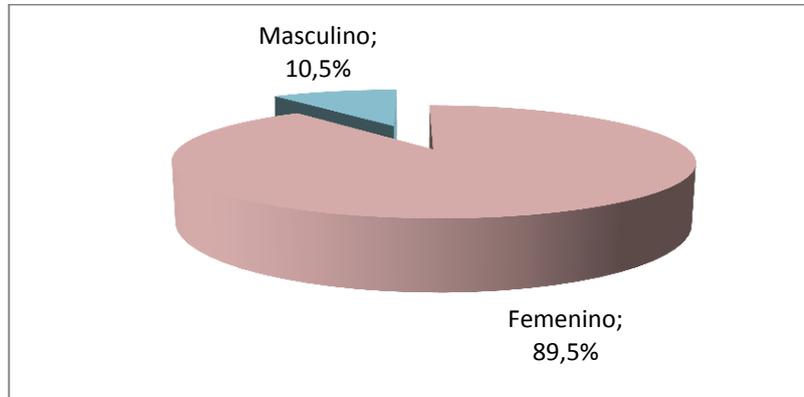


Figura 4

Género de los graduados de la carrera de enfermería.

Fuente: Revisión Documentada
Elaborado por: Investigadoras

Se puede notar que en la profesión de enfermería la mayoría son del género femenino.

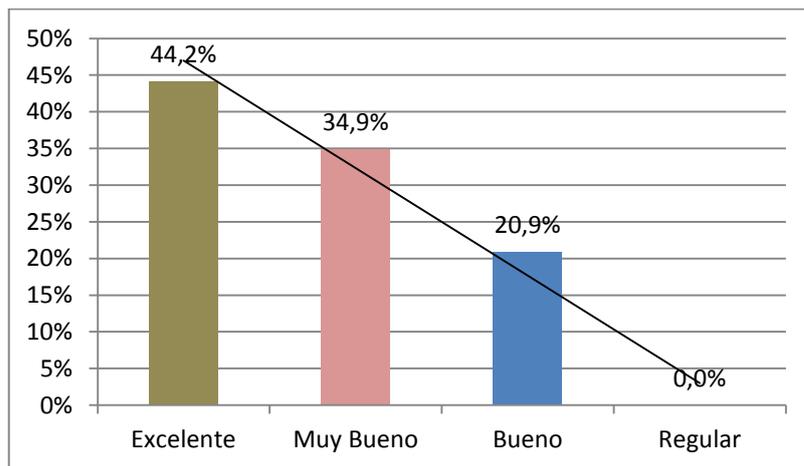


Figura 5

Gestión del puesto de los graduados

Fuente: Revisión Documentada
Elaborado por: Investigadoras

En la figura se puede inferir que de acuerdo al perfil de desempeño basados en las diferentes competencias que cumplen cada una/o de las/os enfermeras/os, las metas trazadas y el cumplimiento de las mismas, más de la media de la población evaluada tiene una calificación de excelente y un significativo muy bueno.

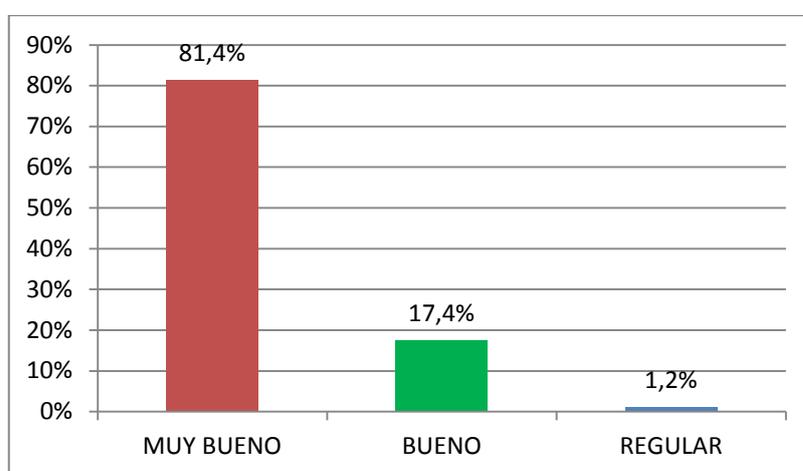


Figura 6

Conocimientos de los evaluados

Fuente: Revisión Documentada
Elaborado por: Investigadoras

Se demuestra que en la evaluación general de conocimientos, un porcentaje significativo de evaluados tienen una valoración de muy bueno, sin embargo también se puede deducir que un porcentaje bajo tienen evaluación entre bueno y regular.

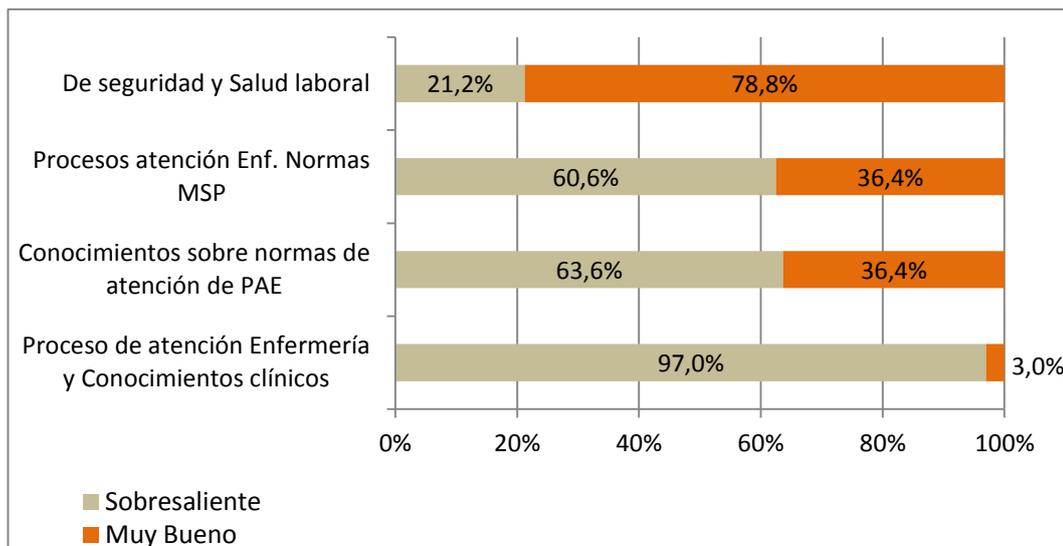


Figura 6.1

Conocimientos de los evaluados en el H.S.V.P

Fuente: Revisión Documentada

Elaborado por: Investigadoras

Al evaluar los conocimientos que tienen en el Hospital San Vicente de Paúl, podemos ubicar cuatro importantes criterios que son: Procesos de atención enfermería y conocimientos clínicos la gran mayoría del 97,0% tienen un sobresaliente conocimiento. En conocimientos sobre normas de atención de PAE, tienen un conocimiento sobresaliente del 63,6%, el resto tienen muy buenos conocimientos.

En procesos atención de enfermería y normas del MSP tienen un porcentaje similar del 60,6% conocimientos sobresalientes y el resto muy buenos conocimientos. En conocimientos básicos de seguridad y salud laboral tienen muy buenos conocimientos el 78.8% y sobresaliente solo el 21.2%.

TABLA 1.- Conocimientos de los evaluados por competencias

Competencia	Muy Bueno		Bueno	
	Frec	%	Frec	%
Bases de farmacología	41	93,2%	3	6,8%
Educación y comunicación	43	97,7%	1	2,3%
Normas de bioseguridad	42	95,5%	2	4,5%
Normas, técnicas y procedimientos de enfermería	41	93,2%	3	6,8%
Organización de los servicios	42	95,5%	2	4,5%
Supervisión	44	100,0%	0	0,0%

Fuente: Revisión Documentada
Elaborado por: Investigadoras

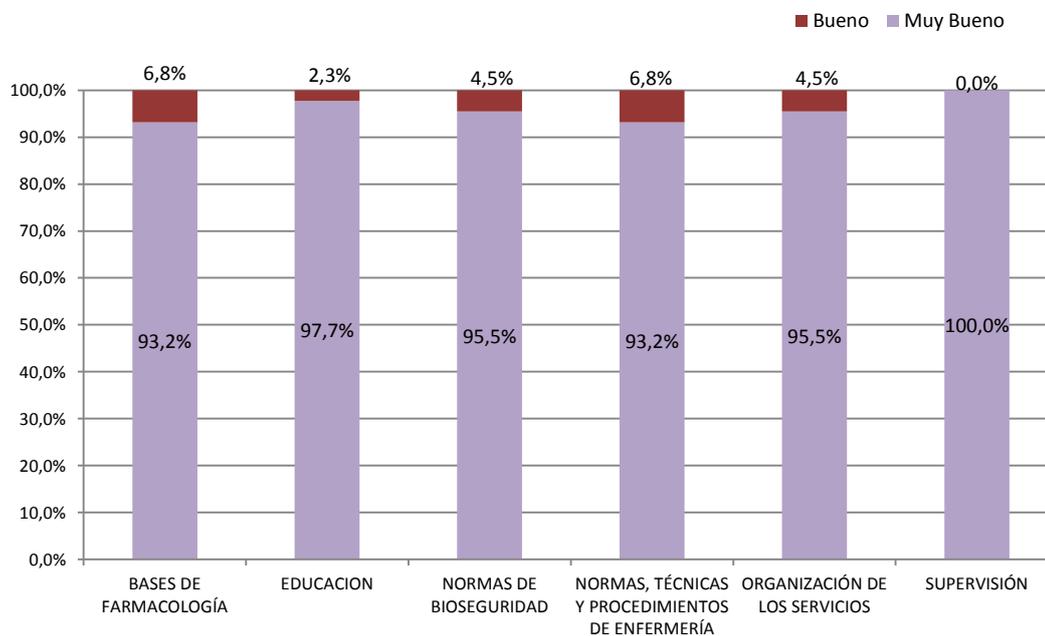


Figura 7
Conocimientos de los evaluados por competencias

Fuente: Revisión Documentada
Elaborado por: Investigadoras

Los conocimientos que poseen los evaluados sobre Farmacología son muy buenos señalan el 93.2% y bueno un mínimo porcentaje. Los conocimientos que poseen sobre Educación y comunicación es muy bueno en un alto porcentaje Sobre normas en bioseguridad los evaluados tienen muy buenos conocimientos. Acerca de las normas, técnicas y procedimientos que se aplican en el trabajo son muy buenos señalan la mayoría de los evaluados. Los conocimientos sobre Organización de los servicios que poseen los evaluados son muy buenos señalan casi la totalidad de los analizados; Los conocimientos que poseen sobre supervisión al personal del equipo de enfermería el 100% afirma que es muy bueno. Este análisis se realizó en las áreas 1,2 y 4.



Figura 7.1

Conocimientos sobre normas y protocolos de atención

Fuente: Revisión Documentada
Elaborado por: Investigadoras

El criterio de evolución sobre conocimientos de normas y protocolos de atención solo es valorado en el área 3 evidenciándose que el 100% de evaluados tiene una calificación buena, esto es el área de salud de Cotacachi.

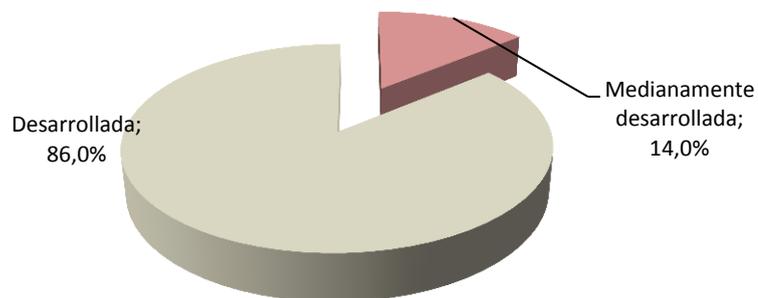


Figura. 8

Nivel de desarrollo de la destreza técnica del puesto

Fuente: Revisión Documentada
Elaborado por: Investigadoras

La gran mayoría tienen destrezas desarrolladas en las competencias técnicas para la ejecución de las actividades.

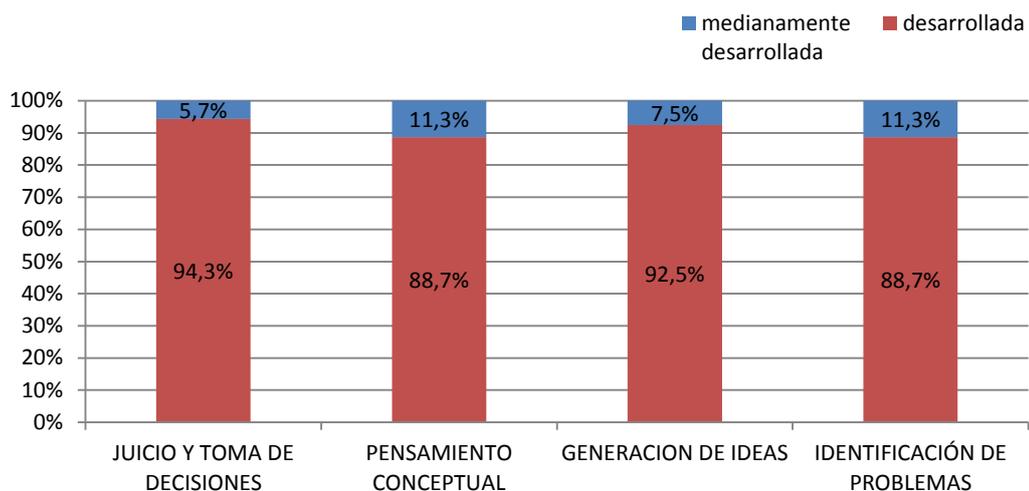


Figura. 9
Competencias técnicas del puesto de los evaluados

Fuente: Revisión Documentada
Elaborado por: Investigadoras

Al analizar la competencia sobre juicio y toma de decisiones que deben tener los evaluados podemos ver que la mayoría desarrollada esta técnica. Al analizar el pensamiento conceptual de los graduados de la Universidad Técnica del Norte Escuela de Enfermería, la mayoría tienen esta destreza desarrollada. Se puede ver que la generación de ideas tiene desarrollada. La identificación de problemas en los encuestados tiene desarrollada la capacidad.

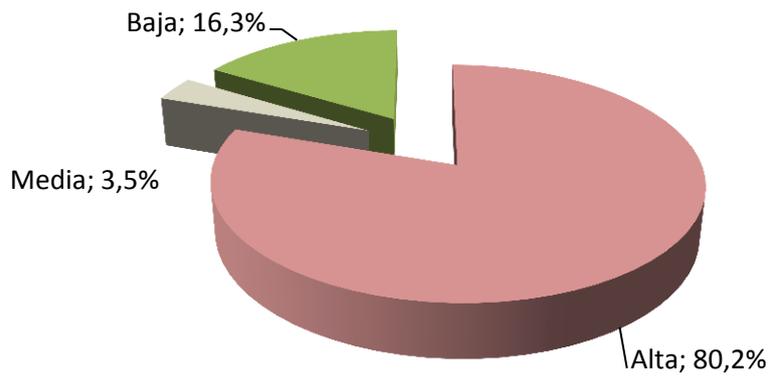


Figura 10
Competencias universales de los evaluados

Fuente: Encuestas
Elaborado por: Investigadoras

Las competencias universales de los graduados registran un valor alto en el cumplimiento de las actividades esenciales de sus puestos.

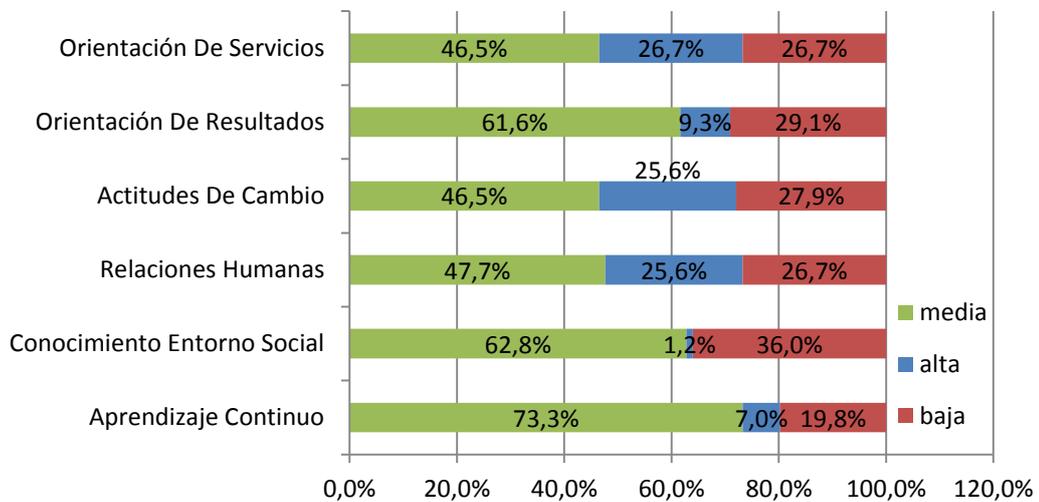


Figura 11
Competencias universales por destrezas

Fuente: Revisión Documentada
Elaborado por: Investigadoras

Se puede ver que existe una relevancia media en cuanto al aprendizaje continuo de los graduados. Las relaciones humanas que

poseen son en su gran mayoría de una relevancia media. Frente a las actitudes de cambio los graduados tienen una media notabilidad. Al revisar las competencias universales de los graduados por orientación de resultados, vemos que la mayoría tiene una relevancia media. Por orientación de servicios se registran en un alto porcentaje en relevancia media.

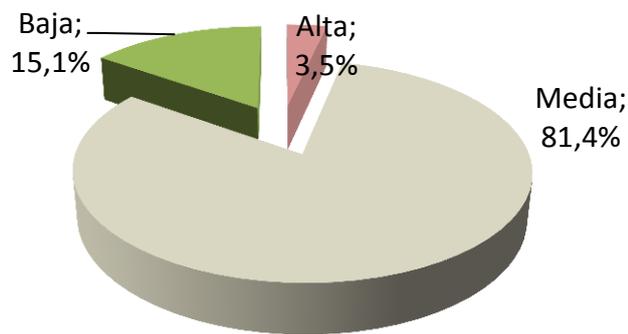


Figura 12
Trabajo en equipo

Fuente: Encuestas
Elaborado por: Investigadoras

El trabajo en equipo de los Evaluados en su mayoría es de aplicación media con un 81.4%, a demás es notorio con un 15.1% de relevancia baja.

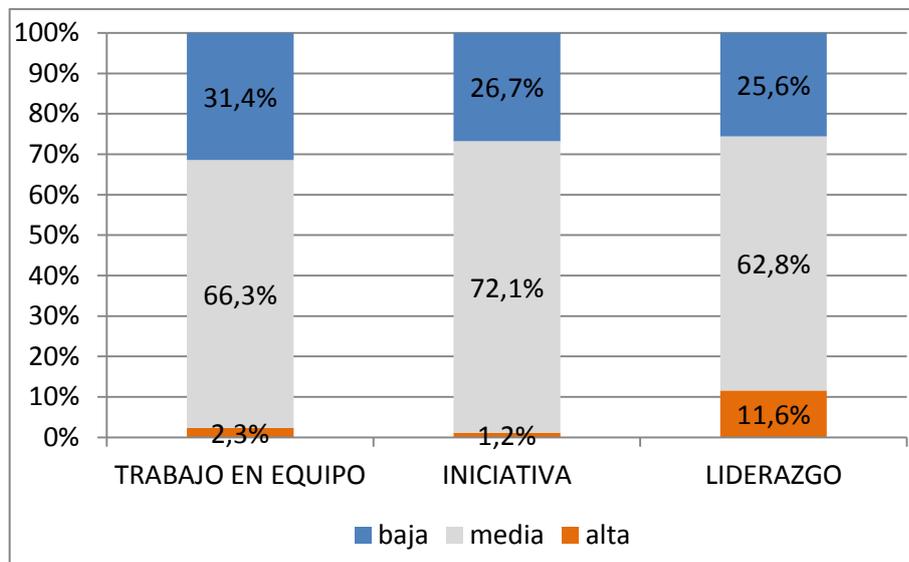


Figura13

Aplicación de Trabajo en equipo

Fuente: Encuestas
Elaborado por: Investigadoras

Al analizar las iniciativas que poseen los evaluados vemos que la mayor cantidad tienen una aplicación media en los tres criterios .

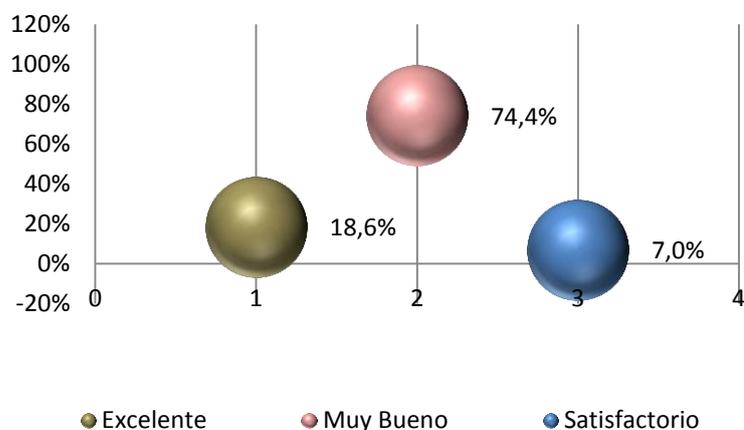


Figura 14

Escala de calificación

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigadoras

Al contabilizar todas las destrezas habilidades y campos anteriormente se obtienen el presente gráfico: en donde podemos ver que los evaluados en el periodo 2011 que laboran en las unidades operativas de las diferentes áreas en la provincia de Imbabura tienen una calificación muy buena en un 74.4%, que de acuerdo a la SENRRES corresponde a desempeño mejor a lo esperado valor comprendido entre (80.5 y 90.4) en relación a la meta un 7.0% satisfactorio y 18.6% excelente recalcando que en la calificación final de desempeño 2011 ningún de los graduados de la carrera tuvo evaluaciones regulares o insuficientes.

4.2 Discusión de Resultados.

Las caracterización socio demográfica en la población en estudio son adultos medios entre 31 y 40 años (54.7%), mientras que los titulados de la carrera de contratación reciente tienen una edad media de 26 años. Siendo la mayoría de ellos del género femenino, (89.5%).

Las Condiciones laborales de todos los evaluados que se encuentran desempeñando cargos públicos en las unidades del Ministerio de Salud Pública en su totalidad pertenecen al tipo de enfermera/o servidor público número 3 (SP3 ENF), con un mayor porcentaje de contratación en el Hospital San Vicente de Paul (38.4%) y en área N 1, (25.6% %), seguida por el Área 4, (15.1 %), y en un menor porcentaje las áreas Área 2, (10.5 %). Área 3, (10.5 %).

La tendencia de evaluación del desempeño, establecida en la Norma de Evaluación del Desempeño (codificada) acorde a las Reformas de la Resolución No. SENRES – 2008 – 000170 coincide con diferentes tendencias, enfoques, conceptos de otros estudios realizados en diferentes países, y tienen relación con la exploración de los conocimientos, habilidades y actitudes, mediante la evaluación.

Para el estudio se asumen las competencias laborales como punto de partida para la evaluación y análisis del desempeño de los profesionales de enfermería, de ahí que se estudiaron sus características y peculiaridades, lo que permitió identificar las competencias del profesional de enfermería en: gestión del puesto, conocimientos, competencias técnicas del puesto, competencias universales, trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo.

El resultado referente a gestión de puesto se puede inferir que de acuerdo al perfil de desempeño basados en las diferentes competencias que cumplen cada una/o de las/os enfermeras/os, las metas trazadas y el cumplimiento de las mismas, más de la media de la población evaluada tiene una calificación de excelente y un significativo muy bueno

En conocimiento nos demuestra que en la evaluación general de conocimientos, un porcentaje significativo 81.4% de evaluados tienen una valoración de muy bueno, y un porcentaje representativo 17.4 % bueno.

En el HSVP, podemos ubicar cuatro importantes conocimientos que son diferentes a los anteriores: Procesos de atención enfermería y conocimientos clínicos la gran mayoría del 97,0% tienen un sobresaliente conocimiento. En conocimientos sobre normas de atención de PAE, tienen un conocimiento sobresaliente del 63,6%.

En procesos atención de enfermería y normas del MSP tienen un porcentaje similar del 60,6% conocimientos sobresalientes y el resto muy buenos conocimientos. En conocimientos básicos de seguridad y salud laboral tienen muy buenos conocimientos el 78.8% y sobresaliente solo el 21.2%.

Los criterios de competencias Técnicas juicio, toma de decisiones, generación de ideas, identificación de problemas y pensamiento conceptual tienen una valoración desarrollada.

En relación a las competencias universales de los graduandos cuyos componentes de análisis fueron: orientación de servicios, orientación de resultados, actitudes de cambio, relaciones humanas, conocimientos del entorno y aprendizaje continuo) tiene un desarrollo alto en el cumplimiento de las actividades esenciales de su puesto.

Al analizar los componentes del trabajo en equipo en general de los Evaluados en su mayoría es de aplicación media con un 81.4%, a demás es notorio con un 15.1% de relevancia baja. Teniendo en cuenta que en liderazgo e iniciativa tienen una aplicación media en los tres criterios.

Respecto a los criterios de la evaluación y las diferentes competencias que cumplen cada una/o de las/os enfermeras/os, metas trazadas y el cumplimiento de las mismas para ejercer la profesión, es importante anotar que de estos 86 evaluados que laboran en las

unidades operativas de las diferentes áreas en la provincia de Imbabura tienen una calificación muy buena en un 74.4%, que de acuerdo a la SENRRES corresponde a desempeño mejor a lo esperado valor comprendido entre (80.5 y 90.4) en relación a la meta un 7.0% satisfactorio y 18.6% excelente recalando que en la calificación final de desempeño 2011 ningún de los graduados de la carrera tuvo evaluaciones regulares o insuficientes.

El diseño del perfil óptimo se establece de acuerdo a la coordinación con la Unidad de administración de recursos humanos institucional (UARHs), el que deberá estar alineado a los objetivos estratégicos de la institución y productos y servicios de cada unidad o proceso interno; incluido el de los servidores que se encuentran en período de prueba sin embargo en los resultados se puede apreciar que la construcción del perfil óptimo en el área 1,2 y área 4 contiene criterio de competencias específicos de la profesión por áreas de desempeño mientras que en el área 3 en el perfil no se contempla criterios de competencias específicos.

4.3. Contrastación.

La calidad de nivel de desempeño profesional en los graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Técnica del Norte en las Unidades de Salud del Ministerio de Salud Pública es muy buena. Las características socio demográficas son: los 86 evaluados pertenecen al tipo de enfermera/o servidor público número 3 (SP3 ENF), se evidenció que en su mayoría de los contratados que desempeñan sus labores en el en área N 1, Hospital San Vicente de Paul y las unidades de salud Centro de salud de Ibarra seguida por el Área 4 (Unidades de salud de Otavalo), Área 3 (Unidades de salud de Cotacachi) y Área 2 (Unidades de salud de Atuntaqui), es importante la edad que tienen los contratados siendo la población mayoritaria de evaluados adulto medio.

Los criterios relevantes de la evaluación de desempeño profesional establecidos en el marco de la Norma Código No. SENRES – 2008 –000170 son cinco: gestión del puesto(en la cual se describe el cumplimiento de las diferentes actividades esenciales, planificadas que desempeñan las profesionales de acuerdo a los diferentes servicios), conocimientos (aquí se evalúa el nivel de conocimientos científicos de los contratados), competencias técnicas del puesto (en este criterio se logra identificar el nivel de desarrollo de las destrezas adquiridas) ,competencias universales (en este criterio se detecta la frecuencia de aplicación de las destrezas), trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo (evalúa la frecuencia de aplicación frente al comportamiento observable sobre trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo de los contratados) quejas del ciudadano (en la cual se aplica el porcentaje de descuento a la evaluación de desempeño y donde consta el nombre de la persona que realiza la queja).

Los rasgos comunes en el personal de enfermería son: Elaboración de informes, Supervisar los diferentes programas, Administrar biológico a usuarios del Programa ampliado de inmunizaciones, Elaboración de cronogramas, Supervisar tarjeteros de vacunación, Entrega de complemento alimentario a los usuarios de SIVAN y otra medicación, Brindar consejería, Búsqueda de sintomáticos respiratorios, Participar en reuniones, Preparar usuarios que acuden a Consulta externa de la Unidad Operativa, Realizar curaciones, inyecciones, Supervisión de personal, Brindar cuidado directo a pacientes, Aplicar normas y técnicas de bioseguridad, Mantener con insumos de medicación ,Dotar de formularios ,Control de signos vitales, Instrumentar cirugías, Administración de medicación, Participación de reuniones (de acuerdo a su perfil optimo),ejecuta la atención de enfermería aplicando el PAE .

Los logros alcanzados de los evaluados son muy buenos teniendo en cuenta sus mejores criterios como son: gestión de puesto excelente , cumplimiento de competencias y metas, conocimientos muy

buenos , Conocimientos sobre normas y protocolos muy buenos, proceso de atención de enfermería sobresaliente, conocimientos básicos, supervisión, educación y comunicación, bases de farmacología, normas de bioseguridad, organización de los servicios muy buenos , nivel de desarrollo de las destrezas técnicas del puesto desarrolladas como: juicio y toma de decisiones pensamiento conceptual generación de ideas identificación de problemas son desarrollados, competencias universales de los graduados alto nivel de cumplimiento , trabajo en equipo con una aplicación media.

Respecto a las deficiencias la profesión de enfermería aun no es muy notable el sexo masculino, en conocimientos se normas de seguridad y salud laboral , en competencias técnicas normas , técnicas y procedimientos de enfermería y bases de farmacología , en competencias universales , conocimientos sobre el entorno social , orientación de resultados , relaciones humanas , actitudes al cambio y aprendizaje continuo , en trabajo en equipo , iniciativa ,

CAPITULO V

PLAN DE INTERVENCIÓN

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Plan de Intervención.

5.1.1 Introducción.

La Evaluación de Desempeño Profesional es una herramienta para evaluar al recurso humano, es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona haciendo de este un proceso dinámico que incluye al evaluado y al evaluador,

La evaluación del Desempeño permite verificar si sus empleados están cumpliendo correctamente con sus funciones o por el contrario sí tienen debilidades que requieran tomar medidas correctivas,

De ahí que, este estudio tuvo como objeto analizar el desempeño profesional de los egresados de la carrera de enfermería en la Universidad Técnica del Norte .El cuidar es la esencia de la Enfermería, la cual se ejecuta a través de una serie de Acciones de Cuidado dirigidos a otro ser humano o grupos con afecciones físicas reales o potenciales, con el fin de mejorar o aliviar las molestias y/o dolencias generadas por el proceso de enfermedad o a mantener la salud, por esto las personas que ejercen esta profesión deben poseer el conocimiento y la capacidad intelectual que le permita resolver problemas, comunicarse y reflexionar críticamente, sobre los problemas inherentes o que alteren la salud de las personas que cuidan. Por consiguiente, la Enfermera (o) para ofrecer una atención oportuna al usuario que tiene a su cargo debe realizarle una serie de Acciones de Cuidados, en donde ejecuta Acciones Físicas relacionadas a escuchar las opiniones del paciente, dar respuesta a sus preguntas, brindar un trato amable. Por otra parte, también realiza Acciones Administrativas relacionadas con la Planificación de los

Cuidados, en donde identifica las necesidades de los Pacientes, elabora y cumple los planes de cuidador se encarga de la resolución de los problemas concernientes al paciente, tales como: definición y jerarquización de sus problemas y la aplicación de medidas pertinentes. Igualmente, cabe destacar que todos estos cuidados que realiza la Enfermera (o) deben ser realizados en forma eficiente, eficaz y oportuna y de acuerdo a los procedimientos establecidos, por ello es indispensable la Evaluación del Desempeño, la cual es utilizada como sistema de control para determinar cómo ejecuta sus Acciones, de ahí que es recomendable que se evalúe a este personal de manera permanente y continua, para asegurar a través de la misma, que se están cumpliendo las actividades, según la planificación realizada.

Nuestro plan de intervención va encaminado en proponer sugerencias que se implementen en la carrera de enfermería basados en los resultados obtenidos a través de la investigación sobre el desempeño profesional de los graduados de la carrera de enfermería de la Universidad Técnica del Norte que estén desempeñando sus funciones por medio de un contrato en las unidades de salud del Ministerio de Salud Pública, utilizando como instrumento el eval SENRES con sus diferentes criterios de evaluación. Proponemos sugerencias para el mejoramiento de nuestro nivel de formación, se colocara un buzón de sugerencias de Desempeño Profesional Estudiantil en el Decanato de la Escuela de enfermería el cual permitirá a los estudiantes hacer sus sugerencias para mejorar el proceso de formación estudiantil.

5.1.2 Justificación.

El procedimiento para calificar las actividades que realizan las Enfermeras es la Evaluación del Desempeño, la cual generalmente se elaboran mediante programas formales de medición, basados en las funciones inherentes al cargo que ocupa. En tal sentido, Gibson y Cols.

(1989) Señala que la misma es "la Evaluación Sistemática, formal de un empleado con respecto a su desempeño en el puesto y su potencial para el desarrollo futuro" (Pág. 353) Por su parte Stoner (1996) señala que la evaluación "es un proceso continuo de proporcionar a los subordinados información sobre la eficiencia con que están efectuando su trabajo para la organización." (Pág. 390)

La Evaluación del Desempeño se convierte en un elemento motivador para alcanzar el éxito, también puede ser motivacional si permite a los evaluados cierta comprensión de lo que se espera de ellos. La Evaluación del Desempeño permite a las Enfermeras (os), que le sea reconocido su labor generando así una motivación, lo que le estimularía su rendimiento, desarrollaría su sentido de responsabilidad y aumentaría su compromiso, repercutiendo esto positivamente en los cuidados brindados al usuario. El plan de intervención que proponemos después de obtener los resultados está encaminado a mejorar el perfil de egreso en el desempeño profesional de enfermeras, fortaleciendo la formación científica, teórica y práctica de los estudiantes de enfermería.

Las sugerencias y actividades a describir están basadas en los hallazgos de la investigación por ello hemos visto la necesidad de recomendar a las autoridades pertinentes desarrollar un plan de estudios de acuerdo a las deficiencias señaladas

5.1.3 Objetivos.

Proponer sugerencias a la carrera de enfermería a través de un plan estratégico para mejorar la formación académica, teórica, científica y práctica de los estudiantes de enfermería en formación,

El plan de intervención se evalúa de acuerdo al Ministerio de Salud Pública (MSP) en el cual se tiene en cuenta 5 parámetros : gestión del puesto , conocimientos , competencias técnicas , competencias universales , trabajo en equipo , iniciativa y liderazgo .

Se identifica con los resultados ciertas deficiencias en el desempeño de la profesión tales como:

Indicadores

Conocimientos: de seguridad y salud laboral

Competencias Técnicas: Normas, técnicas y procedimientos de enfermería, bases de farmacología

Competencias Universales: Conocimientos de entorno social , orientación de resultados , relaciones humanas , actitudes de cambio , aprendizaje continuo,

Trabajo en Equipo: Trabajo en equipo Iniciativa y liderazgo

Objetivo	Estrategia	Acciones
Fortalecer los conocimientos : salud y seguridad laboral	Dotar de conocimientos y actualizaciones en los indicadores deficientes a través de cursos , talleres , implementación de nuevas materias referentes a los indicadores .	Proponer en el sistema de evaluaciones la implementación de un seguimiento de conocimientos. Vigilancia de normas establecidas

<p>actitudes de cambio</p>		<p>Enseñar a ser optimistas en su vida profesional</p> <p>Incentivar a interesarse por ayudar a las demás personas y a trabajar apoyándose en el grupo.</p> <p>Motivar a los estudiantes a sonreír y a desarrollar el sentido del humor</p> <p>Enseñar a ser responsables de las propias actitudes.</p> <p>Crear actitudes abiertas al entorno , observación , actuación , identificar la actitud y cambiar.</p>
----------------------------	--	--

<p>aprendizaje continuo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Iniciativa y liderazgo</p>		<p>Incentivar a los estudiantes a investigar.</p> <p>Fomentar los valores en especial la responsabilidad , toma de decisiones , autonomía e iniciativa</p>
--	--	--

5.2 Conclusiones.

- 5.2.1 La situación actual y el alto nivel de competitividad hace que se deba contar con herramientas de gestión de evaluación de desempeño para promover la garantía de la calidad de los servicios.
- 5.2.2 La descripción de puestos nos ha permitido determinar los factores de evaluación de desempeño, los mismos que no son estáticos, estos pueden modificarse de acuerdo al contexto que se presente y a los objetivos, sin embargo existen rasgos comunes que deben ser considerados cuando se analizan en componentes básicos que debe caracterizar el perfil de egreso de los estándares de la carrera de enfermería.
- 5.2.3 El método utilizado por los servicios en las unidades operativas es mixto y permite resaltar los hechos positivos o negativos en el periodo de evaluación 2011 registrados.
- 5.2.4 La información resultante de la evaluación de desempeño, servirá para identificar con que potencial humano se cuenta, las necesidades de desarrollo personal y los requerimientos de los empleados hacia el sector de formación en base a las demandas del sector laboral.
- 5.2.5 El mayor porcentaje de titulados que fueron evaluados por la SENRRES en el periodo enero-diciembre 2011 en las unidades operativas del Ministerio de salud Pública De Imbabura pertenecen a servidor público número 3 (SP3 ENF).
- 5.2.6 Se obtuvo un mayor porcentaje de servidores evaluados en el área N 1 seguida por el Área 4, Área 3 y Área 2.
- 5.2.7 Las condiciones socio demográficas del grupo de estudio muestran que mayoría de los titulados, pertenecen a las edades comprendidas entre 31 a 40 años, en menor porcentaje de 20 a 30 años. Siendo la población mayoritaria de evaluados adultos medio.
- 5.2.8 La profesión contratada y evaluada en este periodo son en su mayoría mujeres y se puede inferir que de acuerdo al perfil de

desempeño laboral basados en las diferentes competencias que cumplen, más de la media de la población evaluada tiene una calificación de excelente y un significativo muy bueno.

5.2.9 La gran mayoría de evaluados poseen destrezas desarrolladas en las competencias técnicas y ejecución de las actividades.

5.2.10 Los evaluados poseen un alto valor en el cumplimiento de sus actividades en competencias universales, se puede evidenciar que existe una relevancia media en cuanto al aprendizaje continuo, en cuanto a relaciones humanas que poseen son en su gran mayoría de una relevancia media, frente a las actitudes de cambio en una media notabilidad, por orientación de resultados reflejan que la mayoría tiene una relevancia media, Por orientación de servicios se registran en un alto porcentaje en relevancia media.

5.2.11 El trabajo en equipo de los Evaluados en su mayoría es de aplicación media. Al analizar las iniciativas que poseen los evaluados vemos que la mayor cantidad tienen una iniciativa media. Podemos observar también que los Evaluados tienen un medio nivel de liderazgo en sus trabajos.

5.2.12 En la escala de calificación general los profesionales evaluados en el periodo 2011 que laboran en las unidades operativas de las diferentes áreas en la provincia de Imbabura tienen una calificación muy buena de acuerdo a la SENRRES corresponde a desempeño mejor a lo esperado en relación a la meta un satisfactorio relevante y excelente recalando que en la calificación final de desempeño 2011 ningún de los graduados de la carrera tuvo evaluaciones regulares o insuficientes.

5.3 Recomendaciones.

5.3.1 Carrera de Enfermería.

- 5.3.1.1 Propiciación de espacios de reflexión fundamentados y sistemáticos en base a los hallazgos de la investigación que permita analizar la problemática de la salud y la participación social e institucional frente a las demandas del sector laboral de los titulados de la carrera de enfermería.
- 5.3.1.2 Reorientar el perfil de egreso para la formación de enfermeros con aspectos y proyectos de gran ayuda a la planificación y evolución.
- 5.3.1.3 Fortalecer la formación científico, teoría de los estudiantes para la práctica profesional actuales y emergentes considerando las competencias generales específicas requeridas en los perfiles de desempeño.
- 5.3.1.4 Explicar el perfil profesional considerando la formación genérica y específica que condicionan el desempeño técnico de los profesionales.
- 5.3.1.5 Fortalecer los contenidos en lo básicos en aspectos identificados como debilidades.
- 5.3.1.6 Proponer programas de actualización presentes en los campos específicos de la carrera.
- 5.3.1.7 Desarrollar un plan de estudios de acuerdo a las deficiencias señaladas en la investigación haciendo énfasis en la formación profesional y la prestación de servicios.
- 5.3.1.8 Revisión permanente de los graduados y el grupo de docentes acerca de aspectos relacionados con el desempeño profesional, necesidades de educación continua para hacer los ajustes necesarios a plan de estudios según las necesidades identificadas.
- 5.3.1.9 Que la formación de futuros profesionales se debe orientar al fortalecimiento de ejercicio profesional.

- 5.3.1.10 Se hace un llamado para que las autoridades de la carrera de enfermería se hagan trabajos de investigación continua sobre la importancia de la educación para la salud como proceso interdisciplinario y permanente.
- 5.3.1.11 Motivar a las autoridades a realizar capacitaciones continuas sobre relaciones humanas, actitudes de cambio, orientación a los servicios, trabajo en equipo, identificación de problemas, liderazgo, y además las bases teóricas que forman parte fundamental del desempeño profesional.

5.3.2 Institucionales

- 5.3.2.1 Unificar criterios para la reglamentación de las funciones del profesional de enfermería.
- 5.3.2.2 Ampliar la oferta de educación en postgrados y dar oportunidad de enriquecer la profesión en los aspectos científicos y prácticos.
- 5.3.2.3 La formación de profesionales se debe orientar al fortalecimiento del ejercicio profesional y hacer un seguimiento de los graduados tomando como herramienta la evaluación de desempeño profesional de cada año.
- 5.3.2.4 Se hace un llamado para que desde las autoridades de las carreras de enfermería se haga un trabajo continuo sobre la importancia de la educación para la salud como proceso interdisciplinario y permanente.
- 5.3.2.5 El contexto actual de la salud exige un cambio en la forma de ajustar los currículos hacia el fortalecimiento de la participación en investigación, desarrollo de los proyectos, el ejercicio independiente y el liderazgo.
- 5.3.2.6 Trabajar en conjunto con universidades, escuelas y servicios de salud, para que la formación de los nuevos profesionales sea adecuada a las necesidades de salud de la población

Referencias Bibliográficas

- Allen, J. v. (2003). La Medicion de las Competencias de los Titulados Superiores . Salamanca : Kadmos.
- Argote. (2001). Los Egresados y su Desempeño en el Medio , un Desafio de las Insituciones Formadoras del Recurso Humano en Salud . Colimbia: Unialle .
- Ayala, N. (2003). Desempeño de la Practica Profesional de los Ex Alumnos de la Escuela de Enfermeria de Nuevo León Pinodo . México.
- Cabrera, A. ,. (2003). Encuestas a Egresados : Tres Fundamentos Conceptuales en el seguimiento de Egresados Universitarios . Salamanca: Kadmos.
- Correa, M. R. (1999). Desempeño Laboral y la Satisfacción de los Profesionales Egresados de la Escuela de Enfermeria . Medellin , Colombia : Trillas.
- Fresán, M. (1998). Los Estudios de Egresados .Una Estrategia para el Autoconocimiento y la Mejora de las Instituciones de Educacion Superior . México: Limusa.
- Gosende, E. (1990). Imagenes profesionales del psicologo clinico y el psicologo laboral .Hacia la contruccion de un nuevo perfil profesional . U.B.A: Mimeo .
- J, G. S. (1993).
- J., J. G. (1995). El Curriculum : Los contenidos de la Enseñza o analisis de la Practica de Enfermeria .Madrid ,España: Morata .
- Kahalas, H. (1999). The Environ mental Contex of Performance Evaluation and its efects on Currents oratises . Massachusetts: Human Resources Development Press, 20.
- Lawerence J, W. y. (1996). Nurses representations of the positive and negative features of nursing .Journal of advanced .Buenos Aires .
- Leibovicha de Figueroa, N. S. (1988). Evaluacion Computarizada de la Personalidad . Buenos Aires Tekné: Mimeo.

- Mendoza, N. .. (1999). La Evaluación de Desempeño de Enfermería de Atención Directa y su satisfacción Laboral. Valencia : Tesis Area de Postgrados .
- Millan, L. (1999). La Evaluacion del Desempeño de las Enfermeras de Atención Directa y la Relación con su Satisfacción Laboral. Valencia Carabobo: Limusa.
- Pacheco, J. (2002). Administracion de los Servicios de Enfermería . Madrid : Síntesis .
- Pastor Garcia LM, L. C. (1997). Manual de Etica y Legislación de Enfermería . Madrid : Mosby Doyma .
- Perez Fuentes G. (1996). El Derecho al Concetimiento Informado. Cuand Bioet , 61.
- Pino, J. (2003). Estudio de la Inserción Laboral de los Titulados en las Universidades de Andalucia . Salamanca,España: Kadmos.
- Pública, M. d. (2011). Proyecto MODERSA : Programa de Salud en Cobertura en Salud . Quito, Ecuador .
- Pulido, M. (2004). Nueva Revisión de los Requisitos de Uniformidad para manuscritos enviados a revistas Biomedicas : atención a la ética . Barcelona : Med Clin .
- Rodriguez Villanueva J, A. M. (2003). Estudios Farmacogeneticos : Guia de Evaluacion para c+omites éticos de Investigación Clínica . Barcelona : Med Clin .
- Rodriguez., S. S. (2010). Diseño y Administración en Enfermería . Salamanca .
- Schein, W. (2009). Reseña Historica del Desemepeño Profesional . Estados Unidos : p 67.
- Suarez, B. ., (2012). La Bioetica y la Praxis e la Enfermería. México: Arch Cardiol.
- Teichler, U. (2003). Aspectos Metodologicos de las Encuestas a Graduados Universitarios . Salamnca , España: Javier Bidal.
- Toro, Á. ., (1999). Desempeño y Productividad .Contribuciones de Psicología Ocupacional . Medellín , Colombia : Cincel ,Ltda .

Torres Espeón, J. (2004). Identidad Profesional en Enfermería . Cuba : P254.

Uquillas Sonia Vallejo, V. F. (2009). Estudio de Graduados de la Carrera de Medicina Humana . Loja: Edit. Nancy Jaramillo.

Writer, W. ., (2010). Administración de Personal y Recursos Humanos . Venezuela: MC Graw Hill.

Zambrano, N. A. (2009). Proyecto Carrera de Licenciatura en Enfermería . Venezuela: Barquisimeto.

ANEXOS

ANEXO 1: NORMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (CODIFICADA) ACORDE A LAS REFORMAS DE LA RESOLUCIÓN No. SENRES – 2008 – 000170 EL SECRETARIO NACIONAL TÉCNICO DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO CONSIDERANDO:

Que, el Art. 124 de la Constitución Política de la República, en su inciso segundo prescribe, que la ley garantizará los derechos y establecerá las obligaciones de los servidores públicos, regulará su ingreso, estabilidad, evaluación, ascenso y cesación;

Que, el Art. 60 de la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público-LOSCCA, publicada en Registro Oficial No. 16, de 12 de mayo del 2005, determina que el Sistema Integrado de Desarrollo de Recursos Humanos del Servicio Civil está conformado, entre otros, por el Subsistema de Evaluación del Desempeño;

Que, la LOSCCA, en los artículos del 83 al 88 norma la evaluación del desempeño de los servidores públicos en función de los fines institucionales, para lo cual define objetivos, ámbito, periodicidad, variables y escala valorativa;

Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 2474, publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 505, de 17 de enero del 2005, fue expedido el Reglamento de la LOSCCA, instrumento legal que norma la evaluación del desempeño;

Que, por el Art. 167 del Reglamento de la LOSCCA en la etapa del Subsistema de Selección de Personal denominada “período de prueba”, se efectuará la Evaluación del Desempeño;

Que, es necesario dotar a las organizaciones públicas del marco normativo, metodológico y procedimental, sustentados en preceptos constitucionales, legales y nuevas técnicas y herramientas gerenciales, a fin de generar una cultura de medición y mejoramiento del desempeño de los servidores públicos, desde la perspectiva de las competencias, necesarias para el logro

de los resultados asignados a los puestos de trabajo, e integrados a los productos y servicios que les corresponde generar a cada unidad o proceso interno de la organización;

Que, desde la fecha de publicación de la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño en el Registro Oficial, esto es el 27 de Marzo del 2008, los funcionarios y servidores, han aportado y emitido criterios que permiten optimizar su aplicación para futuras evaluaciones; y En ejercicio de las atribuciones que le confieren los artículos 54 literal c), 57 literal b), 84 de la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público-LOSCCA, y artículo 187 de su Reglamento:

Resuelve:

EMITIR LA NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

CAPÍTULO I.

DEL OBJETO, ÁMBITO, SUSTENTOS Y PRINCIPIOS DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Art. 1.- Objeto.- Esta norma técnica tiene por objeto establecer las políticas, normas, procedimientos e instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan a las instituciones del Estado, medir y mejorar el desempeño organizacional desde la perspectiva institucional, de las unidades o procesos internos, de los ciudadanos y de las competencias del recurso humano en el ejercicio de las actividades y tareas del puesto.

Art. 2.- Ámbito de aplicación.- Comprende a las instituciones del Estado señaladas en los artículos 3 y 101 de la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público – LOSCCA; y, en el artículo 1 de su Reglamento.

Art. 3.- Del Subsistema de Evaluación del Desempeño.- La evaluación del desempeño consiste en un mecanismo de rendición de cuentas programada y continua, basada en la comparación de los resultados alcanzados con los resultados esperados por la institución, por las unidades organizacionales o

procesos internos y por sus funcionarios y servidores, considerando las responsabilidades de los puestos que ocupan.

Regula desde la perspectiva de los recursos humanos, calificación que será complementaria a los resultados alcanzados desde la dimensión de la institución, de las unidades o procesos internos y/o el grado de satisfacción de los ciudadanos y /o de los usuarios de bienes o servicios públicos.

El fin de la evaluación del desempeño será que la institución, las unidades o procesos internos y sus funcionarios y servidores, tengan una visión consensuada y de conjunto que genere condiciones para aplicar eficientemente la estrategia institucional, tendiente a optimizar los servicios públicos que brindan los funcionarios y servidores; y volverlos más productivos, incrementando al mismo tiempo la satisfacción de los ciudadanos.

Art. 4.- Finalidad de la Evaluación del Desempeño.- La Evaluación del Desempeño se efectuará sobre la base de los siguientes objetivos:

- a) Fomentar la eficacia y eficiencia de los funcionarios y servidores en supuesto de trabajo, estimulando su desarrollo profesional y potenciando su contribución al logro de los objetivos y estrategias institucionales;
- b) Tomar los resultados de la evaluación del desempeño para establecer y apoyar, ascensos y promociones, traslados, traspasos, cambios administrativos, estímulos y menciones honoríficas, licencias para estudios, becas, cursos de capacitación y entrenamiento, cesación de funciones, destituciones, entre otros;
- c) Establecer el plan de capacitación y desarrollo de competencias de los funcionarios y servidores de la organización;
- d) Generar una cultura organizacional de rendición de cuentas que permita el desarrollo institucional, sustentado en la evaluación del rendimiento individual, con el propósito de equilibrar las competencias disponibles del funcionario o servidor con las exigibles del puesto de trabajo; y,
- e) Cohesionar el sistema de gestión de desarrollo institucional y de recursos humanos bajo el concepto de ciudadano usuario. El subsistema de evaluación del desempeño se transforma en mecanismo de retroalimentación para los demás subsistemas de administración de recursos humanos.

Art. 5.- Principios.- El Subsistema de Evaluación del Desempeño se basa en los siguientes principios:

a) **Relevancia.-** Los resultados de la evaluación del desempeño serán considerados como datos relevantes y significativos para la definición de objetivos operativos y la identificación de indicadores que reflejen confiablemente los cambios producidos y el aporte de los funcionarios y servidores a la institución;

b) **Equidad.-** Evaluar el rendimiento de los funcionarios y servidores sobre la base del manual de clasificación de puestos institucional en caso de que la institución disponga del mismo, de otra forma, estará orientado hacia el cumplimiento de objetivos, planes, programas o proyectos, para lo cual se debe interrelacionar los resultados esperados en cada unidad o proceso interno, procediendo con justicia, imparcialidad y objetividad;

c) **Confiabilidad.-** Los resultados de la evaluación del desempeño deben reflejar la realidad de lo exigido para el desempeño del puesto, lo cumplido por el funcionario o servidor, en relación con los resultados esperados de sus procesos internos y de la institución;

d) **Confidencialidad.-** Administrar adecuadamente la información resultante del proceso, de modo que llegue exclusivamente a quien esté autorizado a conocerla;

e) **Consecuencia.-** El Subsistema derivará políticas que tendrán incidencia en la vida funcional de la institución, de los procesos internos y en el desarrollo de los funcionarios y servidores en su productividad; y,

f) **Interdependencia.-** Los resultados de la medición desde la perspectiva del recurso humano es un elemento de dependencia recíproca con los resultados reflejados por la institución, el usuario externo y los procesos o unidades internas.

CAPÍTULO II

DE LOS ÓRGANOS RESPONSABLES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Art. 6.- De las responsabilidades.- El apropiado manejo y administración del Subsistema de Evaluación del Desempeño requiere de la asignación de

responsabilidades que avalen los resultados esperados por cada institución y sus servidores.

La SENRES es el Organismo Rector del Subsistema de Evaluación del Desempeño tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Cumplir y hacer cumplir la Constitución, leyes, reglamentos y la presente normativa que regula el Subsistema de Evaluación del Desempeño;
- b) Promover la aplicación del Subsistema de Evaluación del Desempeño de manera desconcentrada;
- c) Controlar y evaluar la correcta aplicación del Subsistema en las entidades públicas, como estrategia de retroalimentación para rectificación o mejoramiento;
- d) Proporcionar asesoría y asistencia técnica a las entidades y servidores públicos en esta materia;
- e) Absolver consultas respecto de la aplicación de esta Norma; y,
- f) Proveer el programa informático de la evaluación del desempeño a las Unidades de Administración de Recursos Humanos institucionales (UARHs).

Son responsables de la aplicación del Subsistema de Evaluación de Desempeño:

- a) La autoridad nominadora institucional; o el funcionario o servidor legalmente delegado;
- b) El jefe inmediato;
- c) El Comité de Reclamos de Evaluación; y,
- d) La Unidad de Administración de Recursos Humanos, UARHs.

Art. 7.- De las máximas autoridades institucionales.- Le corresponde a la máxima autoridad institucional:

- a) Aprobar y disponer la aplicación del cronograma y del plan de evaluación del desempeño elaborado por la UARHs;
- b) Conformar el Comité de Reclamos de Evaluación, y establecer las responsabilidades específicas relacionadas con la aplicación del Subsistema;
- c) Presidir el Comité, cuyas atribuciones puede delegar; y,
- d) Aprobar y disponer la implementación del cronograma y del plan recapitación y desarrollo de competencias formulado por la UARHs, para

atender las necesidades detectadas mediante el proceso de evaluación del desempeño de los funcionarios y servidores.

Art. 8.- Jefe inmediato.- Le compete lo siguiente:

- a) Ejecutar las políticas, normas y procedimientos de evaluación del desempeño;
- b) Establecer el nivel óptimo del perfil de desempeño (efectividad), incoordinación con la UARHs institucional, el que deberá estar alineado a los objetivos estratégicos de la institución y productos y servicios de cada unidad o proceso interno; incluido el de los servidores que se encuentran en período de prueba;
- c) Evaluar el desempeño del personal a su cargo de acuerdo al plan y cronograma elaborado por la UARHs institucional;
- d) Tomar decisiones y acciones de retroalimentación continua de los niveles de desempeño obtenidos por los funcionarios y servidores con relación a los niveles esperados;
- e) Dar a conocer al personal e implementar los cambios necesarios para el mejoramiento de los niveles de rendimiento de sus funcionarios y servidores, como efecto de los resultados obtenidos a través de la evaluación del desempeño; y,
- f) Evaluar el período de prueba en casos de ingresos por concursos de oposición y merecimientos.

Art. 9.- Del Comité de Reclamos de Evaluación del Desempeño.- Es el órgano competente para conocer y resolver los reclamos presentados por los servidores en la aplicación del proceso de evaluación del desempeño. Se establecerá la cantidad de comités que sean necesarios de acuerdo con la organización institucional y estará integrado por:

- a) La máxima autoridad institucional o su delegado con voz y voto dirimente, quien lo presidirá;
- b) El responsable de la UARHs institucional o su delegado, quien actuará como secretario con voz y un solo voto; y,
- c) El Jefe inmediato superior con voz y sin voto.

Art. 10.- Atribuciones del Comité de Reclamos y Evaluación del desempeño.-

El Comité, ejercerá las siguientes facultades:

- a) Conocer y resolver los reclamos presentados por los servidores en el término de quince días a partir del día siguiente de recibido el informe de apelación por parte de la UARHs institucional; y, resolver los reclamos que presenten servidores que han ingresado por concurso de méritos y oposición; y que sean sujetos del período de prueba; y,
- b) Elaborar y suscribir el acta resolutive de la reclamación y notificar al servidor, a la UARHs, a los evaluadores y a la máxima autoridad.

Art. 11.- De la Unidad de Administración de Recursos Humanos.- La UARHses la unidad responsable del proceso de evaluación del desempeño y tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Dar a conocer a todo el personal que labora en la institución esta norma devaluación del desempeño.
- b) Elaborar el plan y cronograma de evaluación del desempeño para conocimiento y aprobación de la máxima autoridad;
- c) Evaluar a los servidores públicos a través de los jefes inmediatos;
- d) Elaborar el acta de integración del Comité de Reclamos de Evaluación;
- e) Recibir, procesar la información y notificar, en el término de cinco días al Comité de Reclamos de Evaluación, la presentación de los correspondientes reclamos;
- f) Convocar y asesorar al Comité de Reclamos de Evaluación;
- g) Consolidar la información de los resultados de la evaluación en períodos trimestrales o semestrales, según el requerimiento de los planes institucionales;
- h) Establecer la nómina de evaluadores y evaluados, en coordinación con el responsable de cada unidad o proceso interno;
- i) Asesorar y capacitar a los evaluadores acerca de los objetivos, procedimientos e instrumentos de aplicación del Subsistema;
- j) Coordinar la ejecución del proceso de evaluación del desempeño y todas sus fases de aplicación;
- k) Procesar y analizar las calificaciones de las evaluaciones y presentar sus resultados a la autoridad nominadora de la Institución;
- l) Elaborar los registros correspondientes para los archivos de personal y comunicar sus resultados a los funcionarios y servidores evaluados;

m) Elaborar el plan y desarrollo de competencias de funcionarios y servidores de la institución, en coordinación con las unidades o procesos internos.

Dicho plan de acción debe responder a las necesidades detectadas a través del proceso de evaluación, desde las perspectivas de los recursos humanos en el desempeño de los puestos de trabajo;

n) Aplicar las acciones correspondientes en el caso de servidores con evaluaciones deficientes e inaceptables, de acuerdo a lo establecido en esta norma;

o) Mantener actualizada la base de datos de las evaluaciones y sus resultados;

p) Enviar la información de los resultados de la evaluación del desempeño a la SENRES de todos aquellos servidores que hayan obtenido la calificación de deficiente e inaceptable y de por lo menos los cinco servidores mejor calificados, a través de la página Web de la SENRES en el enlace "Evaluación del Desempeño"; y,

q) Procesar la información de la evaluación remitida por el jefe inmediato con respecto a los resultados de la evaluación del período de prueba.

CAPÍTULO III

DEL PROCEDIMIENTO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Art. 12.- Aspectos previos.- Corresponde a cada institución del Estado definir la planificación estratégica, planes operativos y sistemas de gestión, base sobre la cual la institución podrá definir sus objetivos operativos, catálogo de productos y servicios, procesos y procedimientos. Información que sustentará las descripciones y perfiles de exigencias de los puestos de trabajo (Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional, en caso de que la institución disponga del mismo, de otra forma, estará orientado hacia el cumplimiento de objetivos, planes, programas o proyectos).

Art. 13.- Del procedimiento.- Le corresponde a la UARHs institucional observarlas siguientes fases para la aplicación del subsistema de evaluación del desempeño:

1. Definición de indicadores de evaluación del desempeño;
2. Difusión del programa de evaluación;

3. Entrenamiento a evaluadores;
4. Ejecución del proceso de evaluación;
5. Análisis de resultados de la evaluación; y,
6. Retroalimentación y seguimiento.

Art. 14.- Definición de indicadores e instrumentos de evaluación del

Desempeño.-Los jefes inmediatos, con el apoyo de las UAHRS y la Unidad de Planificación de ser el caso, definirán la metodología para identificar los indicadores de desempeño de puestos (actividades esenciales del puesto, procesos, objetivos, planes, programas, proyectos, cuadro de mando integral, etc.) Para ello se utilizará el Formulario SENRES-EVAL-01, (integrado en el programa informático), este perfil constituye el indicador general que servirá para la evaluación del desempeño de los funcionarios y servidores.

El instrumento SENRES – EVAL-01, contiene:

· **Indicadores de gestión del puesto.** -Constituyen parámetros de medición que permiten evaluar la efectividad, oportunidad y calidad en el cumplimiento de las actividades esenciales planificadas, procesos, objetivos, planes, programas y proyectos. Se definirán indicadores y metas (relacionadas con la construcción de productos, servicios o proyectos), a fin de cuantificar el nivel de cumplimiento de los compromisos sean estos a corto, mediano o largo plazo. Estos campos los tiene que determinar cada Institución acorde a la naturaleza de su gestión en el Formulario SENRES-EVAL-01. Además, el formulario cuenta con un campo predeterminado, que contempla que si los funcionarios o servidores a más de cumplir con la totalidad de las metas y objetivos asignados para el período que se va a evaluar, se adelantan y cumplen en lo que sea factible, con metas y objetivos previstos para el siguiente período de evaluación, se le acreditará un solo puntaje adicional.

· **Los conocimientos.**-Este factor mide el nivel de aplicación de los conocimientos en la ejecución de las actividades esenciales, procesos, objetivos, planes, programas y proyectos. Estos campos no son predeterminados en el Formulario SENRES-EVAL-01, los tiene que determinar cada Institución acorde a la naturaleza de su gestión.

· **Competencias técnicas del puesto.**- Es el nivel de aplicación de las destrezas a través de los comportamientos laborales en la ejecución de las

actividades esenciales del puesto, procesos, objetivos, planes, programas y proyectos en los procesos institucionales, medidas a través de su relevancia (3 alta, 2 media, 1 baja), y el nivel de desarrollo. El Formulario SENRES-EVAL-01 cuenta con campos determinados y permite que las Instituciones incluyan otros acorde a la naturaleza de su gestión.

· **Competencias universales.-** Es la aplicación de destrezas a través de comportamientos laborales observables, mismas que son iguales para todos los niveles sin excepción de jerarquía y se alinean a valores y principios de la cultura organizacional, medidos a través de su relevancia (3alta, 2 media, 1 baja) y la frecuencia de aplicación. Estos campos son predeterminados en el Formulario SENRES-EVAL-01.

· **Trabajo en Equipo, Iniciativa y Liderazgo.-** El trabajo en equipo es el interés que tiene el servidor para gestionar y cooperar de manera coordinada con los demás miembros del equipo, unidad, o institución para incrementar los niveles de eficacia, eficiencia de las tareas encomendadas y generar nuevos conocimientos y aprendizajes compartidos. La iniciativa es la predisposición para gestionar proactivamente ideas obtenidas de la realidad del entorno que a la vez impulsan la automotivación hacia el logro de objetivos. El liderazgo es la actitud, aptitud, potencial, habilidad comunicacional, capacidad organizativa, eficiencia administrativa y responsabilidad que tiene un servidor. El propósito del líder es desarrollar los talentos y motivar a su equipo de trabajo para generar comunicación, confianza y compromiso a través del ejemplo y servicio para el logro de objetivos comunes.

Art. 15.- Difusión del programa de evaluación.- La UARHs deberá informar de los objetivos, políticas, procedimientos, instrumentos y beneficios del programa de evaluación del desempeño, comenzando por los directivos y mandos medios y llegando a todos los niveles de la institución, a fin de lograr el involucramiento y participación de todos los miembros de la organización.

Art. 16.- Entrenamiento a evaluados y evaluadores.- La UARHs institucional entrenará y prestará asistencia técnica a directivos, coordinadores, supervisores de equipos y servidores, en lo referente a la aplicación del proceso de evaluación del desempeño, comprometiendo al

nivel directivo a superar y eliminar obstáculos que se presentaren en su ejecución.

Art. 17.- Ejecución del proceso de evaluación.- Los jefes inmediatos previo al proceso de evaluación del desempeño, generarán mediante entrevista con el evaluado, el espacio de participación que permita determinar correctamente las actividades esenciales, procesos, objetivos, planes, programas y proyectos con sus respectivos indicadores y metas, los conocimientos, la relevancia de las destrezas de las competencias del puesto y universales, y la relevancia del trabajo en equipo en el Formulario SENRES – EVAL-01, los mismos que deberán estar alineados a los objetivos estratégicos institucionales. La valoración de las calificaciones es determinada por factores que tendrán diferentes ponderaciones, que totalizarán la evaluación en un 100%, pudiendo alcanzar máximo el 104%, al haber cumplido y adelantado, el funcionario o servidor, con otro u otros objetivos y metas correspondientes al siguiente período de evaluación. Al final del período de evaluación le corresponde al responsable de la unidad o proceso interno (Jefe inmediato) aplicar el formulario SENRES-EVAL-01 con los siguientes factores:

1. Evaluación del desempeño de los funcionarios y servidores en base a indicadores de gestión del puesto (60%).- El evaluador registra los valores numéricos de cumplimiento que merece el evaluado en la columna de “cumplidos”, correspondiente a las actividades, indicadores y metas asignadas a cada puesto de trabajo. Todos los resultados tienen que ser transformados a porcentajes en la columna de “% de Cumplimiento” (Si utiliza el programa informático que se encuentra en la página web:

www.senres.gov.ec los resultados se convierten en porcentaje automáticamente).

Los porcentajes obtenidos se determinan en la columna “Nivel de Cumplimiento” de la siguiente manera:

- ◆5 cumple entre el 90,5% y el 100% de la meta
- ◆4 cumple entre el 80,5% y el 90,4% de la meta
- ◆3 cumple entre el 70,5% y el 80,4% de la meta
- ◆2 cumple entre el 60,5% al 70,4% de la meta

◆1 cumple igual o menos del 60,4% de la meta

El funcionario o servidor que, a más de cumplir con el total de metas y objetivos asignados al período a ser evaluado, cumple y se adelanta con otro u otros correspondientes al siguiente período de evaluación, obtendrán único puntaje del 4% adicional al “Nivel de Cumplimiento”. Este campo está predeterminado en el formulario.

2. Evaluación de los conocimientos que emplea el funcionario o servidor en el desempeño del puesto (8%).- El evaluador registra los parámetros del nivel de conocimientos que el evaluado aplicó para cumplimiento de las actividades esenciales del puesto, procesos, objetivos, planes, programas y proyectos. Los conocimientos son el conjunto de información que se adquiere vía educación formal, capacitación, experiencia laboral y la destreza en el análisis de la información.

Los resultados obtenidos se determinan en la columna “Nivel de Conocimiento” de la siguiente manera:

◆5 Sobresaliente

◆4 Muy bueno

◆3 Bueno

◆2 Regular

◆1 Insuficiente

3. Evaluación de competencias técnicas del puesto (8%).- El evaluador registra el nivel de desarrollo de las destrezas del evaluado. Las destrezas de las competencias técnicas del puesto exigen al funcionario o servidor un desempeño óptimo para la ejecución de las actividades esenciales del puesto, procesos, objetivos, planes, programas y proyectos, mismas que se podrán obtener tanto del Manual de Clasificación, Puestos Institucional como del Manual Genérico de Puestos del Sector Público si es el caso.

Las competencias requeridas para el puesto se derivarán de cada actividad esencial del puesto, procesos, objetivos, planes, programas y proyectos, lasque podrán ser identificadas o complementadas del catálogo de competencias técnicas (incluido en el Índice Ocupacional Genérico del Sector Público). Los resultados obtenidos se determinan en la columna “Nivel de Desarrollo “de la siguiente manera:

- 5 Altamente desarrollada
- 4 Desarrollada
- 3 Medianamente desarrollada
- 2 Poco desarrollada
- 1 No desarrollada

4. Evaluación de competencias universales (8%).- El evaluador registra la frecuencia de aplicación de las destrezas del evaluado en el cumplimiento de las actividades esenciales del puesto, mismas que contribuyen a consolidar el entorno de la organización. Es el potencial de un individuo para ejecutar acciones comunes a todos los puestos y adecuarse a los principios, valores y normas internas. Los resultados obtenidos se determinan en la columna “Frecuencia de Aplicación” de la siguiente manera:

- Siempre
- 4 Frecuentemente
- 3 Alguna vez
- 2 Rara vez
- 1 Nunca

5. Evaluación del trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo (16%).-

El evaluador registra la frecuencia de aplicación del trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo del evaluado en el cumplimiento de las actividades esenciales del puesto, procesos, objetivos, planes, programas y proyectos, mismas que contribuyen a realizar labores en equipo y a compartir los conocimientos entre los miembros de la organización. El trabajo en equipo e iniciativa son comportamientos conductuales observables en las labores, y son considerados en la evaluación de todos los puestos de la organización sin excepción. Respecto del comportamiento observable de liderazgo, se lo considerará exclusivamente en la evaluación de desempeño de quienes tengan servidores subordinados bajo su responsabilidad de gestión (solo a estos puestos se los considerará para utilizar el campo de liderazgo determinado en el Formulario SENRES-EVAL-01).

Si se utilizan los tres campos: trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo, estos tienen una valoración de 5,33% cada uno. Si se utilizan solo los dos campos: trabajo en equipo e iniciativa, estos tienen una valoración de 8% cada uno.

Los resultados obtenidos se determinan en la columna “Frecuencia de Aplicación” de la siguiente manera:

- Siempre
- 4 Frecuentemente
- 3 Alguna vez
- 2 Rara vez
- 1 Nunca

Art. 18.- Evaluación por parte del funcionario, servidor o ciudadano.- Los servidores públicos acorde a lo que establece la LOSCCA en sus artículos 24 literal g) y 26 literal c) se sujetarán a los deberes y prohibiciones siguientes:

Art. 24 literal (g) Observar en forma permanente, en sus relaciones con el público motivadas por el ejercicio del puesto, toda la consideración y cortesía debidas; y, Art. 26 literal (c) Retardar o negar injustificadamente el oportuno despacho de los asuntos, o la prestación del servicio a que está obligado de acuerdo a las funciones de su puesto;

El funcionario, servidor o ciudadano podrá expresarse a través de buzones de sugerencias que deberán ser instalados por las instituciones o por la SENRES y a través de la línea 1800 - SENRES y 1800 – AMABLE. Estas normas se aplicarán también como elemento para la evaluación de las relaciones interpersonales entre los funcionarios y servidores de la misma o distinta institución.

Por cada queja contra un servidor público se reducirá un 4% de su calificación total. Se considerará sólo una queja (la de mayor incidencia), por parte de un misma persona, siempre que los hechos sobre los cuales se sustenta, sean verificados por la UARHs institucional, que la recibirá a través del formulario SENRES-EVAL-02 y que la UARHs lo hará constar en el formulario SENRESEVAL-01.

El porcentaje máximo de incidencia en el resultado total del servidor en un mismo período de evaluación será del 24% cuando provenga de varios ciudadanos (4% c/u), para lo cual se considerará la sumatoria de las quejas presentadas a través del formulario SENRES-EVAL-02.

Este formulario es válido para la evaluación del desempeño los doce meses del año. Tendrá incidencia en la evaluación del servidor sólo en caso de ser

llenado cumpliendo con todos sus requisitos, caso contrario este formulario servirá únicamente para aplicar los correctivos necesarios sin incidir en la respectiva evaluación del funcionario o servidor.

Art. 19.- De la periodicidad.- La evaluación del desempeño, se la efectuará desveces al año; cada período de evaluación tendrá una duración de cinco meses. Después de cada período de evaluación se tendrá hasta un mes para calificar aros evaluados, procesar la información, conformar los comités de reclamos de evaluación, retroalimentar los resultados con el evaluado y fijar las metas para el siguiente período de evaluación.

Art. 20.- Niveles de aplicación de la evaluación del desempeño.- La evaluación del desempeño, se aplicará en los siguientes niveles:

a) **Evaluadores.-** El proceso de evaluación del desempeño, define como evaluador al Jefe inmediato superior. En el caso de renuncia, remoción o ausencia permanente del Jefe inmediato o responsable de la unidad interna, a quien le corresponde evaluar, será la máxima autoridad la que podrá delegar al profesional de mayor grado de la unidad como evaluador.

En caso de que un servidor haya obtenido la calificación de deficiente, el jefe inmediato en conjunto con la máxima autoridad o su delegado realizará otra evaluación después de tres meses.

b) **Evaluados.-** Serán evaluados todos los funcionarios y servidores deservicio Civil, sin excepción alguna, previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

b.1. El evaluado debe estar en ejercicio de sus funciones por el lapso mínimo de tres meses;

b.2. En el caso de servidores de reciente ingreso, los resultados de la evaluación del período de prueba serán considerados como parte de la evaluación del desempeño;

b.3. Los servidores que hayan laborado en dos o más unidades o procesos en la institución, dentro del período considerado para la evaluación, serán evaluados por los respectivos responsables de esas unidades y los resultados serán promediados, convirtiéndose así en la evaluación final;

b.4. Los servidores que se encuentran en comisiones de servicios en otras instituciones, serán evaluados por la institución donde se realiza la comisión observando lo estipulado en el Art. 19 de esta norma. Se coordinará entre las

UARH's institucionales para efectos de registro de resultados y del período evaluado;

b.5. Los servidores que se encontraren en comisión por estudios regulares dentro o fuera del país serán evaluados por la institución a la que pertenecen en base a las calificaciones obtenidas en sus estudios;

b.6. La máxima autoridad dispondrá a la UARHs que de a conocer los resultados de las evaluaciones a los funcionarios o servidores evaluados. El servidor que no se encontrare conforme con su evaluación, presentará el reclamo debidamente motivado ante la UARHs, dentro del término de tres días posteriores a la comunicación oficial de resultados de la evaluación, a fin de que sea presentado al Comité de Reclamos de Evaluación. Si no presenta comunicación alguna en el tiempo aquí determinado se entenderá como conforme con la evaluación. La evaluación a la máxima autoridad, será la determinada en función del cumplimiento de metas y objetivos, establecidos por la respectiva autoridad nominadora en el esquema que ésta determine.

La evaluación a los asesores de las máximas autoridades, será la determinada en función del cumplimiento de metas y objetivos, establecidos por el jefe inmediato en el esquema que éste determine.

Los responsables de las unidades o procesos internos proporcionarán a la UARHs y al Comité de Reclamos de Evaluación, la información y los documentos necesarios relativos a los funcionarios o servidores evaluados que presentaren reclamos.

Art. 21.- Análisis de resultados de la evaluación.- Le corresponde a las UARHs procesar y analizar los resultados de las evaluaciones, elaborar el "Informe de Evaluación del Desempeño", en el formulario SENRES-EVAL-03 y entregar los resultados cualitativos y cuantitativos de la evaluación a la máxima autoridad.

Art. 22.- Escalas de calificación.- Las escalas de calificación para la evaluación de los resultados del desempeño serán cualitativas y cuantitativas. Las calificaciones, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 85 de la LOSCCA son: excelente, muy bueno, satisfactorio, deficiente e inaceptable.

Excelente.- Desempeño alto, calificación que es igual o superior al 90,5%.

Muy bueno.- Desempeño mejor a lo esperado, calificación que está comprendida entre el 80,5% y 90,4%.

Satisfactorio.- Desempeño esperado, calificación que está comprendida entre el 70,5% y 80,4%.

Deficiente.- Desempeño bajo lo esperado, calificación que está comprendida entre el 60,5% y 70,4%.

Inaceptable.- Desempeño muy bajo a lo esperado, calificación igual o inferior al 60,4%.

Art. 23.- Efectos de la evaluación del desempeño.- La evaluación del desempeño derivará en los siguientes efectos:

a) El servidor que obtenga en la evaluación la calificación de excelente, muy bueno o satisfactorio será considerado en el plan de incentivos y tendrá preferencia para el desarrollo de carrera o promociones y potenciación de sus competencias;

b) El funcionario o servidor que obtenga la calificación de deficiente será exigido para la adquisición y desarrollo de sus competencias, y volverá a ser evaluado en el plazo de tres meses; si obtiene nuevamente una calificación igual o inferior a deficiente, será automáticamente declarado Inaceptable;

c) El servidor, que obtuviere la calificación de inaceptable, será destituido inmediatamente del puesto, salvo que el servidor hubiere presentado un reclamo a la UARHs, en cuyo caso sería destituido solo después de que el comité de evaluación ratifique la calificación de inaceptable; y,

d) La UARHs institucional, en los casos establecidos en los literales b) y c) de esta Norma y, en consecuencia la destitución del servidor, deberá dar fiel cumplimiento a lo establecido en los Arts. 49, literal a) de la LOSCCA; y, del 78 al 88 de su Reglamento, respecto del Sumario Administrativo.

Art. 24.- Plan de incentivos.- El plan de incentivos contendrá: estímulos, reconocimientos honoríficos o sociales, licencias para estudios, becas, cursos de capacitación y entrenamiento en el país o el exterior y en general actividades motivacionales para los funcionarios o servidores que obtengan la calificación de excelente, mismos que cada institución pública debe establecer y difundir entre sus integrantes, a través de los reglamentos internos de administración de recursos humanos conforme a las Leyes y Reglamentos vigentes.

Art. 25.- Retroalimentación y seguimiento.- Las Instituciones del Sector Público realizarán la retroalimentación y seguimiento del informe de resultados de la evaluación del desempeño. Las UARHs y las unidades de planificación de ser el caso, en coordinación con los responsables de cada unidad o proceso interno, elaborarán el plan de capacitación y desarrollo de competencias de los funcionarios y servidores de la organización. Igualmente, realizarán el monitoreo sobre la eficacia del cronograma y plan devaluación del desempeño, a través del nivel de contribución al logro de los objetivos estratégicos institucionales y al desarrollo profesional de sus servidores.

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Plazo y contenido del reclamo.- El servidor podrá presentar su reclamo a la UARHs, en el término de tres días a partir de la notificación del resultado de la calificación; y contendrá: nombres y apellidos del evaluado y evaluador, denominación del puesto institucional que ocupa, unidad o proceso y lugar donde trabaja, y, determinación clara y precisa de los puntos en desacuerdo. La UARHs, remitirá al Comité de Reclamos de Evaluación, en el término de cinco días, los reclamos recibidos con los correspondientes antecedentes de análisis y justificativos.

SEGUNDA.- Evaluación del período de prueba.- Los instrumentos técnicos devaluación del desempeño se aplicarán a los servidores sujetos a período de prueba como efecto de los procesos selectivos acorde a lo que dispone el Art. 74 de la LOSCCA.

Los servidores que se encuentren en el período de prueba deberán ser sometidos a dos evaluaciones, una cada tres meses. Si el servidor obtuviere la calificación de deficiente o inaceptable, sea esta en la primera o segunda evaluación será separado inmediatamente de la institución y no podrá emitirse el nombramiento regular. Si de las evaluaciones realizadas, el servidor obtuviere la calificación de excelente, muy bueno, o satisfactorio, concluido el sexto mes del período de prueba, se le emitirá el nombramiento regular correspondiente.

Una vez concedido el nombramiento regular al servidor éste será evaluado acorde al plan de evaluación general de la institución, razón por la cual estos servidores podrían ser evaluados más de dos veces en el período de un año.

TERCERA.- Desconcentración de funciones.- En las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado en que legalmente se haya desconcentrado actividades o delegado competencias de la administración del Sistema Integrado de Desarrollo de Recursos Humanos del Servicio Civil, los responsables se sujetarán a lo establecido en la presente Norma Técnica.

CUARTA.- Criterio de aplicación.- En los casos de duda que surgieren de la aplicación de la presente Norma Técnica, la SENRES absolverá las consultas que serán de aplicación obligatoria, conforme lo determina el artículo 57 literal d) de la LOSCCA.

QUINTA.- Responsabilidad.- El incumplimiento de esta norma por parte de las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado, será comunicado inmediatamente por la SENRES a la autoridad nominadora y a la Contraloría General del Estado, para los fines establecidos en el artículo 128, disposición general décima segunda de la LOSCCA, y disposición general tercera y cuarta de su Reglamento.

SEXTA.- Asesoría y apoyo.- La SENRES proporcionará la asesoría, apoyo técnico y capacitación que sea requerida para la aplicación de la presente norma técnica.

SEPTIMA.- Para el caso de los establecimientos fiscales de nivel medio del país, la aplicación de la presente norma, estará bajo la responsabilidad de las autoridades señaladas en la Resolución No. SENRES- 2006 – 000126, publicada en Suplemento de Registro Oficial No. 350, de 6 de septiembre del 2006, con la cual se expide la Norma Técnica sobre la Administración de Recursos Humanos en los Establecimientos Fiscales de Nivel Medio del País.

OCTAVA.- Con el propósito de simplificar el procedimiento de evaluación del desempeño en las instituciones del Estado, las instituciones requerirán a la SENRES el programa informático que permitirá obtener los resultados de manera ágil y efectiva a través de la página web www.senres.gov.ec en el enlace “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO”. En este enlace encontrará el formulario:

a) SENRES-EVAL-01: documento a imprimir por la UARHs acorde al número deservidores que trabajan en la institución, a razón de un documento por cada servidor

b) SENRES-EVAL-02: documento que la UARHs, sin perjuicio de SENRES, se encargará de imprimir en papel químico (formulario de tres hojas). Las artes finales se podrán obtener de la página web www.senres.gov.ec; y,

c) SENRES-EVAL-03: documento que la UARHs será la responsable de imprimir. El documento es para el uso de la UARHs y será puesto en conocimiento de la máxima autoridad una vez que éste haya sido llenado.

NOVENA.- Todo vehículo de las instituciones del Sector Público, debe portar en un lugar visible y legible, un adhesivo con fondo de color rojo y letras blancas, preferentemente ubicado en la parte posterior del vehículo y de tamaño 60 x 12cm. El texto dirá: “INFORME COMO CONDUZCO AL (número telefónico) –UNIDAD (número de la unidad)”, con el fin de obtener información del desempeño del servidor que labore como conductor.

Para el efecto, toda UARHs institucional deberá:

- Diseñar el adhesivo;
- Definir, colocar y operativizar un número de identificación permanente por parte de la UARHs;
- Colocar el número de identificación del vehículo y demás características; y,
- Tomar las medidas pertinentes para el mejoramiento continuo y la capacitación de los conductores de ser el caso;

Se exceptúan los vehículos de uso del Presidente y Vicepresidente de la República, Ministros, Secretarios, Viceministros, Subsecretarios Generales, la primera y segunda autoridad de cada institución.

DISPOSICION TRANSITORIA

PRIMERA.- La siguiente evaluación en el presente año, de ser el caso, culminará hasta el 31 de Diciembre del 2008; el período mínimo de evaluación para esta última será de tres meses excepcionalmente.

SEGUNDA.- En las instituciones donde no se cuente con el Manual de Clasificación de Puestos es igualmente obligatorio el cumplimiento de esta norma, para lo cual se basarán en los procesos, objetivos, planes, programas o proyectos propios de cada Institución.

TERCERA.- Las Instituciones que cuentan con instrumentos y formatos propios que facilitan la ejecución de la evaluación, podrán utilizarlos siempre que se registren todos los campos del formulario SENRES-EVAL-01 conforme a lo establecido en el “procedimiento de la evaluación del desempeño” de la presente norma.

CUARTA.- A partir del año 2009 las evaluaciones se efectuarán en los períodos comprendidos desde Febrero a Junio y desde Agosto a Diciembre.

Artículo Final.- La presente resolución entrará en vigencia, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a 11 de Septiembre del 2008.(www.senres.gov.ec)

Richard Espinosa Guzmán, B. A.

SECRETARIO NACIONAL TECNICO, SENRES

ANEXO 2: Marco Administrativo

Lugar de la investigación.-El estudio se realizó en las unidades de Salud del Ministerio de Salud Pública en la provincia de Imbabura.

Talento Humano

Investigadoras

Jurado Cruz María Luisa

Vizcaíno España Irma Verónica

Asesor de tesis

MSc Roció Castillo

Jefes inmediatos de las unidades operativas

Área 1 (Centro de Salud Ibarra):Dra. Martha Mendoza

Área 1 (Hospital San Vicente de Paul) Dra. Yolanda Checa

Área 2 (Hospital centro de salud Atuntaqui):Dra. Ángela Moran

Área 3 (Hospital Asdrubal de la Torre Cotacachi):Dra. Audrey García

Área 4 (Hospital San Luis de Otavalo) Dr.: Salomón Proaño

Recursos Materiales

Copias

Anillados

Computadoras

Empastados

Impresoras

Tinta de impresora

Libros

Internet

CD

Flash

Bolígrafos

Pasajes

Grabadoras

Cámara

Improvistos

Recursos económicos

Insumo	Costo
Copias	\$100
Impresiones	\$100
Empastados	\$80
CD	\$10.0
Internet	\$100
Anillados	\$150
Cámara	\$280
Bolígrafos	\$5.00
Flash	\$20
Improvistos	\$164
Movilizaciones	\$150
Total	\$1260

La realización de la investigación demanda de 1260 valor que será cubierto en la totalidad por las investigadoras

ANEXO 3: FORMULARIO SENRES



FORMULARIO MRL-EVAL-01 - MODIFICADO

FORMULARIO PARA LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS PARA USO DEL JEFE INMEDIATO					
DATOS DEL SERVIDOR:					
Apellidos y Nombres del Servidor (Evaluado):					
Denominación del Puesto que Desempeña:					
Título o profesión:					
Apellidos y Nombre del jefe Inmediato o superior inmediato (Evaluador):					
Periodo de Evaluación (dd/mm/aaaa):	Desde:		Hasta:		
EVALUACION DE LAS ACTIVIDADES DEL PUESTO					
INDICADORES DE GESTIÓN DEL PUESTO:		# Actividad 0	Factor:	60%	
Descripción de Actividades	Indicador	Meta del Período Evaluado (número)	Cumplidos	% de Cumplimiento	Nivel de Cumplimiento
¿ A más del cumplimiento de la totalidad de metas y objetivos se adelantó y cumplió con objetivos y metas previstas para el siguiente período de evaluación ?			APLICA EL + 4 %		% DE AUMENTO
					0
Total Actividades Esenciales:					0%
CONOCIMIENTOS		# Conocimientos:	Factor:	Nivel de Conocimiento	
		3	8%		
LEY ORGÁNICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA, CONTRATACION COLECTIVA					
COMPUTACIÓN					
TECNICAS DE ARCHIVO					
Total Conocimientos:					0%

COMPETENCIAS TÉCNICAS DEL PUESTO			
	# Competencias:	0	Factor: 8%
DESTREZAS	Relevancia	Comportamiento Observable	Nivel de Desarrollo
Planificación y gestión	Baja	Establece objetivos y plazos para la realización de las tareas o actividades, define prioridades, controlando la calidad del trabajo y verificando la información para asegurarse de que se han ejecutado las acciones previstas.	
Organización de la información	Media	Clasifica y captura información técnica para consolidarlos.	
Organización de la información	Baja	Clasifica documentos para su registro.	
Organización de la información	Baja	Clasifica documentos para su registro.	
Total Competencias Técnicas del Puesto :			0%
COMPETENCIAS UNIVERSALES			
	# Competencias:	0	Factor: 8%
ESTOS CAMPOS DEBEN SER LLENADOS OBLIGATORIAMENTE :			
DESTREZA	Relevancia	Comportamiento Observable	Frecuencia de Aplicación
APRENDIZAJE CONTINUO	Media	Mantiene su formación técnica. Realiza un gran esfuerzo por adquirir nuevas habilidades y conocimientos.	
CONOCIMIENTOS DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL	Baja	Utiliza las normas, la cadena de mando y los procedimientos establecidos para cumplir con sus responsabilidades. Responde a los requerimientos explícitos.	
RELACIONES HUMANAS	Baja	Entabla relaciones a nivel laboral. Inicia y mantiene relaciones sociales con compañeros, usuarios y proveedores.	
ACTITUD AL CAMBIO	Baja	Aplica normas que dependen a cada situación o procedimientos para cumplir con sus responsabilidades.	
ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS	Baja	Realiza bien o correctamente su trabajo.	
ORIENTACIÓN DE SERVICIO	Baja	Actúa a partir de los requerimientos de los usuarios ofreciendo respuestas estandarizadas a sus demandas.	
Total Competencias Universales:			0%

TRABAJO EN EQUIPO, INICIATIVA Y LIDERAZGO			Factor:	16%
DESCRIPCIÓN	RELEVANCIA	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE		Frecuencia de Aplicación
TRABAJO EN EQUIPO	Baja	Coopera. Participa activamente en el equipo, apoya las decisiones. Realiza la parte del trabajo que le corresponde. Como miembro de un equipo, mantiene informados a los demás. Comparte información.		
INICIATIVA	Baja	Reconoce las oportunidades o problemas del momento. Cuestiona las formas convencionales de trabajar.		
LLENAR EL CAMPO DE LIDERAZGO, SOLO PARA QUIENES TENGAN SERVIDORES SUBORDINADOS BAJO SU RESPONSABILIDAD DE GESTIÓN.				
LIDERAZGO				
Total Trabajo en Equipo, Iniciativa y Liderazgo:				0%
OBSERVACIONES DEL JEFE INMEDIATO (EN CASO DE QUE LAS TENGA):				
QUEJAS DEL CIUDADANO (PARA USO DE LAS UARHS) INFORMACIÓN PROVENIENTE DEL FORMULARIO EVAL-02				
Nombre de la persona que realiza la queja	DESCRIPCIÓN	No. DE FORMULARIO	APLICA DESCUENTO A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	% DE REDUCCIÓN
TOTAL:				0
RESULTADO DE LA EVALUACIÓN				
FACTORES DE EVALUACIÓN				CALIFICACIÓN ALCANZADA (%)
Indicadores de Gestión del puesto				0,0
Conocimientos				0,0
Competencias técnicas del puesto				0,0
Competencias Universales				0,0
Trabajo en equipo, Iniciativa y Liderazgo				0,0
Evaluación del ciudadano (-)				0,0
PROCESO INCORRECTO				
PROCESO INCORRECTO				
FUNCIONARIO (A) EVALUADOR (A)				
Fecha (dd/mm/aaaa):			19/01/2012	
CERTIFICO: Que he evaluado al (a la) servidor (a) acorde al procedimiento de la norma de Evaluación del Desempeño.				
FIRMA				
Evaluador o jefe Inmediato				



ANEXO 4: FICHA DE PROCESOS

PROVINCIA: IMBABURA

NOMBRE DE LA UNIDAD: ÁREA DE SALUD No

UNIDAD ADMINISTRATIVA/PROCESO/SUBPROCESO:

NIVEL OPTIMO DE DESEMPEÑO INDIVIDUAL

NOMBRE DEL SERVIDOR:

NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO:

PERIODO DE EVALUACIÓN:

FECHA DE ELABORACIÓN DEL PERFIL

Descripción de actividades, proyectos, programas	Indicador	Meta	Conocimientos	Competencias técnicas del puesto	Trabajo en equipo, iniciativa, liderazgo
Se realiza las actividades que realiza el profesional de enfermería	En este punto se toma en cuenta en números de las actividades	Es la meta trazada durante un periodo de tiempo	Se evalúa	Se evalúa	Se evalúa

Firma del jefe inmediato

.....

Firma del servidor

.....

ANEXO 5: CRONOGRAMA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO

Tiempo	2012																												2013					
	Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Elaboración final del anteproyecto	■	■																																
Recopilación de información Cotacachi			■	■																														
Recopilación de información Atuntaqui					■	■																												
Recopilación de información Otavalo							■	■																										
Recopilación de información Ibarra									■	■																								
Elaboración de la base de datos											■	■	■																					
Análisis e interpretación de resultados													■	■	■	■	■																	
Finiquitar el marco teórico															■	■																		
Revisión y formulación de variables																	■	■																
Elaboración final de la tesis																			■	■	■	■												
Presentación de la tesis																					■	■	■	■										
Defensa de la tesis																															■	■		

ANEXO 6: CUESTIONARIO PARA EL BUZÓN DE SUGERENCIAS



SUGERENCIAS PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONALESTUDIANTIL



Lo que usted opine en este buzón será confidencial y ayudará a tomar decisiones que encaminen a mejorar la carrera de Enfermería.

1. Señale si usted ha desarrollado las siguientes destrezas

Destrezas	Baja	Media	Alta
Identificación de Problemas			
Pensamiento Conceptual			
Liderazgo			
Iniciativa			
Expresión Escrita			
Aprendizaje Continuo			
Relaciones Humanas			
Actitud al cambio			
Trabajo en equipo			
Generación de Ideas			
Planificación y Gestión			

2. Usted tiene conocimientos sobre Normas, Programas del Ministerio de Salud Pública, Reglamentos y Protocolos en Salud SI..... NO.....

¿Porqué?.....
.....

3. Las áreas de practica son coherentes para el desarrollo de habilidades específicas

SI..... NO.....

Sugerencia.....
.....

4. El tiempo de práctica es el indicado para desarrollar las competencias técnicas y universales

SI..... NO.....

Sugerencia.....
.....

5. De acuerdo al pensum académico usted ha sido capacitado para liderar actividades y trabajar en Equipo

SI..... NO.....

¿Por
qué?.....
.....

Consejos para el buen uso del Buzón de Sugerencias sobre el Desempeño Profesional Estudiantil

- Lee y analiza las preguntas para que puedas responder correctamente
- Podrá formular las sugerencias que considere oportunas, rellenando el modelo que figura en el expositor y depositándolo en el buzón situado en el decanato
- Utiliza adecuadamente el buzón que es un instrumento que servirá para mejorar la carrera de enfermería
- Escribe en forma clara y concisa tus sugerencias

- Tus sugerencias serán analizadas por las autoridades en concejo directivo

¡NO DAÑES EL BUZÓN, PERMITIRA QUE EXPRESSES TUS SUGERENCIA

Anexo 7: Modelo de Buzón



Soy una herramienta con la que ustedes **Estudiantes** podrán ser escuchados, garantizando una comunicación **con las Autoridades**

Toda la información que depositen en mi, generará acciones de mejora continua en **La Carrera de Enfermería**

¡Queremos ser cada día mejores con su ayuda!

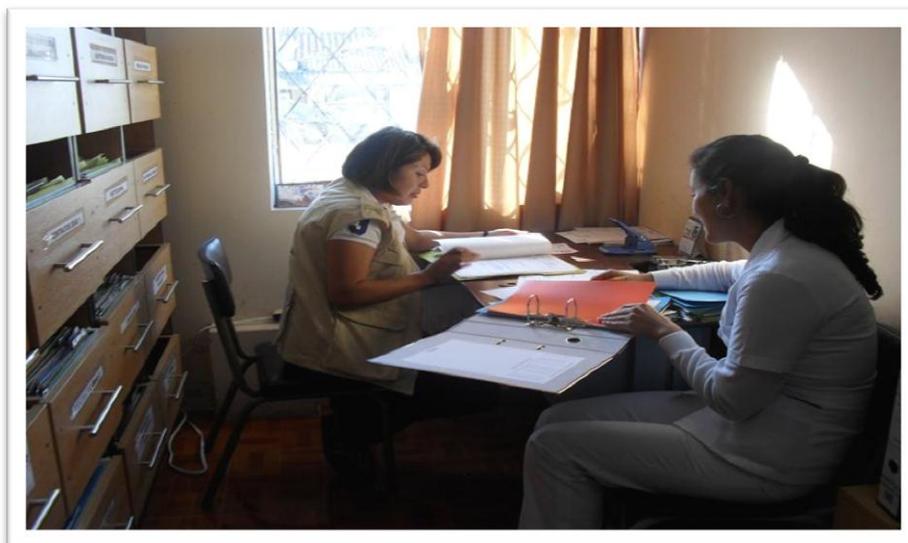
NORMAS PARA EL BUEN USO DEL BUZÓN DE SUGERENCIAS SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL ESTUDIANTIL

- Lee y analiza las preguntas para que puedas responder correctamente
- Podrá formular sugerencias oportunas, llenarlo y depositarlo en el buzón situado en el decanato
- Utiliza adecuadamente el buzón que es un instrumento que servirá para mejorar la carrera de enfermería
- Escribe en forma clara y concisa tus sugerencias
- Tus sugerencias serán analizadas por las autoridades en concejo directivo

¡NO DAÑES EL BUZÓN, PERMITIRA QUE EXPRESSES TUS SUGERENCIA!



ANEXO 8:FOTOGRAFÍAS



RRHH del CCSS Ibarra



Archivo del CCSS Ibarra



En Secretaria de Recursos Humanos del Hospital de Otavalo



Realizando levantamiento de información en Hospital de Otavalo



Hospital San Vicente de Paul



Recolección De datos Hospital San Vicente de Paul



Revisión documentada de las evaluaciones de Desempeño



Búsqueda de carpetas de Enfermeras de contrato con evaluaciones 2011 en Recursos Humanos del Hospital San Vicente de Paul

Anexo 9:

Anteproyectos Aprobados

Anteproyectos Aprobados/Abril 2012: 30

Número	Tema	Integrantes	Director
1	Prevalencia de la Enfermedades respiratorias en los pobladores aledaños a la fábrica LAFARGE ubicada en la comunidad de Perugachi parroquia rural de san José de Quichinche a 7km de la ciudad de Otavalo en la provincia de Imbabura en los meses enero agosto 2012.	Herrera Almeida David y Yamberla Córdova Juan	Dr. Ramiro Meneses.
2	Factores biológicos socioeconómicos y ambientales que inciden en la presencia de neumonía en menores de 1 ano de edad que acuden al servicio de hospitalización de pediatría del hospital San Luis de Otavalo de enero a junio del 2012.	Donoso Ana	Lic. María Inés Garzón.
3	Conocimientos de los Padres sobre los Signos y Síntomas para llevar a un niño al Subcentro de salud, enero a junio del 2012.	Chiran Rodríguez Leyda Yajaira	Lic. María Inés Garzón
4	Medidas Preventivas utilizadas por los agricultores en el manejo de agroquímicos en la comunidad Mojanda Mirador, cantón Otavalo periodo de enero a noviembre	Guerrero Amparito	Lic. Rosa López

2012.

- | | | | |
|----------|--|------------------------------------|--------------------------|
| 5 | Modelo de procedimientos de Atención de enfermería para el adulto mayor con demencia senil que acuden a los asilos de los cantones Antonio ante y Cotacachi, periodo de enero a noviembre 2012. | Ichao Silvia
Zuñiga Andrea | Lic. Graciela
Ramírez |
| 6 | Cumplimiento de esquema de vacunación en menores de 5 años que acuden al puesto de salud de san Vicente de Pusir, periodo de enero a noviembre 2012. | Insuasti Posso
Pamela | Lic. Teresa
Reyes |
| 7 | Conducta de riesgo frente a la anorexia en adolescentes de 12 a 18 años de edad estudiantes del instituto tecnológico superior República del Ecuador ubicado en la ciudad de Otavalo provincia de Imbabura durante el periodo septiembre 2011 octubre 2012 | Morales Andrea
Yépez Rubí | Dra. María Luisa
Egas |
| 8 | Incidencia de Embarazos precoces y su relación con el uso de métodos anticonceptivos en adolescentes de 14-18 de la comunidad de Caluqui pertenecientes a la parroquia de Gonzales Suarez cantón Otavalo 2011-2012 | Valencia Yuly y
Cumbal Patricia | Lic. Mercedes
Cruz |
| 9 | Factores de riesgo que inciden en el desempeño laboral en el personal del centro de salud N1 en Fernando | Vallejos
Carla Aguirre | Lic. Gladys
Rosales |

el periodo 2011-2012

- | | | | |
|-----------|---|--|---------------------|
| 10 | Factores de riesgo que inciden en el aparecimiento de cáncer de piel en usuarios que acuden al servicio de consulta externa de SOLCA-Ibarra enero a junio del 2012 | Castillo Bolaños
Yadira
Karla Ramos | Dr. Darío Salgado |
| 11 | Riesgos Laborales y Prevalencia de Enfermedades Profesionales en el personal que labora en los diferentes servicios del hospital Atuntaqui del cantón Antonio ante en el periodo 2011-2012. | Andrade Ruiz
y Sevillano
Andrango Linda | Dr. Carlos Vélez |
| 12 | Importancia de la participación del personal de enfermería en el manejo temprano del paciente poli traumatizado en el servicio de emergencia del hospital san Luis de Otavalo, período enero a junio del 2012 | Tulcanaza Pujota
Darwin y Tafur
Morales Karina | Lic. Susana Meneses |
| 13 | Demanda de los servicios del Hospital Luis G Dávila de la ciudad de Tulcán por parte de los usuarios de nacionalidad colombiana en el periodo 2011-2012 | Almeida Mayra y
Villota Gustavo | Lic. Aida Guzmán |
| 14 | Calidad de atención que presta el personal de enfermería del centro de salud san pablo y su relación con el nivel de satisfacción del usuario durante el periodo 2012 | Cañarejo Andrango
Andrea y Pabón
Jurado Paola | Lic. Aida Guzmán |

15	Evaluación de la Competencia Comunicativa en estudiantes de la carrera de enfermería periodo 2012.	González Alexa y Guevara Diana	Msc. Morayma Vaca
16	Evaluación de Competencia en el área de ciencias básicas y su relación con el programa de estudio de la carrera.	Vargas Denisse y Torres Rosita	Msc. Morayma Vaca
17	Estudio Comparativo de los Instrumentos de Evaluación de Práctica con los estándares establecidos por el Ministerio de Salud Pública.	Cabascango Carmen	Lic. Teresa Daza
18	Satisfacción Estudiantil relacionada con el ejercicio de la docencia en la carrera de enfermería de la UTN periodo 2012	Paredes María José y Pozo Janeth	Lic. Teresa Daza
19	Evaluación de Competencias en el área humanística y su relación con los sílabos de enfermería en la UTN periodo 2012	Tuquerrez Miriam y Ruiz Karina	Msc. Janeth Vaca
20	Desempeño Profesional de los graduados de la carrera de enfermería de la UTN en las unidades de salud del MSP en la provincia del Carchi periodo 2012	Yamberla Luis y Rosas Karina	Msc. Janeth Vaca
21	Grado de Satisfacción de la Formación Profesional de los Egresados de la Carrera de Enfermería de la UTN periodo 2012	Andramunio Santiago y Mino Tatiana	Msc. Janeth Vaca
22	Desempeño Profesional de los graduados de la carrera de	Jurado María Luisa y Vizcaíno verónica	Msc. Rocío Castillo

enfermería de la UTN en las
 unidades de salud del MSP en la
 provincia de Imbabura periodo
 2012

- | | | | |
|-----------|---|--------------------------------------|--------------------------|
| 23 | Evaluación de competencias en el área profesional y su relación con los sílabos de las cátedras de la carrera de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte. | Karina Gordillo
Y Jenny Meneses | Lic. Rocío
Castillo |
| 24 | Percepción de los estudiantes de la carrera de enfermería de la UTN en relación al perfil profesional publicado en la escuela periodo 2012 | Villota Rosario y
Batallas Karina | Msc. Rocío
Castillo |
| 25 | Conocimiento sobre métodos anticonceptivos y utilización del condón en la primera experiencia sexual coital en adolescentes varones y mujeres estudiantes de los quintos cursos del Colegio Nacional José Julián Andrade de la provincia del Carchi, periodo 2011-2012. | Lorena Chamorro
Johanna Torres | Dr. Patricio
Nieto |
| 26 | Factores de riesgo que inciden en el bajo peso al nacer de los RN atendidos en el Centro Obstétrico del Hospital San Luis de Otavalo, periodo 2011-2012. | Fabián Araguillin | Dra. María Luisa
Egas |
| 27 | Creencias y costumbres de la mujeres andinas de 14 a 40 años respecto de la salud reproductiva en la parroquia San Juan de | Giovanna Colimba
Sonia Latacumba | Lic. Myrian
Santillán |

Ilumán, periodo 2011-2012

- 28** Nivel de conocimientos y actitudes Fures Elizabeth Lic. Angelina
sobre medidas preventivas de VIH- Ibadango Verónica Imbacuán
SIDA en madres que asisten a la
consulta de Ginecología del Centro
de Salud No. 1 de la ciudad de
Ibarra durante el periodo febrero-
junio 2012.

Anexo 10: Aprobación legal para la recopilación de información

