



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

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIATURA EN
ENFERMERÍA**

**TEMA: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS/AS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA PROVINCIA DE ORELLANA
EN EL AÑO 2015.**

AUTORAS:

GUERRA MÉNDEZ GEOVANNA

REINOSO HARO ERIKA LISSETTE

DIRECTORA DE TESIS:

Lic. VIVIANA ESPINEL JARA MSc.

IBARRA, 2015

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DE TESIS

Yo, Lic. Viviana Espinel MSc, en mi calidad de directora de la tesis titulada: **ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS/AS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA PROVINCIA DE ORELLANA EN EL AÑO 2015**, de autoría de GUERRA MÉNDEZ GEOVANNA y REINOSO HARO ERIKA LISSETTE, una vez revisada y hechas las correcciones solicitadas certifico que esta apta para su defensa y para que se sometida a evaluación de tribunales.

Atentamente,

APPELLIDOS Y NOMBRES



Lic. Viviana Espinel MSc
Docente Carrera de Enfermería



AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA.

La Universidad Técnica del Norte dentro del proyecto repositorio digital institucional, determinó la necesidad de disponer de textos completos en forma digital, con la finalidad de apoyar los procesos de investigación, docencia y extensión de la Universidad. Por medio del presente documento dejo sentada mi voluntad de participar en este proyecto, para lo cual pongo a disposición de la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO	
CÉDULA DE CIUDADANÍA	100400962-5
APELLIDOS Y NOMBRES	GUERRA MÉNDEZ GEOVANNA GRACIELA
DIRECCIÓN	ANDRADE MARÍN. ATUNTAQUI. JOSE IGNACIO Y GENERAL ENRÍQUEZ 9-46
EMAIL	geovannaggm2014@hotmail.com
TELEFONO FIJO Y MOVIL	062-530-171 0982710651

DATOS DE CONTACTO	
DATOS DE CONTACTO	
CÉDULA DE CIUDADANÍA	100420043-0
APELLIDOS Y NOMBRES	REINOSO HARO ERIKA LISSETTE
DIRECCIÓN	COTACACHI. QUIROGA. CALLE VACAS GALINDO
EMAIL	erikichi_23_k@hotmail.com
TELEFONO FIJO Y MOVIL	062537-106 0979675516

DATOS DE LA OBRA

TÍTULO	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS/AS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA PROVINCIA DE ORELLANA 2015.
AUTORAS	GUERRA MÉNDEZ GEOVANNA GRACIELA y REINOSO HARO ERIKA LISSETTE
FECHA	2015/06/03
TÍTULO POR EL QUE OPTAN:	Licenciadas en Enfermería
DIRECTORA DE TESIS	Lic. Viviana Espinel MSc

2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Yo, Guerra Méndez Geovanna Graciela con cédula de identidad Nro. 100400962-5 y yo, Reinoso Haro Erika Lisette con cédula de identidad Nro. 100420043-0. En calidad de autoras y titulares de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente, hacemos entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizamos a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la Ley de Educación Superior Artículo 144.

3. CONSTANCIAS.

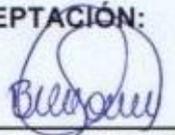
Las autoras manifiestan que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrollo, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto es original y que son las titulares de los derechos patrimoniales, por lo que asumen la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrán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

Ibarra, a los 03 días del mes de Junio de 2015

LAS AUTORAS:

Firma..... 	Firma..... 
GUERRA MÉNDEZ GEOVANNA	REINOSO HARO ERIKA
C.I. 100400962-5	C.I. 100420043-0

ACEPTACIÓN:



Ing. Betty Chávez
JEFE DE BIBLIOTECA.

Facultado por resolución del Consejo Universitario



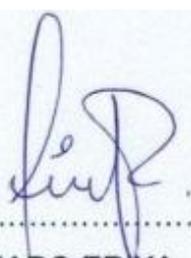
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

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

Yo, Guerra Méndez Geovanna Graciela con cédula de identidad Nro. 100400962-5 y yo, Reinoso Haro Erika Lissette con cédula de identidad Nro. 100420043-0, expresamos nuestra voluntad de ceder a la Universidad Técnica del Norte los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6 en calidad de autoras de la obra o trabajo de grado denominado **ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS/AS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA PROVINCIA DE ORELLANA EN EL AÑO 2015**, que ha sido desarrollado para optar por el título de **Licenciatura en Enfermería**, en la Universidad Técnica del Norte, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En calidad de autoras nos reservamos los derechos morales de la obra antes citada. Suscribimos este documento en el momento que hacemos entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la biblioteca de la Universidad Técnica del Norte.

Ibarra, a los 03 días del mes de Junio de 2015

LAS AUTORAS:

	
Firma.....	Firma.....
GUERRA MÉNDEZ GEOVANNA	REINOSO HARO ERIKA
C.I. 100400962-5	C.I. 100420043-0

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente. A mi madre Glorita, por darme la vida, quererme mucho, creer en mí y porque siempre me apoyaste. A mi hija Scarlet, por ser mi gran motivación ya que tú me impulsas a cada día superarme para ofrecerte siempre lo mejor. No es fácil, eso lo sé, pero tal vez si no te tuviera, no habría logrado grandiosas cosas.

Geovanna

Dedico esta Tesis a Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto y por brindarme salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis Padres por sus consejos, sus valores y por los ejemplos de perseverancia y constancia. Y finalmente a los Maestros, aquellos que marcaron cada etapa de nuestro camino Universitario.

Erika

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirnos llegar a este momento tan especial de nuestras vidas, por los triunfos y los momentos difíciles que nos han enseñado a valorar cada día más.

A Nuestros Padres por ser unos seres maravillosos y habernos acompañado en todo este trayecto estudiantil y de vida a todos nuestros familiares quienes han velado por nosotras en este arduo camino para convertirnos en unas profesionales. A todas las personas que nos apoyaron e incentivaron a continuar con nuestro trabajo.

A la Msc. Viviana Espinel Jara nuestra Directora de Tesis por su colaboración y sabios conocimientos los cuales nos permitieron realizar este proyecto, cumpliendo con todos los requisitos exigidos por nuestra querida Institución.

A todos los Docentes que durante la carrera de Enfermería impartieron sus conocimientos académicos y experiencias, lo que nos ha dado el aval de estar convencidos que seremos unos excelentes profesionales, y que pondremos muy en alto el nombre de nuestra Universidad Técnica del Norte.

ÍNDICE

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DE TESIS	ii
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE.....	ix
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
TEMA:	xvi
CAPÍTULO I.....	1
1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 Planteamiento del Problema	1
1.2 Formulación Del Problema	4
1.3 Justificación	5
1.4 Objetivos.....	6
1.4.1 Objetivo General:	6
1.4.2 Objetivos Específicos	6
1.5 Preguntas de Investigación	7
CAPÍTULO II.....	8

2. MARCO TEÓRICO	8
2.1 Marco Referencial	8
2.1.1 Antecedentes	8
2.1.2 La Responsabilidad del Profesional de Enfermería en el cumplimiento de la indicación médica verbal	8
2.1.2 Perfil de Egreso	10
2.1.3 Situación Laboral	11
2.1.4 Satisfacción en el trabajo	13
2.2 Marco Contextual	15
2.2.1 Provincia de Orellana.....	17
2.2.2 División política	18
2.2.3 Datos generales de la UTN, FCCSS, Carrera de Enfermería ...	19
2.3 Marco Conceptual	22
2.3.1 Antecedente histórico de la enfermería	22
2.3.2 Enfermería moderna	22
2.3.3 La enfermería Actual.....	23
2.3.4 La enfermería en el Ecuador	23
2.3.5 Procedencia y Residencia de profesionales en enfermería en la provincia de Orellana	24
2.4 Marco Legal y ético	25
2.4.1 Fines de la Educación Superior	26
2.4.2 Plan de Buen Vivir Salud	26
2.4.3 Ley del Ejercicio Profesional de las/os Enfermeros	27
CAPÍTULO III	33
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	33
3.1 Tipo De Investigación	33
3.2 Localización y Ubicación del Estudio.....	33
3.3 Universo de estudio	33
3.4 Técnicas e Instrumentos	34
3.5 Operacionalización de Variables	34
3.6 Etapas del proyecto.....	35

3.7 Identificación de variables.....	35
3.7.1 Datos socio demográficos	36
3.7.2 Instituciones académicas de educación superior	36
3.7.3 Funciones.....	38
3.7.4 Situación laboral.....	39
CAPÍTULO IV	40
4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
CAPÍTULO V	52
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
5.1 Conclusiones	55
5.2 Recomendaciones:	57
BIBLIOGRAFÍA	59
ANEXOS.....	64
Anexo 1 Encuesta aplicada al Personal de Salud	64
Anexo: 2 Fotografías	66

ÍNDICE DE IMÁGENES Y GRÁFICOS

Imagén 1. División política de la provincia Orellana (13).....	119
Gráfico 1 Género de los profesionales de enfermería de la provincia de Orellana año 2015 (33).....	42
Gráfico 2 Edad y porcentajes de los/las profesionales de enfermería de la provincia de Orellana (33).	43
Gráfico 3 Procedencia o lugar de nacimiento de los profesionales de enfermería de la provincia de Orellana (33)	44
Gráfico 4 Lugar de residencia de los/las profesionales de enfermería de la provincia de Orellana (33)	45
Gráfico 5 Lugar donde laboran los profesionales de enfermería de la provincia de Orellana (33)	46
Gráfico 6 Institución donde laboran los profesionales de enfermería de la provincia de Orellana (33)	47
Gráfico 7 Institución académica en la que obtuvieron su título de tercer nivel los profesionales de Enfermería de la provincia de Orellana (33)	48
Gráfico 8 La situación laboral de los/las profesionales de enfermería en la provincia de Orellana (33)	49
Gráfico 9 Funciones que desempeñan los/las profesionales de enfermería de la provincia de Orellana (33).....	50
Gráfico 11 Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería que laboran en la Provincia de Orellana de acuerdo al Perfil Óptimo de los profesionales de Enfermería de la UTN. (33)	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población total y enfermeras por 10000 habitantes en **¡Error!**
Marcador no definido.

RESUMEN

La enfermería es una de las áreas más importantes de la medicina, ya que es la encargada de brindar sus cuidados a personas de todas las edades, familias, comunidades padezcan o no una enfermedad al igual que se encarga de la promoción de la salud y prevención de la enfermedad. Los enfermeros/as se han convertido en un pilar fundamental para la sociedad ya que cumplen con varias funciones como la asistencial, la docencia, la administrativa y la de investigación esto lo realizan en áreas de salud ya sea comunitaria u hospitalaria y en instituciones académicas.

La enfermería al igual que todas las ciencias ha evolucionado notablemente tomando una importancia muy significativa en todo el mundo, incluyéndose nuestro país, en la actualidad son varias las universidades que cuentan con facultades y escuelas para la formación de enfermeros/as por lo que ha ido aumentando progresivamente el número de profesionales en esta rama. Sin embargo sigue existiendo un déficit de profesionales de enfermería en todos los sectores de salud y no se logra cumplir el estimado de número de enfermeros/as para cada provincia.

La presente investigación nos ayuda a determinar la situación laboral en la que se encuentran los y las profesionales de enfermería en la provincia de Orellana, sabiendo que existe un déficit de enfermeros/as en la provincia antes mencionada, se determinó que hay este problema por falta de profesionales y en un mayor porcentaje porque las plazas de trabajo son ocupadas por auxiliares que reciben una remuneración menor por no tener un título de tercer nivel; pero este personal realiza las mismas actividades que un enfermero/a e inclusive más. Lo más importante de este trabajo es que la UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE es una de las principales

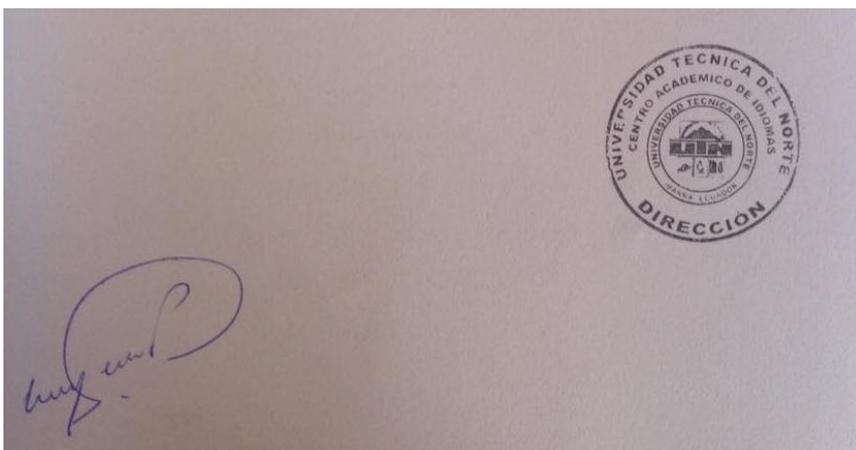
instituciones que se encarga de la formación de profesionales de enfermería que se encuentran ubicados en la provincia de Orellana.

ABSTRACT

Nursing is the most important medicine areas which is responsible for providing their care to people of all ages, families, communities that neither have or not any disease and promoting for health and prevention disease. Nurses have become a mainstay for society because who know various functions like health care, teaching, administrative and research that is done in health either community or hospital and academic institutions.

Nursing is like all science has greatly evolved taking a significant importance all over the world, including our country, today there are several universities with their faculties and schools for the nurse training as a result, to creep professionals up in this field. However there is nurse poor around health institutions and that can't cover nurse staff for every single province.

Put in all together, this research helps us to determine the employment situation where nurses are Orellana province, knowing that there is a nurse shortage in the one as a result, that was determined that there is a lack professional problem and a higher one's percentage because the jobs are held by nurse assistant who get poor income that don't have degree; but this nurse assistant staff carries out the same activities as a nurse even more. In fact, the most important of this job is that Technical Norte University is main responsible institution for the nurse training, nurses are placed in the Orellana province.



TEMA:

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS/AS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA PROVINCIA DE ORELLANA EN EL AÑO 2015.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

La situación laboral de los profesionales de enfermería a nivel mundial se ha ido modificando debido al continuo avance de los conocimientos, el acelerado desarrollo científico y tecnológico, la globalización, las exigencias institucionales e interculturales, la comunicación por redes sociales en Internet, entre otras variables, obliga a los integrantes de la sociedad y a los profesionales a actualizarse permanentemente, y más aún, a quienes tienen la responsabilidad de formar a las nuevas generaciones de profesionales de la salud; recursos humanos que deben poseer los conocimientos y las competencias necesarias para comprender las reales necesidades de los usuarios, y dar cuenta de las exigencias que se les imponen en el mundo laboral.

El Comité Consultivo para la Formación de Enfermeros/as de la Unión Europea, destacó en 1998 que "...las competencias adquiridas al término de la formación varían ya que el ejercicio de la profesión exige que el/ la enfermero/a ingrese en un proceso de desarrollo permanente de puesta al día personal y que tenga una capacidad de evolución a fin de actualizar sus conocimientos, para poder adoptar decisiones, e incluso, introducir cambios en el ámbito profesional" (1) (2). Esta aseveración indudablemente remite a la competencia genérica "capacidad de investigación", competencia exigida a todo profesional (3) (4) y que el Consejo Internacional de Enfermeras en el 2011 expresa como: "Utilizar la reflexión o la capacidad de pensar de manera crítica y realista en la práctica y ver los problemas desde un punto de vista diferente".

Actualmente, en los distintos escenarios y áreas geográficas de América se ha iniciado un movimiento que impulsa a asumir nuevos liderazgos en la disciplina de enfermería, reconociéndose que su realidad laboral es compleja y requirente de múltiples decisiones independientes, y que en Chile se ha instituido como gestión del cuidado. Esta función fue definida por la comisión de legislación del Colegio de Enfermeras de Chile como “la aplicación de un juicio profesional en la planificación, organización, motivación y control de la provisión de cuidados oportunos, seguros, integrales, que aseguren la continuidad de la atención y se sustenten en las políticas y lineamientos estratégicos de la institución” (5) (6) y cuyas condiciones para su implementación y desarrollo completo han resultado más complejas de lo esperado. Algunas de las razones que podrían justificar esta complejidad es que aún persistirían dos ideas de la praxis de enfermería que se ha traducido, en algunos casos, en una equívoca delimitación del ámbito profesional de la enfermera (función), así como también en un cuestionamiento de la organización de sus servicios (estructura) (5). Por un lado, se considera que la contratación de enfermeras/ os clínicas/os por las instituciones de salud es de orden instrumental. Y por otro, que enfermería actúa bajo dependencia médica o como acota Lora-López “un instrumento del médico”, (7) desconociéndose la normativa vigente del Código Sanitario (5), Libro V: De la Medicina y profesionales afines, en que se establece en forma exclusiva a las enfermeras la gestión del cuidado, función que no ha sido asignada legalmente a ningún otro profesional de la salud, comportándose entonces, como un acto propio. Esto indiscutiblemente se traduce en efectos positivos para las instituciones, como: la garantía de sus derechos y la eficiencia y eficacia en la asignación de los recursos; cuantificación de los beneficios sociales y económicos; la relación costo-efectividad y distribución de los servicios de enfermería a nivel del usuario y a nivel social (5); menor cantidad de días de hospitalización; disminución de enfermedades transmisibles; disminución en la espera para la atención; aumento de la satisfacción usuaria, entre otras.

Las modificaciones realizadas al Código Sanitario chileno (8) y la promulgación de la Ley 19.937 de Autoridad Sanitaria (9) depositaron en la enfermera/o la responsabilidad de la gestión del cuidado. Este reconocimiento significa, por una parte, que el cuidado es la aportación específica de la enfermera a la atención de la salud y, por otra, que un ámbito determinado de la atención en salud ha sido reservado para las enfermeras (5). Esta legislación impone documentar, justificar, sustentar científicamente y socializar los diferentes ámbitos de la práctica del cuidado de enfermería, siendo la forma, la competencia investigativa efectiva. Coincidiendo con Comet-Cortés et al., que señalan que los servicios de salud deberían apoyarse en evidencias sólidas, obtenidas desde la investigación. (10)

En el Ecuador las autoridades del Ministerio de Salud Pública a través de varios documentos han planteado que, desde la vigencia de la LOSEP todos los profesionales de la salud deben sujetarse a la jornada de 160 horas mensuales (8 horas diarias) de manera obligatoria. A los profesionales que trabajan con jornadas de 8 horas diarias y que son docentes universitarios se les ha negado, en sus respectivas instituciones, el derecho adquirido de dos horas de permiso al día para actividades docentes. (11)

Los profesionales de la salud, a pesar de responsabilidades directas sobre los pacientes, deben cumplir jornadas de trabajo mayores a los obreros y sin gozar de los derechos de antigüedad, responsabilidad, representación y residencia. Lo anterior viola el Art. 11 de la Constitución, numeral 2 que establece que: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.” y el numeral 5 que dice: “en materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia”, en el numeral 6 señala, “que todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía”; y, d) en el

numeral 8, segundo inciso, manifiesta que “Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos”. (12)

Recordamos que de conformidad con el Art.326 de la Constitución Política vigente, el derecho al trabajo se sustenta en el principio de que “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”, por consiguiente el derecho de los profesionales de la salud a una jornada especial de cuatro horas diarias es irrenunciable e intangible; no puede una Ley posterior como es la LOSEP aplicarse contra derecho como es la pretensión de los funcionarios del MSP. (12)

1.2 Formulación Del Problema

¿Cuál es la situación laboral de los/as profesionales de Enfermería en la provincia de Orellana en el año 2015?

1.3 Justificación

Numerosos estudios se han realizado acerca de la satisfacción laboral; sin embargo, no existen estudios respecto al mismo tema en el ámbito del trabajo desarrollado por las/os enfermeras/os en nuestro país. Las investigaciones realizadas sobre satisfacción laboral en enfermeras/os en diversos lugares del mundo han llegado a conclusiones similares respecto a aquellos aspectos del trabajo que guardan relación con la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo.

En nuestro país se puede observar la insatisfacción que existe por parte de estos profesionales debido a la sobrecarga de trabajo y a una inadecuada remuneración, dando lugar a que la atención para los usuarios no sea la adecuada, sin embargo hacen todo lo posible por brindar sus conocimientos y cuidados a toda la población sin permitir que esta se vea afectada.

La edad y los años de ejercicio profesional también guardan relación con la satisfacción laboral. Al respecto la mayoría de los estudios relacionan de manera positiva estas variables indicando que al aumentar la edad y los años de ejercicio profesional, también aumenta la satisfacción laboral.

Los profesionales de enfermería en el accionar diario deben desempeñar varias actividades como son la promoción de la salud y prevención de la enfermedad en el área comunitaria y de igual manera el fiel cumplimiento de las cuatro líneas de acción como son: cuidado asistencial, administración, educación e investigación. Con la ejecución de estos lineamientos podemos identificar cual es la situación laboral del personal de enfermería en la Provincia de Orellana, y realizar un análisis objetivo que nos ayude a mejorar el desarrollo de esta profesión.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General:

Analizar la situación laboral de los/as Profesionales de enfermería en la Provincia de Orellana.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Determinar cuantitativamente a las/os profesionales de enfermería que se encuentran laborando en la Provincia de Orellana, y establecer sus características sociodemográficas.
- Establecer las instituciones donde se encuentran laborando las/os profesionales de enfermería en la Provincia de Orellana.
- Identificar el porcentaje de profesionales de enfermería formados en la Universidad Técnica del Norte que trabajan en la Provincia de Orellana.
- Identificar las funciones que se encuentran cumpliendo las/os profesionales de enfermería, en la Provincia de Orellana.
- Conocer el puntaje del desempeño laboral de las/os profesionales de enfermería egresados de la UTN, obtenidos a través del Eval-1, formulario que se aplica a los funcionarios públicos.
- Diseñar una base de datos electrónica, para dirigir acciones de seguimiento de los egresados en la Carrera de Enfermería de la UTN y de apoyo al currículo.

1.5 Preguntas de Investigación

¿Cuántos son las/os profesionales de enfermería que se encuentran laborando en la Provincia de Orellana, y cuáles son sus características sociodemográficas?

¿Cuáles son las instituciones donde se encuentran laborando las/os profesionales de enfermería en la Provincia de Orellana?

¿Cuál es el porcentaje de profesionales de enfermería formados en la Universidad Técnica del Norte que trabajan en la Provincia de Orellana?

¿Qué funciones que se encuentran cumpliendo las/os profesionales de enfermería, en la Provincia de Orellana?

¿Cuál fue el puntaje del desempeño laboral de las/os profesionales de enfermería egresados de la UTN, obtenidos a través del Eval-1, formulario que se aplica a los funcionarios públicos?

¿Cómo aportara la base de datos electrónica, para dirigir acciones de seguimiento a los egresados en la Carrera de Enfermería de la UTN?

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Referencial

2.1.1 Antecedentes

Existen otras investigaciones que se relacionan con el análisis de la situación laboral de las/os profesionales de enfermería que se aprovecharon como referencia para llevar a cabo el presente trabajo.

Esta investigación fundamentalmente se encuentra dentro de la enfermería debido a que forma parte indispensable y esencial del objeto de estudio, también forma parte de otras disciplinas científicas como la psicología industrial al estudiar las relaciones laborales y/o profesionales en grupos sociales, productora de satisfacción personal; en la medicina tiene lugar protagónico lo cual es secundario a que enfermería es líder en el equipo de salud y su satisfacción profesional repercute en la calidad de atención al usuario y el logro del objetivo del equipo de salud pero sobre todo en la calidad de vida del profesional, según concluyen investigaciones nacionales e internacionales, también tiene relación la sociología, y esto se atribuye a que el gremio de enfermería es un grupo social y como tal, es que debemos realizar un acercamiento a él (13).

2.1.2 La Responsabilidad del Profesional de Enfermería en el cumplimiento de la indicación médica verbal

La atención al usuario que acude al centro de salud no se limita al profesional de enfermería sino al equipo de salud como tal, el cual lo integran: Médicos (generales y especialistas), enfermeras (os), auxiliares de enfermería, y por ende cada miembro del equipo ejerce funciones que suelen ser Dependientes, Independientes e Interdependientes, por tanto la división del trabajo en el ámbito laboral es asumida horizontal y verticalmente tomándose en cuenta la competencia y capacitación, lo que interpone a los profesionales (Medicina Y Enfermería) en igualdad de condición en algunos casos. Cuando se señala que dentro de las funciones del profesional de enfermería, se cuentan las funciones dependientes, es porque la división de trabajo se da de forma vertical ya que se delega y se subordina en relación a otro profesional, en este caso al profesional de la medicina quien es el responsable de indicar las acciones que se tomaran en un caso específico, tales como: dieta, administración de medicamentos entre otros (14).

Durante la atención de enfermería se presentan situaciones que implican derechos, deberes y obligaciones del profesional, tanto para sus pacientes, colegas y sociedad en general. Actualmente en el marco legal del país se aprobó una ley que rige el ejercicio profesional de la enfermería en la cual se expresa los deberes y derechos del profesional hacia el paciente y los entes legales, la cual por ser de aprobación reciente es probable que sea poco conocida entre los profesionales de enfermería, situación que podría propiciar aún más la implicación legal del profesional en muchas situaciones.

La investigación se realizó en trece instituciones de salud de Medellín, doce de ellas del tercer nivel de atención y una sola del segundo nivel. Se realizó en dos etapas: en la primera se aplicó a una muestra aleatoria, seleccionada por categoría de enfermeras y por institución. El instrumento para recoger la información fue un cuestionario con preguntas cerradas, abiertas y otras en escala de Likert. Para analizar los resultados se hizo cruce sencillo de variables (15).

2.1.2 Perfil de Egreso

Los perfiles definidos por la Carrera, garantizarán que los graduados sean capaces de prestar una atención de enfermería, adecuada a las necesidades de salud, de las personas y colectivos, de acuerdo con el estado de desarrollo de las habilidades conocimientos, destrezas, actitudes, valores) de cada escenario de práctica y con los niveles de calidad y seguridad que se establecen en las normas legales y deontológicas, fijadas en la carrera, por tanto, los estudios de la carrera de Enfermería, van encaminados a lograr que, sus futuros titulados: La formación del profesional de enfermería es amplia y diversa. En ella los estudiantes comienzan a adquirir el conocimiento científico teórico en combinación con el conocimiento práctico que es definido como el saber que se obtiene de una situación determinada y de las experiencias laborales de los enfermeros asistenciales (16).

La Escuela de Enfermería de la UTN en su perfil de egreso hace referencia a los siguientes puntos (Universidad Técnica del Norte, 2013)

- Adquirir conocimientos amplios de la ciencia enfermera, las ciencias de la salud, humanas y sociales para dar respuesta a las necesidades y expectativas de la salud de las personas, familias grupos y comunidad.
- Desarrollar y participar en acciones de promoción, protección de la salud, prevención de enfermedades, curación y rehabilitación, considerando las características sociales, económicas y ambientales de individuos y colectividades, en contextos regulares y cambiantes de salud.

- Cuidar al individuo, grupos y comunidades en la salud y en la enfermedad considerando el proceso de atención de enfermería en el ciclo de vida, respetando la integridad del ser humano, en sus dimensiones: biológicas, psicológicas, sociales, culturales, ambientales y espirituales.
- Desarrollar habilidades y destrezas en técnicas, procedimientos y estrategias metodológicas para la atención de enfermería, en los diferentes niveles de atención, considerando los avances tecnológicos, la calidad y seguridad en la atención y el marco bioético de la salud.
- Ejecutar funciones y actividades de gestión clínica y administrativa de los servicios de enfermería de acuerdo al marco legal y ético.
- Diseñar planes de intervención y proyectos para dar respuesta a las necesidades de los servicios de salud, comunidad y usuarios de forma participativa con responsabilidad social y apoyo al desarrollo profesionales.

2.1.3 Situación Laboral

Por primera vez en el Ecuador, existe un plan completo de fortalecimiento del Talento humano para médicos/as y enfermeros/as que va desde la formación académica hasta la homologación salarial. En la rama de enfermería el Ministerio de Salud Pública, realiza un trabajo coordinado con varias universidades del país y el Consejo de Educación Superior (CES),

para generar y actualizar mallas curriculares de especialización en enfermería: cuidados intensivos, pediátricos, cirugía, entre otras.

El objetivo es iniciar con este proceso en 2015 para mejorar la atención a la ciudadanía en centros de salud y hospitales a escala nacional y además brindar la oportunidad de capacitación y actualización de conocimientos a los/las profesionales de enfermería del país.

En 2006, el número de atenciones en las casas de salud era de 16 millones, cifra que ascendió a 38 millones en 2013. Este incremento, producto de la confianza de la ciudadanía hacia los servicios de salud públicos, generó una mayor necesidad de contratación de profesionales de la salud. La contratación pasó de 6.088 enfermeras/os en 2011 a 8.849 profesionales en 2014. Se incrementó las remuneraciones del personal que ejerce jefaturas en el área de enfermería, pasando de \$1.086 en el año 2011, a \$2.034 en 2012. Dentro de este aumento salarial además los profesionales en enfermería que presten sus servicios en zonas de difícil acceso recibirán viáticos por residencia y bonificación geográfica.

Como parte del Plan de Estabilidad Laboral que busca dar nombramientos definitivos, se ha convocado a 2.254 concursos de méritos y oposición entre 2012 y 2014 para el área de enfermería, de los cuales se han entregado 169 nombramientos definitivos. En ese sentido el MSP desarrolló el Plan de fortalecimiento del Talento Humano, enfocado en seis ejes: vinculación de personal nacional, vinculación del exterior con el “Plan Ecuador Saludable Vuelvo por Ti”, especialización de profesionales de la salud, plan de estabilidad laboral, compensaciones económicas e incremento de jornada laboral y plan de fortalecimiento talento humano de primer nivel.

El “Plan Ecuador Saludable Vuelvo por Ti” busca el retorno de profesionales ecuatorianos que se encuentran en el exterior y quieren regresar al país a prestar sus servicios y de profesionales extranjeros que ven en el Ecuador una opción para su ejercicio profesional, hasta el momento el resultado ha sido la llegada de más de 600 médicos especialistas entre ellos 36

profesionales en enfermería. Este plan es una política de Estado, en la que se trabaja en conjunto con la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología (Senescyt) para el registro de títulos; el Ministerio de Relaciones Laborales para los permisos laborales y el MSP para su vinculación (17).

2.1.4 Satisfacción en el trabajo

La eficiencia y calidad de los cuidados y servicios prestados en un sistema sanitario correlaciona directamente con el nivel de satisfacción de los profesionales que en él trabajan, y se pone de manifiesto que la insatisfacción de los mismos es la principal dificultad a la que tienen que enfrentarse la cúpula directiva y los gestores de centros sanitarios. Los expertos opinan que la insatisfacción de los profesionales se debe a factores tales como: escasa autonomía, falta de reconocimiento profesional, autoridad extrema, pocas posibilidades de promoción y formación, tensión en las relaciones interpersonales, tareas rutinarias o salarios inadecuados, entre otros.

Nadie duda en la actualidad de la importancia que tienen las personas en cualquier institución, ya sea pública o privada, para el logro y la consecución de objetivos. Es obvio que disponer de personas motivadas y satisfechas con su trabajo y con la organización aumenta su rendimiento y la calidad del servicio que prestan (18).

Referente de enfermeras para cada paciente Mundial, Latino América, Ecuador, Orellana

Según la Organización Mundial de la Salud después de los estudios realizados en el 2006, existen en el mundo un total de 59 millones de trabajadores sanitarios y se necesitan 4,3 millones para cubrir el déficit

actual. Resumidamente, hacen falta 2,5 millones de médicos y enfermeros (19). Muchos países de América Latina y el Caribe enfrentan un déficit de personal de enfermería, lo que supone un obstáculo para que todas las personas de la región tengan acceso y cobertura universal de salud, se necesitan alrededor de 23 médicos, enfermeras por cada 10.000 habitantes para brindar servicios esenciales, mientras en el norte del continente hay 110,7 enfermeras por cada 10.000 habitantes, en el centro sur y en el Caribe hay 13,8 en promedio (20).

País 2000	Población 2013 en millones	Enf/10000 en hab.
Argentina	38.428	5.9
Bolivia	8.808	1.6
Brasil	178.470	5.2
Chile	15.805	6.7
Colombia	44.222	5.7
Costa Rica	4.173	3.2
Cuba	11.300	75
Ecuador	13.003	10.00
El Salvador	6.638	8.1
Guatemala	12.347	4.1
Honduras	6.941	3.2
México	103.457	10.8
Nicaragua	5.466	3.3
Panamá	3.120	10.8
Paraguay	5.878	1.2
Perú	27.167	6.7
República Dominicana	8.745	3
Uruguay	3.415	9
Venezuela	25.699	7.9
Canadá	31.510	74.8
Estados Unidos	294.043	97.2
Haití	8.326	1.1
Jamaica	2.651	16.5
Puerto Rico	3.879	42.5

Tabla 1 Población total y enfermeras por 10.000 habitantes en América Latina

En Ecuador en la actualidad existen 10.00 enfermeras por 10.000 habitantes. La OMS, en base a diversos criterios, había determinado que esta relación profesionales de la salud vs población debía ser 23 enfermeras x 10.000 habitantes (21).

En la Provincia de Orellana el número de enfermeras es de 167 donde están incluidos los Internos Rotativos de Enfermería y Auxiliares de acuerdo al estudio realizado mediante las encuestas que se practicaron al 100% del personal de la zona. Esto quiere decir que hay 7,25 enfermeras para 10.000 habitantes (22).

2.2 Marco Contextual

Ministerio de Salud Pública (MSP)

Misión

Ejercer la rectoría, regulación, planificación, coordinación, control y gestión de la Salud Pública ecuatoriana a través de la gobernanza y vigilancia y control sanitario y garantizar el derecho a la Salud a través de la provisión de servicios de atención individual, prevención de enfermedades, promoción de la salud e igualdad, la gobernanza de salud, investigación y desarrollo de la ciencia y tecnología; articulación de los actores del sistema, con el fin de garantizar el derecho a la Salud

Visión

El Ministerio de Salud Pública, ejercerá plenamente la gobernanza del Sistema Nacional de Salud, con un modelo referencial en Latinoamérica que priorice la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, con altos niveles de atención de calidad, con calidez, garantizando 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.

Valores

- 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.- Reconocemos que los grupos sociales son distintos y valoramos sus diferencias.
- Vocación de servicio.- Nuestra labor diaria lo hacemos con pasión.
- Compromiso.- Nos comprometemos a que nuestras capacidades cumplan con todo aquello que se nos ha confiado.
- Integridad.- Tenemos la capacidad para decidir responsablemente sobre nuestro comportamiento”.
- Justicia.- Creemos que todas las personas tienen las mismas oportunidades y trabajamos para ello.
- Lealtad.- Confianza y defensa de los valores, principios y objetivos de la entidad, garantizando los derechos individuales y colectivos (23).

Hospital Militar HD-IV “Amazonas”

En la Provincia de Orellana se encuentra localizada la Brigada número 19 de Selva Napo, por la cual El Ejército Ecuatoriano se vio en la necesidad de instituir un Hospital en la base de dicha institución para el beneficio de todo el personal al servicio de la región Amazónica.

MISIÓN:

"Proporcionar atención médica integral de tercer nivel con calidad y calidez; al personal militar en apoyo a las operaciones militares y con su capacidad disponible al personal militar en servicio pasivo, dependientes, derechohabiente y a la población civil, dentro del sistema de referencia y contra-referencia militar y nacional"

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es una entidad, cuya organización y funcionamiento se fundamenta en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia. Se encarga de aplicar el Sistema del Seguro General Obligatorio que forma parte del sistema nacional de Seguridad Social.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se encuentra en una etapa de transformación, el plan estratégico que se está aplicando, sustentado en la Ley de Seguridad Social vigente, convertirá a esta institución en una aseguradora moderna, técnica, con personal capacitado que atenderá con eficiencia, oportunidad y amabilidad a toda persona que solicite los servicios y prestaciones que ofrece (24).

2.2.1 Provincia de Orellana

Orellana, provincia que está ubicada en la Región Centro Norte Oriental del Ecuador, su capital es Francisco de Orellana más conocida como "Coca" limita al norte con Sucumbíos, al sur con Pastaza, al este con Perú y al oeste con Napo.

Tiene una superficie de 20.733 km², es una de las provincias más nuevas del país, fue creada en 1998 al ser separada de Napo, su población es de 136.396 habitantes, sus principales nativos pertenecen a las Nacionalidades Huaroanis, Shuar y Kichwa Amazónicos (25).

Francisco de Orellana, se caracteriza por sus atractivos turísticos Parque Nacional Yasuní, Reserva Biológica Limón cocha, Bosque Protector Napo, Payamino, Bosque Protector Subcuenca río Pacayacu.

En Septiembre del 2013 la Ministra de Salud Carina Vance acompañada de las autoridades de la provincia de Orellana inauguro el Hospital Francisco de Orellana, una de las mejores adquisiciones para esta ciudad, esta casa de Salud brindara atención de calidad las 24 horas junto a profesionales de Salud especialistas y personal de Enfermería de excelencia (26).

En esta provincia existen también otras instituciones que brindan el servicio de salud como Centros y Subcentros de Salud pertenecientes al Ministerio de Salud Pública que se encuentran localizados en cada cantón de la provincia, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el Hospital Militar, clínicas privadas e instituciones privadas (petroleras) donde cuentan con profesionales de enfermería, cabe destacar que en las clínicas encontradas en esta provincia no existe personal de enfermería que posean un título de tercer nivel, por no contar con un presupuesto para su contratación.

2.2.2 División política

La provincia de Orellana está compuesta por cuatro cantones que son: Francisco de Orellana (Coca), La Joya de los Sachas, Loreto y Aguatico.

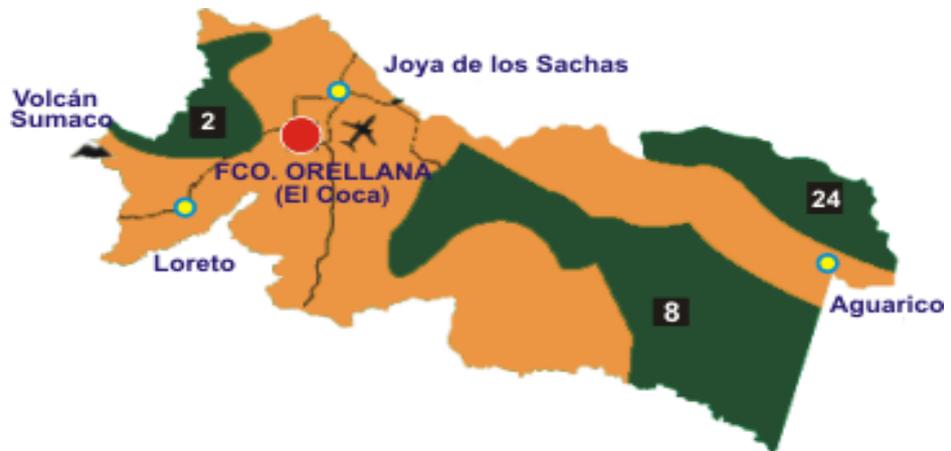


Imagen 1. División política de la provincia Orellana (25).

2.2.3 Datos generales de la UTN, FCCSS, Carrera de Enfermería

La Universidad Técnica del Norte, es una Entidad del Sistema de Educación Superior, que responde con pertinencia científica y social a las más importantes necesidades de progreso de la región y la patria, a través de la formación de profesionales en nuestras carreras de pregrado y programas de postgrado. De tal manera que impulsamos la generación del nuevo conocimiento, precisamente para enfrentar con innovadoras propuestas, los desafíos y retos que la modernidad propone a la Academia y a la sociedad en general.

El Modelo Educativo de Desarrollo Humano con el que trabaja en las distintas unidades académicas, privilegia además del desarrollo de las capacidades específicas de las profesiones que le conectan con el mundo del saber, las ciencias y las tecnologías; una formación humana integral que suscita en cada uno de los estudiantes tanto el descubrimiento como la potenciación de sus capacidades y fortalezas como entes sociales integrantes de comunidades culturales fuertes, dialogales, empoderadas de sus identidades y orgullosas de sus idiomas, de sus lenguas, dialectos y costumbres.

Misión

“La Universidad Técnica del Norte es una institución de educación superior, pública y acreditada, forma profesionales de excelencia, críticos, humanistas, líderes y emprendedores con responsabilidad social; genera, fomenta y ejecuta procesos de investigación, de transferencia de saberes, de conocimientos científicos, tecnológicos y de innovación; se vincula con la comunidad, con criterios de sustentabilidad para contribuir al desarrollo social, económico, cultural y ecológico de la región y del país”.

Visión

“La Universidad Técnica del Norte, en el año 2020, será un referente regional y nacional en la formación de profesionales, en el desarrollo de pensamiento, ciencia, tecnológica, investigación, innovación y vinculación, con estándares de calidad internacional en todos sus procesos; será la respuesta académica a la demanda social y productiva que aporta para la transformación y la sustentabilidad”.

Facultad Ciencias de la Salud

La historia de la Facultad Ciencias de la Salud nace con la existencia de la Universidad Técnica del Norte, la Facultad continúa complementándose dando respuesta a la demanda de profesionales y en el año 1991, crea la escuela de Nutrición y Dietética y al resultar insuficientes las aulas y laboratorios para las dos escuelas en el edificio del actual Colegio Universitario.

Para el año 2010 y vista la necesidad de contar con un título terminal que avale el desempeño Profesional en varias áreas del conocimiento, la

docencia y educación, la investigación y la vinculación con la colectividad, se realizó una actualización del currículo sustentado en un nuevo Perfil Profesional acorde a la demanda actual y se oferta la primera promoción de Licenciados/as (28).

Carrera de Enfermería

La Escuela de Enfermería, se actualiza de forma permanente para ofrecer una formación pertinente y enmarcada en principios de calidad y bajo una nueva filosofía en la que el objetivo principal es formar profesionales con las competencias necesarias para dar respuesta a las demandas sociales. Para ello la Escuela está conformada por personal de administración y servicios que cumplen funciones específicas para el crecimiento y desarrollo de la colectividad.

Misión de la Escuela de Enfermería

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

Visión de la Escuela de Enfermería

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

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Antecedente histórico de la enfermería

En siglos pasados los cuidados de enfermería eran ofrecidos por voluntarios con escasa formación, por lo general, mujeres de distintas órdenes religiosas. Durante las Cruzadas, por ejemplo, algunas órdenes militares de caballeros también ofrecían enfermerías, y la más famosa era la de los Caballeros Hospitalarios (también conocida por los Caballeros de san Juan de Jerusalén). En países budistas los miembros de la orden religiosa Shanga han sido tradicionalmente los encargados de los cuidados sanitarios. En Europa, y sobre todo tras la Reforma, la enfermería fue considerada con frecuencia como una ocupación de bajo estatus adecuada sólo para quienes no pudieran encontrar un trabajo mejor, debido a su relación con la enfermedad y la muerte, y la escasa calidad de los cuidados médicos de la época (27).

2.3.2 Enfermería moderna

La enfermería moderna comenzó a mediados del siglo XIX. Uno de los primeros programas oficiales de formación para las enfermeras comenzó en 1836 en, Alemania, a cargo del pastor protestante Theodor Fliedner. Por aquel tiempo otras órdenes religiosas fueron ofreciendo también formación de enfermería de manera reglada en Europa, pero la escuela de Fliedner es digna de mención por haberse formado en ella la reformadora de la enfermería británica Florence Nightingale. Su experiencia le brindó el ímpetu para organizar la enfermería en los campos de batalla de la guerra de Crimea y, más tarde, establecer el programa de formación de enfermería en el hospital Saint Thomas de Londres. La llegada de las escuelas de

enfermería de Nightingale y los heroicos esfuerzos y reputación de esta mujer transformaron la concepción de la enfermería en Europa y establecieron las bases de su carácter moderno como profesión formalmente reconocida (28).

2.3.3 La enfermería Actual

La enfermería se ocupa de los cuidados del enfermo y otros trabajos relacionados con la prevención y la salud pública. Esto abarca las funciones y los deberes a cargo de quienes han recibido formación y preparación en el arte y ciencia de la enfermería, por lo general en la ayuda a los médicos y otros profesionales sanitarios. En la mayoría de los países se considera la enfermería como profesión cualificada para la que se precisa un programa de formación previo al reconocimiento académico.

La formación, en la mayoría de países, dura tres años y comprende formación general en medicina y experiencia práctica trabajando con pacientes bajo la supervisión de enfermeras y enfermeros veteranos. El nivel de la educación sanitaria requerida para una enfermera varía según los países. Al final de la formación, y antes de recibir la diplomatura o título, el estudiante de enfermería tiene exámenes ante los organismos sanitarios o consejos de enfermería, dependiendo de cada país. Una vez obtenida la diplomatura o título se es libre de ejercer la profesión en cualquier país que reconozca las titulaciones, aunque muchos sólo reconocen las propias (29).

2.3.4 La enfermería en el Ecuador

En el Ecuador en 1972, el Ministerio de Salud crea su red de servicios de asistencia pública de salud, de esta manera logró tener la mayor oferta de camas y de puestos de trabajo para el personal de salud de todo el país. Los

acuerdos que el país hace con la OPS y OMS, refieren a extensión de cobertura, a la prioridad de atención del binomio madre niño, a los programas ampliados de inmunizaciones (30).

2.3.5 Procedencia y Residencia de profesionales en enfermería en la provincia de Orellana

A la hora de mencionar profesionales con una alta empleabilidad, las del área de salud casi siempre son las más destacadas. En este sentido, la Enfermería tiene un alto porcentaje de probabilidad para encontrar trabajo después de haber egresado.

De acuerdo a las Normativas y Reglamentos que poseen las Universidades que tienen la Carrera de Enfermería, en cuanto al año de Salud Rural que se realiza luego del egreso de la carrera, los/as estudiantes de Enfermería se encuentran sujetos a un sorteo Laboral a nivel nacional, los cuales están clasificados tomando en cuenta ciertas prioridades: Las plazas más cercanas de trabajo se asignan a las estudiantes embarazadas, madres de familia, y que tienen un matrimonio de 2 años o más, mientras que las plazas de trabajo más alejadas y fuera de la provincia de residencia están destinadas para las/os estudiantes solteras y sin compromiso conyugal.

Las principales causas que motivan la decisión de emigrar son económicas, asociadas con las expectativas de los trabajadores de obtener mayores ingresos y un trabajo seguro en otra provincia. Sin embargo, también inciden otras variables de naturaleza diferente, como, la discriminación racial, social o cultural. La elección de la provincia de destino suele estar influida por la existencia de redes de familiares y de amigos que emigraron con anterioridad al mismo lugar

Aquí la respuesta a la migración de Profesionales de Salud hacia distintas provincias del Ecuador, una de ellas Francisco de Orellana en la Región Amazónica, en la cual se encuentra un gran porcentaje de Personal de Salud que proviene de la Región Costa, provincia de Manabí que por motivos laborales han decidido residir y estabilizar su vida familiar en dicha provincia específicamente en la ciudad Francisco de Orellana o comúnmente llamada “Coca” (31).

2.3.6 Instituciones académicas de educación superior

En el Ecuador las Instituciones de Educación Superior y en especial las Universidades desempeñan un rol de suma importancia en la formación de recursos humanos del más alto nivel y en la creación, desarrollo, transferencia y adaptación de tecnología de manera que lo que ellas hacen para responder adecuadamente a los requerimientos de la sociedad moderna se constituye en un imperativo estratégico para el desarrollo nacional. Las Universidades son reconocidas cada vez más como un instrumento de desarrollo de ciudades, regiones y países, y están consideradas como un factor clave para incrementar la competitividad y calidad de vida. El desafío para las instituciones de Educación Superior es el de enfrentar un mundo en el cual los sistemas productivos están en permanente transformación. Los cambios en las comunicaciones han modificado la forma de percibir el tiempo y las distancias, a la vez que abren nuevas perspectivas para la docencia y la investigación (32).

2.4 Marco Legal y ético

2.4.1 Fines de la Educación Superior

Este un capítulo sumamente importante por múltiples razones:

Tiene como objetivo mejor la calidad de la Educación Superior en todos los ámbitos.

- a) El Acceso a una educación superior de calidad, en iguales de condiciones
- b) Formar parte del proceso de evaluación y acreditación de su carrera;
- c) Tener libertad para expresarse y completar su formación de cátedra e investigativa sin restricciones
- d) Obtener de acuerdo con sus méritos académicos becas, créditos y otras formas de apoyo económico que le garantice igualdad de oportunidades en el proceso de formación de educación superior.
- e) -Da Garantías para el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad
- f) De las Garantías para el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad
- g) Facilitar una debida articulación con la sociedad

2.4.2 Plan de Buen Vivir Salud

El Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 es un instrumento creado para articular las políticas públicas con la gestión y la inversión pública. El Plan cuenta con 12 Estrategias Nacionales; 12 Objetivos Nacionales, cuyo cumplimiento permitirá consolidar el cambio que los ciudadanos y ciudadanas ecuatorianos con el país que anhelamos para el Buen Vivir.

El Buen Vivir se planifica, no se improvisa. El Buen Vivir es la forma de vida que permite la felicidad y la permanencia de la diversidad cultural y

ambiental; es armonía, igualdad, equidad y solidaridad. No es buscar la opulencia ni el crecimiento económico infinito (33).

Objetivo 3. Mejorar la calidad de vida de la población.

La Salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el Buen Vivir.

El Estado garantizara este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención Integral de Salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de Salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.

2.4.3 Ley del Ejercicio Profesional de las/os Enfermeros

Art. 1.- Esta Ley ampara y garantiza el ejercicio profesional de quienes hayan obtenido el título de Enfermera o Enfermero, conferido por las universidades del país legalmente constituidas y de quienes habiéndolo obtenido en el exterior lo revalidaren de conformidad con la Ley.

Art. 4.- Todas las instituciones, organismos y empresas de Derecho Público o de Derecho Privado, que operen en el Ecuador y que tengan más de cien empleados y trabajadores, deberán contar obligatoriamente con los servicios profesionales de por lo menos una enfermera o enfermero en su departamento o dispensario médico. Esta disposición rige también para establecimientos educacionales.

Art. 5.- Los profesionales enfermeras y enfermeros que se encuentran prestando sus servicios en los organismos de salud que dependen de la administración pública estarán protegidos por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa; los profesionales que presten sus servicios en instituciones de salud privada estarán protegidos por el Código del Trabajo.

Art. 6.- Para ejercer la profesión de enfermería, deberán poseer título profesional, pertenecer a su respectivo colegio profesional y cumplir con las disposiciones de los artículos 174, 175 y 178 del Código de la Salud.

El ejercicio de la profesión de enfermería en el Ecuador, asegurará una atención de calidad científica, técnica y ética; que deberá ejecutarse con los criterios y normas de educación que establezca la Asociación Ecuatoriana de Facultades y Escuelas de Enfermería ASEDEFE y las escuelas de enfermería universitarias y las políticas, dirección, lineamientos y normas del Ministerio de Salud Pública y de la Federación de Enfermeras y Enfermeros.

Art. 7.- Son competencias y deberes de las enfermeras y enfermeros:

Ejercer funciones asistenciales, administrativas, de investigación y docencia en las áreas de especialización y aquellas conexas a su campo profesional.

Participar en la formulación e implementación de las políticas de salud y enfermería.

Dirigir las facultades y escuelas de enfermería y ejercer la docencia en las mismas, conforme a la ley y el respectivo reglamento, a fin de formar los recursos humanos necesarios.

Dar atención dentro de su competencia profesional a toda la población sin discrimen alguno.

Realizar o participar en investigaciones que propendan al desarrollo profesional o que coadyuven en la solución de problemas prioritarios de salud; y,

Art. 8.- En las instituciones de salud, públicas o privadas no se podrá contratar personal de enfermería que no posea los respectivos títulos profesionales para el desempeño de las funciones detalladas en el artículo 7 de esta Ley.

Art. 9.- En el sector público de la salud para llenar los cargos en los cuales se desempeñan funciones relacionadas con los profesionales en enfermería se los hará mediante concursos públicos de títulos y merecimientos; y, oposición.

En dichos concursos participará un delegado del respectivo Colegio Provincial o de la Federación si no existiere Colegio. La no participación de este delegado anulará el concurso.

Art. 10.- Todo lo relacionado con ascensos y promociones se regulará en la Ley de Escalafón y Sueldos de las Enfermeras y Enfermeros del Ecuador.

Art. 11.- La Federación Ecuatoriana de Enfermeras y Enfermeros o los colegios provinciales vigilarán y denunciarán el ejercicio ilegal de la profesión ante las autoridades competentes.

Art. 12.- El Ministerio de Salud Pública vigilará el cumplimiento de las obligaciones que esta Ley asigna a las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas en calidad de empleadores.

En caso de incumplimiento el empleador será sancionado pecuniariamente por el Ministerio de Salud Pública con una multa no menor a cinco salarios mínimos vitales generales vigentes, sin perjuicio de las demás sanciones que procedan.

Art. 13.- Son obligaciones de las enfermeras y enfermeros amparados por la presente Ley, las siguientes:

Ejercer su profesión aplicando los principios éticos, morales y de respeto a los derechos humanos del paciente.

Brindar cuidado directo de enfermería a los pacientes y usuarios, garantizando una atención personalizada y de calidad.

Dar estricto cumplimiento a las prescripciones y tratamientos indicados por el médico.

Las enfermeras y enfermeros están obligados a prestar sus servicios de manera extraordinaria en casos de catástrofes, emergencias, guerras y otras situaciones de gravedad que afecten al país.

Las demás que les asigne esta Ley y su Reglamento.

Capítulo 1

Del ejercicio profesional

La enfermera o enfermero nunca irán contra la dignidad y derechos humanos del usuario, es su deber brindar una atención humanista oportuna, continua y segura respetando la escala de valores de cada una de las personas sin importar ideología, religión, familia y comunidad, brindando una atención de calidad y calidez

Capítulo 2

Del ejercicio de la docencia e investigación

La enfermera o enfermero brindaran un ejemplo en su vida cotidiana, demostrando una elevada preparación científica, técnica y humanística. Contribuyendo con publicaciones de investigación relacionadas con su profesión y con contenidos de tercer nivel, sin apropiarse de trabajos ajenos ya que se ira contra la ética.

Capítulo 3

Relaciones profesionales

Como miembros de un equipo multidisciplinario la enfermera o enfermero debe mantener una relación armónica con los demás miembros, mostrando colaboración, confianza que se vean reflejados con respeto mutuo, identidad, lealtad y solidaridad, para beneficio de la institución y sus usuarios.

Art. 40. Faltarán gravemente a la ética profesional

La enfermera o enfermero que provoquen, difamen, calumnien o injurien a un colega en su ejercicio profesional o en su vida personal;

La enfermera o enfermero que no respete las líneas de autoridad y traten de desplazar a un colega mediante procedimientos ilícitos o desleales;

La enfermera o enfermero que distorsionen o se nieguen a proporcionar información relacionada con la atención de pacientes o familias bajo su cuidado y que altere la convención normal.

Capítulo 4

Del secreto profesional

La enfermera o enfermero tiene la responsabilidad de resguardar el secreto profesional siempre y cuando con su silencio no afecte a la vida o salud de la persona, la violación a este derecho tiene implicaciones éticas y jurídicas, comprenden todos los secretos de la persona que se conozcan en forma implícita o expresa

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo De Investigación

La presente es una investigación de tipo cuantitativo, exploratorio, descriptivo y transversal. Es cuantitativa debido a que se utiliza predominantemente información numérica que permite cuantificar las variables del grupo de estudio. Se refiere a que es una investigación exploratoria debido a que es un importante tema del cual se posee poco o ningún conocimiento, todo esto hace que los objetivos planteados enuncien una visión general del tema a estudiar, con el cual se pretende determinar lineamientos para investigaciones futuras. Además se trata de una investigación de tipo descriptivo, porque se analiza y detalla los hallazgos sobre la situación laboral de los y las profesionales de enfermería utilizando un diseño prospectivo – cuantitativo de cohorte transversal ya que se busca las causas y la explicación de los hechos que se estudian.

3.2 Localización y Ubicación del Estudio

El presente estudio se lo realizó en la Provincia de Orellana en sus cuatro cantones Francisco de Orellana (Coca), Joya de los Sachas, Loreto, Aguarico.

3.3 Universo de estudio

El Universo de estudio fueron todos los/as Profesionales de Enfermería que laboran en la provincia de Orellana.

3.4 Técnicas e Instrumentos

Técnica	Instrumento
Encuesta	Guía de encuesta
Formulario Eval-1	Nota obtenida en evaluación

3.5 Operacionalización de Variables

OBJETIVO	VARIABLE	INDICADOR
Identificar cuantitativamente a los/as profesionales de enfermería que laboran en la provincia de Orellana.	Total de Enfermeras/os que laboran en la provincia de Orellana	Total mujeres Total hombres
2.- Identificar el porcentaje de profesionales de enfermería que laboran en la provincia de Orellana.	Institución Académica donde realizó sus estudios	N° de Instituciones de educación superior N° de profesionales según institución superior
3.- Identificar las funciones que se encuentran cumpliendo las/os profesionales de enfermería, en la provincia de Orellana	Funciones Laborales	Enfermera/o Administrativa Enfermera Líder Cuidado asistencial hospitalario Cuidado asistencial comunitario Docente Auxiliar de enfermería Otros, especifique

4.- Determinar el desempeño laboral de las/os profesionales egresados de la UTN por parte de las instituciones empleadoras, utilizando las calificaciones obtenidas en el formulario Eval-1 que se aplica a las/os funcionarios del MSP	Desempeño	MENOS DE 70
	Laboral Obtenido	DE 70 A 79
	En Formulario	DE 80 A 89
	Eval-1	DE 90 A 95 MÁS DE 95

3.6 Etapas del proyecto

- Identificación de la viabilidad del proyecto.
- Determinación del tipo de investigación a realizar.
- Determinación de las fuentes de datos a recolectar.
- Determinación del diseño de la investigación.
- Determinación de la muestra.
- Recolección de los datos obtenidos.
- Los datos obtenidos con la aplicación de la encuesta fueron ingresados en una base de datos elaborada en el programa Excel para su Interpretación.

3.7 Identificación de variables

Se trabajó con el profesional de enfermería de la Provincia de Orellana en los siguientes aspectos.

3.7.1 Datos socio demográficos

- Género: El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos (34).
- Edad: Cantidad de años que un ser a vivido desde su nacimiento.
- Procedencia: De donde es originaria una persona o cosa, es el principio de donde nace o deriva.
- Residencia: Lugar donde se reside o se vive habitualmente.

3.7.2 Título Académico

- Licenciatura en enfermería: Profesión de titulación universitaria de tercer nivel que se dedica al cuidado integral del individuo, la familia y la comunidad en todas las etapas del ciclo vital y en sus procesos de desarrollo.
- Enfermera/o: La persona que no alcanzó a terminar sus estudios de tercer nivel pero estudio más de dos años, y puede cumplir con las funciones específicas de un profesional de enfermería.

3.7.3 Títulos académicos

- Tercer nivel: Título obtenido en una universidad acreditada en este caso será una licenciatura en enfermería.
- Cuarto nivel: Un título de cuarto nivel se lo obtiene después de haber terminado los estudios universitarios como una maestría.

3.7.4 Situación laboral

- Nombramiento definitivo: Documento donde se hace constar que un integrante del personal académico es nombrado titular de una plaza vacante presupuestada; su naturaleza se justifica por la necesidad permanente de las labores educativas y de investigación o de extensión universitaria y es otorgable al personal académico que durante más de dos años ha venido ocupando una plaza vacante.
- Nombramiento provisional: Es aquél que se concierne con límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. Tiene una duración máxima de tres años, ampliables a cuatro por convenio colectivo.
- Contrato colectivo: El contrato colectivo de trabajo regula todos los aspectos de la relación laboral, a saber: salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales. También determina las reglas para la relación entre los sindicatos y empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para

los dirigentes sindicales, desplazamientos gremiales, formación sindical, viajes.

- Contrato: El contrato es un acuerdo de voluntades, verbal o escrito, manifestado en común entre dos o más personas con capacidad (partes del contrato), que se obligan en virtud del mismo, regulando sus relaciones relativas a una determinada finalidad o cosa, y a cuyo cumplimiento pueden compelerse de manera recíproca, si el contrato es bilateral, o compelerse una parte a la otra, si el contrato es unilateral.
- Enfermera rural: Individua que ha terminado sus estudios de tercer nivel y está cumpliendo sus funciones de enfermería en un lugar específico luego de un sorteo.

3.7.5 Funciones

- Enfermera/o Administrativo: El personal de enfermería que cumple esta función se encarga de establecer coordinación intrahospitalaria y/o con las instituciones del sector salud, productivo o de otras instancias jurídicas o de atención a la población para promover la salud.
- Enfermera líder: Es una actividad vinculadora que permite aprovechar la capacidad y esfuerzos de todos los integrantes de una organización dirigiéndolos racionalmente hacia el logro de unos objetivos comunes.
- Cuidado Asistencial hospitalario: Enfermera/o que se relaciona directamente con los pacientes de un hospital que necesiten de sus cuidados para su rehabilitación.

- Cuidado Asistencial comunitario: Los profesionales que trabajan en una comunidad brindando sus conocimientos en lo que es prevención de la enfermedad esta población no requiere atención diaria.
- Docente: Trabaja en una institución cumpliendo con las funciones de enseñanza a nuevas generaciones de enfermeras/os.
- Auxiliar de enfermería: Se conoce como auxiliar de enfermería a la persona que tiene una titulación técnica en cuidados de enfermería. Los alcances de esta profesión varían según el país, trabajan conjuntamente con las enfermeras/os por un mismo objetivo.

El Eval-1 es un formulario que pertenece al Ministerio de Relaciones Laborales, el cual es aplicado a todos los funcionarios públicos, es un proceso que verifica, mide y evalúa la cobertura de estándares previamente marcados para el cumplimiento de los objetivos y metas Institucionales.

3.7.4 Desempeño laboral – Eval 1

El Eval-1 es un formulario que pertenece al Ministerio de Relaciones Laborales, el cual es aplicado a todos los funcionarios públicos, es un proceso que verifica, mide y evalúa la cobertura de estándares previamente marcados para el cumplimiento de los objetivos y metas Institucionales.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para realizar la presente investigación se realizó la entrega de oficios a las autoridades de las diferentes instituciones de salud de la provincia de Orellana donde se da a conocer las actividades a realizarse acerca del trabajo de investigación y a la vez se solicitó el permiso respectivo para aplicar la encuesta al personal de enfermería, de esta manera se pudo determinar la situación laboral de los/las profesionales de enfermería de la provincia de Orellana.

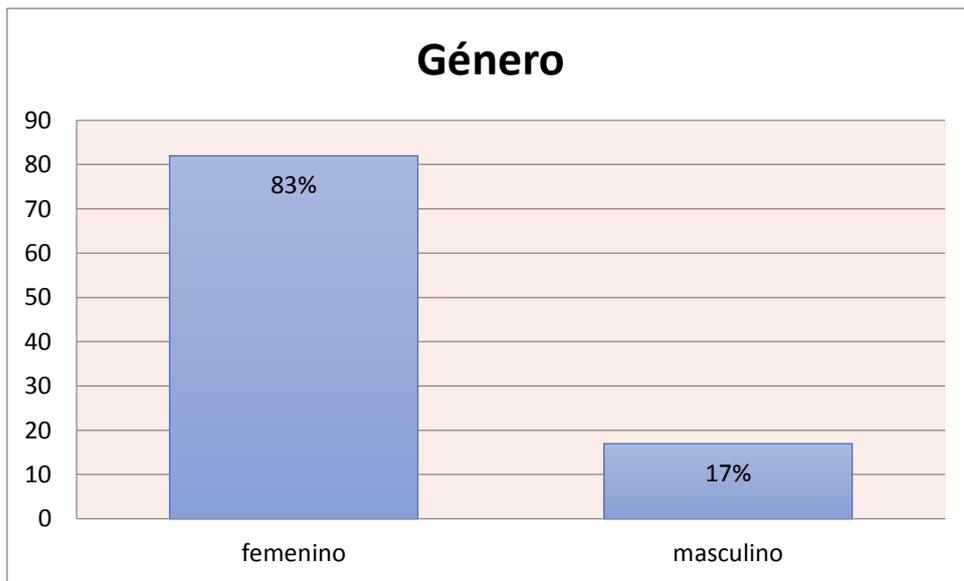
Esta actividad tuvo una duración aproximadamente de seis meses, se recopiló datos de los 4 cantones a investigar haciendo un énfasis en la ciudad Francisco de Orellana (El Coca) la cual tiene la mayor parte de profesionales de enfermería en relación a los demás cantones.

Una vez que se obtuvo todos los datos de la provincia se realizó las siguientes actividades:

- a. Se elaboró una matriz de datos en Excel, que recopilaría toda la información de la encuesta.
- b. Se ingresó toda la información de las encuestas aplicadas.
- c. Identificando los datos socio demográfico, los estudios realizados y la situación laboral.
- d. Una vez que la matriz de datos en Excel estuvo lista, se realizó la tabulación de la información.

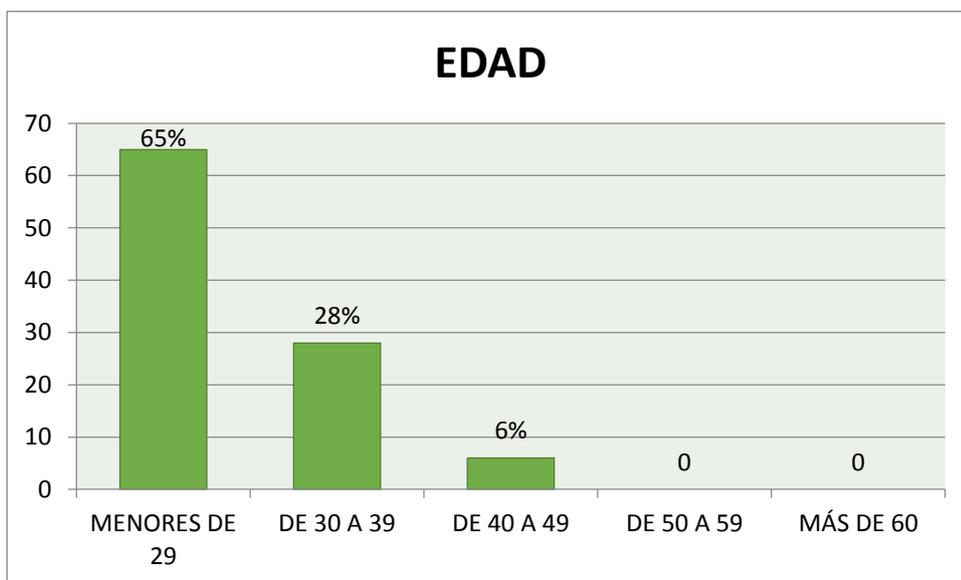
Después de haber ingresado todos los datos de la encuesta se obtuvo como resultado de la investigación todas a las respuestas a los objetivos planteados, Identificando que en la provincia de Orellana actualmente laboran alrededor de 99 profesionales de enfermería, que se encuentran distribuidos en unidades de salud del sector público, semipúblico y privado.

Gráfico 1 Género de los profesionales de enfermería de la provincia de Orellana año 2015 (35).



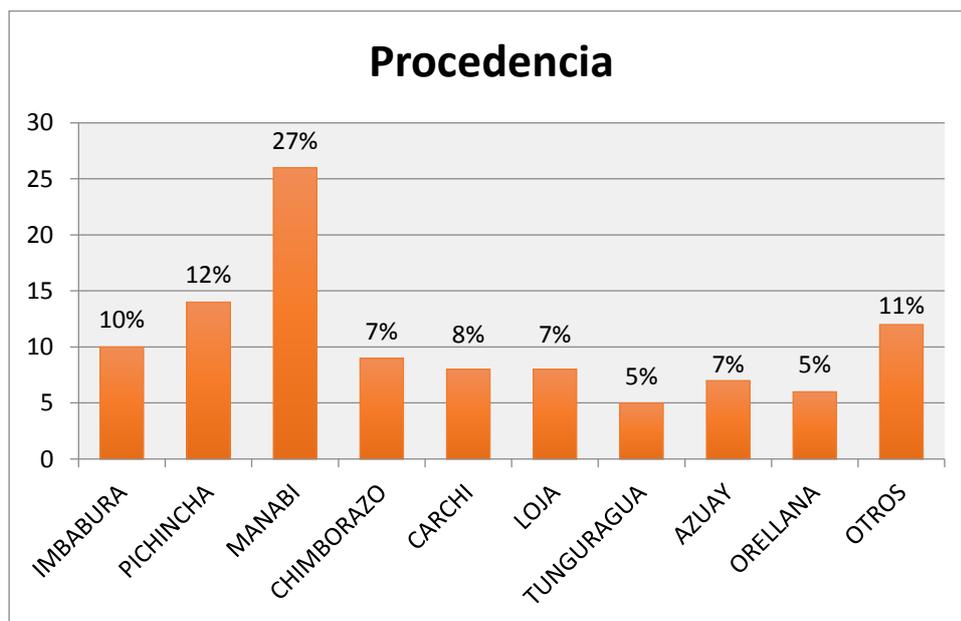
Los resultados evidencian que el 83% de los profesionales de enfermería, es femenino y un 17% equivale al masculino. Pero este dato no es concordante con lo que refieren los estudios en cuanto a género de este tipo de profesionales, pues a nivel mundial y nacional se encuentra que los hombres representan alrededor del 10% de este tipo de profesionales. En este caso, existe un aumento de profesionales masculinos debido a que Orellana es una provincia amazónica, petrolera y muy alejada de las grandes ciudades, a la cual llegan a realizar el año de salud rural los profesionales varones solteros/as que tienen las últimas opciones de escoger plazas en los sorteos, que generalmente tienen la opción de quedarse ejerciendo sus funciones pues existe puestos de trabajo suficientes.

Gráfico 2 Edad y porcentajes de los/las profesionales de enfermería de la provincia de Orellana (35).



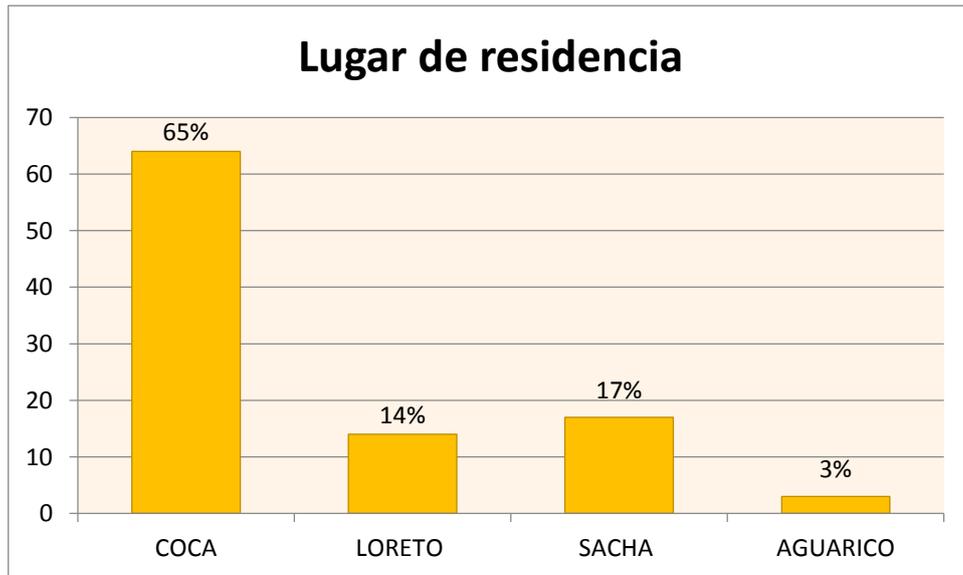
Los datos presentados determinan que el 93% de los profesionales de enfermería son menores de 40 años, es decir se trata de una población económicamente activa que ha llegado y se ha quedado por las oportunidades que ofrecen las distintas instituciones de salud en esta provincia que tiene alrededor de 16 años de creación y que se encuentra en pleno crecimiento y desarrollo

Gráfico 3 Procedencia o lugar de nacimiento de los profesionales de enfermería de la provincia de Orellana (35).



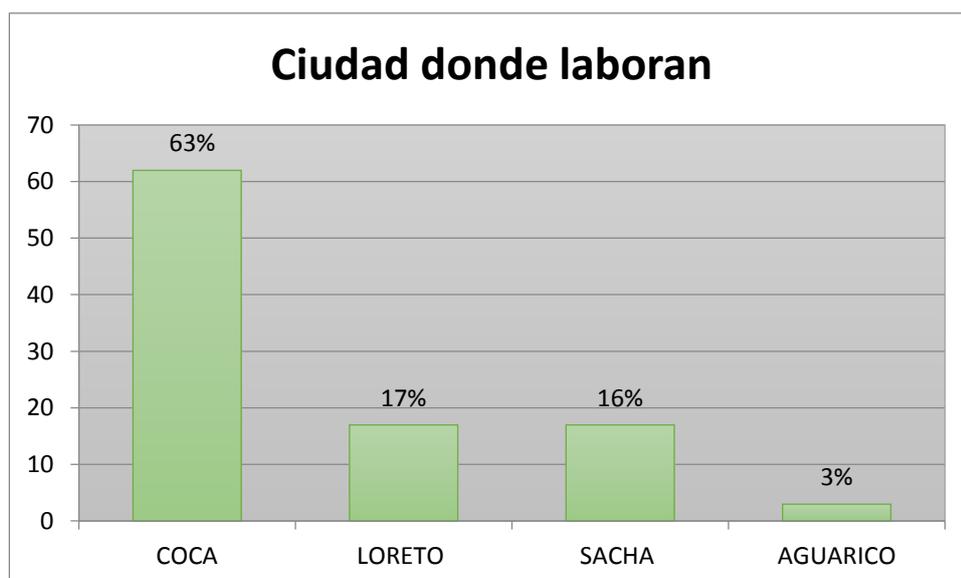
Los resultados evidencian que la mayor parte de profesionales de enfermería provienen de la Provincia de Manabí con el 27%, al realizar la sumatoria del porcentaje de profesionales procedentes de Pichincha, Imbabura y Carchi, se obtiene el 30% dato que se correlaciona con la procedencia de los profesionales titulados en la Universidad Técnica del Norte. Además es evidente que Orellana es una provincia de tránsito pues se encuentran laborando en ella profesionales de distintas provincias del país.

Gráfico 4 Lugar de residencia de los/las profesionales de enfermería de la provincia de Orellana (35).



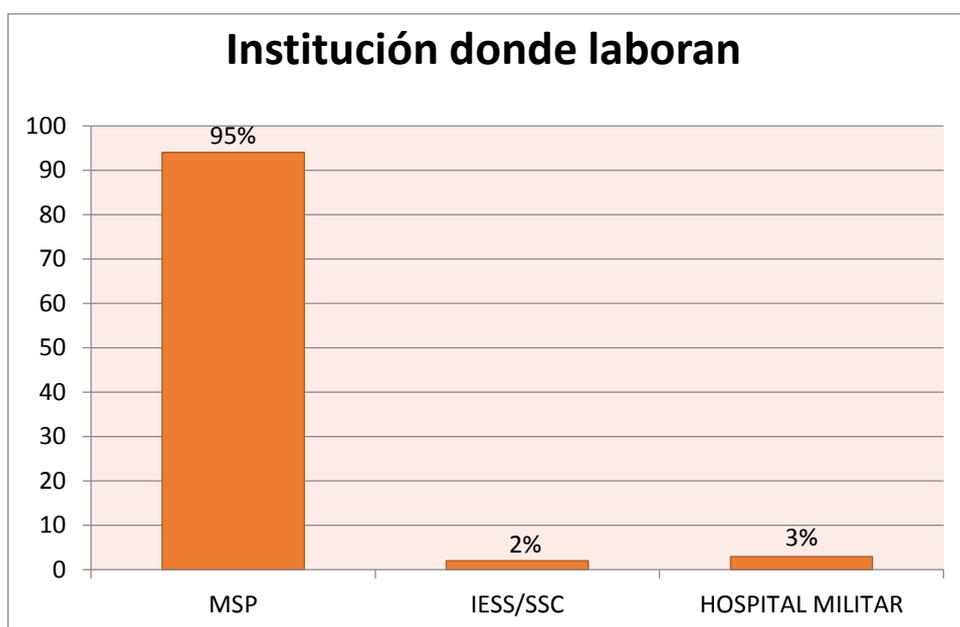
Los resultados presentados determinan que el Lugar de Residencia de los/as profesionales de Enfermería es la ciudad Francisco de Orellana, o "Coca" con un 65%, ciudad en la cual se encuentran las instituciones en las cuales laboran dichos profesionales, ya que la mayoría de estos profesionales son oriundos de otras provincias y se ven en la necesidad de buscar un domicilio cercano a su lugar de trabajo, al mismo tiempo buscan adaptarse a la región y prefieren la comodidad de vivir en un sitio donde tienen el acceso a las necesidades básicas.

Gráfico 5 Lugar donde laboran los profesionales de enfermería de la provincia de Orellana (35).



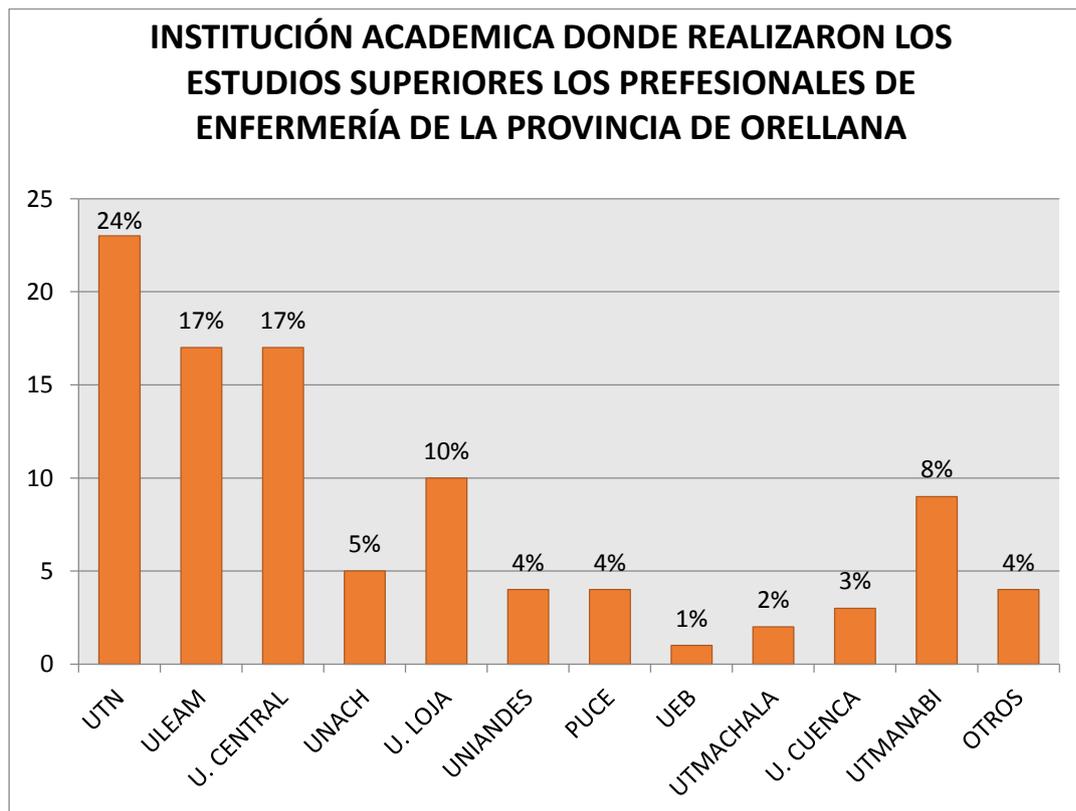
Los resultados evidencian que la ciudad donde laboran los/as Profesionales de Enfermería es la ciudad Francisco de Orellana, o "Coca" con un 63%, ya que es una ciudad capital y central, y por ende tiene la mayoría de Instituciones de Salud públicas y privadas, en las cuales se encuentran trabajando la mayoría de profesionales de salud, en este caso les resulta favorable residir cerca de su lugar de trabajo

Gráfico 6 Institución donde laboran los profesionales de enfermería de la provincia de Orellana (35).



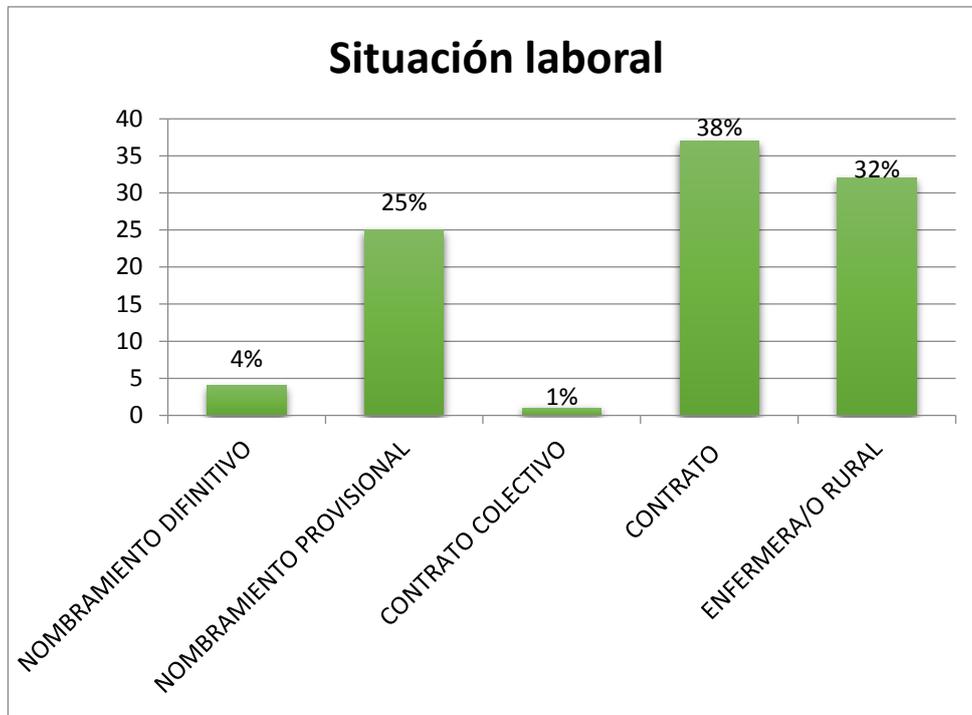
Los datos presentados determinan que la Institución donde Laboran los/as Profesionales de Enfermería es el Ministerio de Salud Pública con un 95%, debido a que ofrece el acceso universal a una red de servicios públicos, la misma que se encarga de garantizar y brindar una atención de calidad y calidez a todos los usuarios, el Hospital Militar con un 3%, y el IESS con el 2%, dichas Instituciones de igual forma ofrecen atención a la población en casos de emergencia, sin importar si pertenecen o no a dichas Instituciones.

Gráfico 7 Institución académica en la que obtuvieron su título de tercer nivel los profesionales de Enfermería de la provincia de Orellana (35).



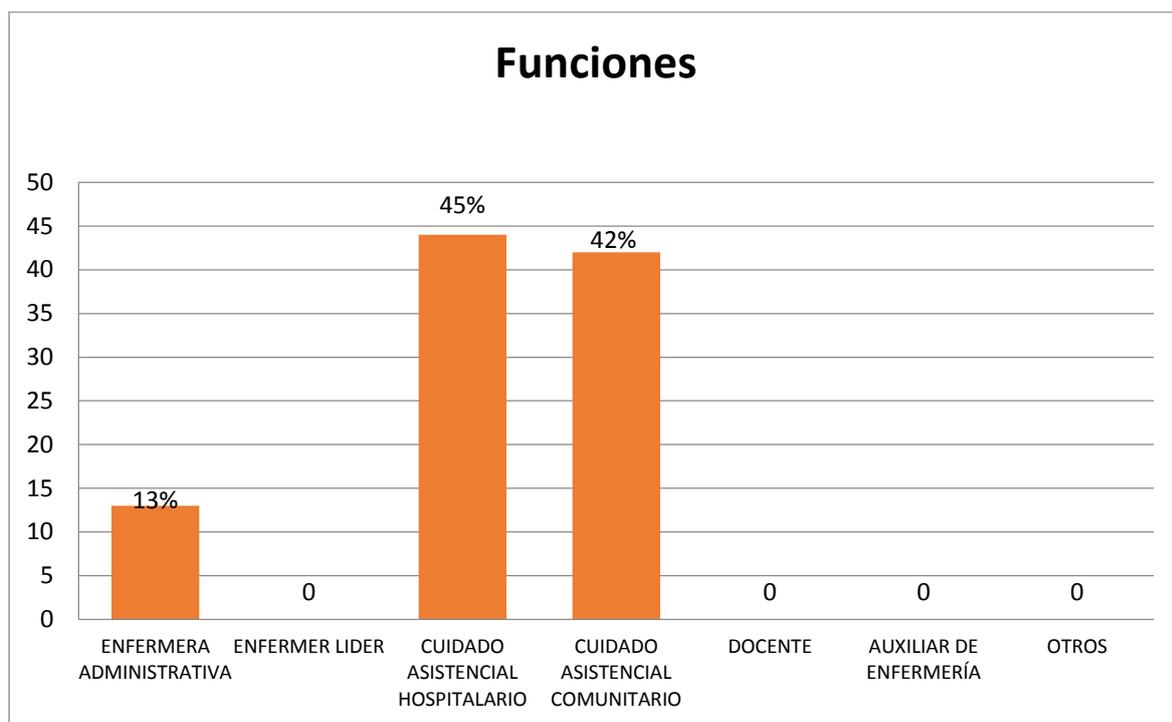
Los resultados evidencian que la Institución Académica en la que obtuvieron el título de tercer nivel los profesionales de Enfermería que laboran en la provincia de Orellana con un 24% es la Universidad Técnica del Norte, y con un 17% la ULEAM y Universidad Central, se argumenta en este caso que la implantación profesional o el empleo de los graduados universitarios en definitiva ponen en cuestión, que el éxito profesional sea un indicador de calidad universitaria, es así como los puestos de trabajo que ofrece el Ministerio de Salud Pública son ocupados por profesionales de enfermería titulados en la UTN, ya que tienen una formación científica, crítica y humanista.

Gráfico 8 La situación laboral de los/las profesionales de enfermería en la provincia de Orellana (35).



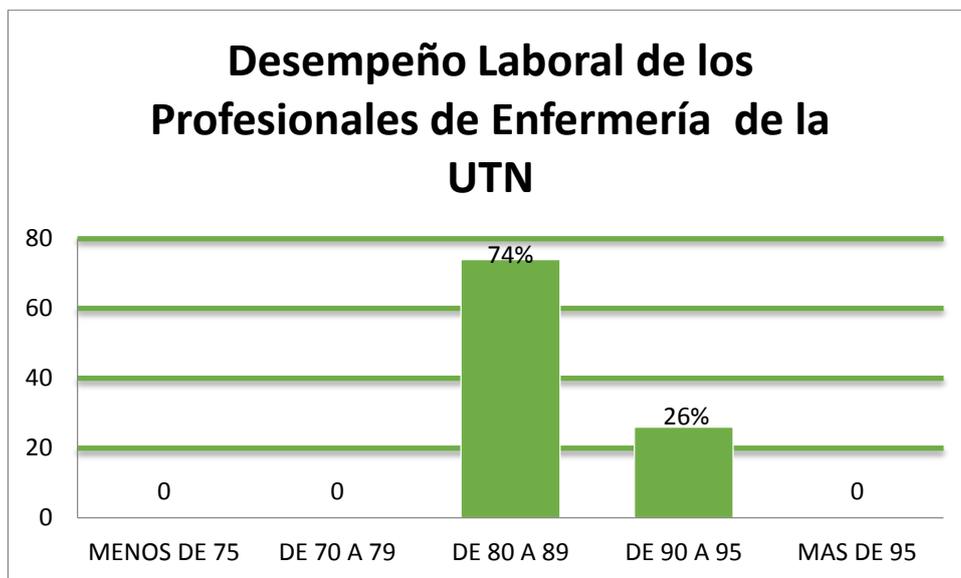
La Situación Laboral en la que se encuentran la mayoría de Profesionales de Enfermería es bajo la modalidad de Contrato con el 38%, las Enfermeras Rurales alcanzan el 32%, y el Nombramiento Provisional el 25%, puesto que con las nuevas leyes gubernamentales y el incremento de la demanda hacia los servicios de Salud Públicos, un profesional de salud puede permanecer en una Institución Pública hasta 2 años con la renovación del contrato siempre y cuando sea con el mismo patrono, en cuanto a Salud Rural los profesionales en enfermería que presten sus servicios en zonas de difícil acceso recibirán viáticos por residencia y bonificación geográfica, los profesionales que sobrepasen los 2 años de trabajo en una Institución obtienen el contrato provisional, como parte del Plan de Estabilidad Laboral se busca dar nombramientos definitivos mediante concursos de méritos y oposición .

Gráfico 2 Funciones que desempeñan los/las profesionales de enfermería de la provincia de Orellana (35).



Se puede evidenciar que la mayoría de los/as Profesionales de Enfermería se encuentran Desempeñando Cuidado Asistencial Hospitalario con el 45%, Cuidado Asistencial Comunitario con el 42%, y con el 13% Enfermera Administrativa, considerando que el Hospital Francisco de Orellana se encuentra en el centro de la ciudad del “Coca y fue inaugurado recientemente lo que ha permitido en aumento la contratación de personal de Salud, mientras que la mayoría de Subcentros de Salud se encuentran en los alrededores de la selva ofreciendo atención a la población que no puede acceder a la ciudad.

Gráfico 30 Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería que laboran en la Provincia de Orellana de acuerdo al Perfil Óptimo de los profesionales de Enfermería de la UTN (35).



Los resultados evidencian que los Profesionales de Enfermería egresados de la Universidad Técnica del Norte, han obtenido un puntaje de desempeño laboral de 80-89 con el 74% y el 26% restante alcanza un puntaje de 90-95 a través del Eval-1, datos que fueron confirmados por el Dr. Edy Quizhpe, Coordinador Zonal 2 de Salud, manifestando que los Profesionales de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte han demostrado las mejores competencias laborales y excelencia académica en relación a profesionales titulados en otras Instituciones de Educación Superior del país.

DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito analizar la situación laboral de los profesionales de enfermería en la provincia de Orellana, en especial de los egresados de la carrera de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte. Lo primero que se observó en los resultados es el género de los profesionales, el masculino alcanza el 17% dato que no tiene relación con lo que nos dice el INEC en el último censo (14) donde se observa que en el resto del país el promedio de personal de enfermería masculino está en el 10% y en dicha provincia este porcentaje se supera. Este hecho se lo atribuye a que Orellana es una provincia Amazónica que se encuentra alejada de las grandes ciudades, pero con grandes plazas de trabajo, además se hace mención a que, a esta ciudad llegan a realizar el año de salud rural los egresados de enfermería de las distintas universidades del país, después de ser sometidos a un sorteo hombres y mujeres solteros/as que ocupan la última prioridad no tienen muchas opciones para elegir por lo general las únicas plazas que quedan libres son las de la Amazonía, una vez que terminan el año de salud rural para estos profesional existe una gran oferta laboral por parte de las instituciones de salud del sector y es ahí donde los enfermeros optan por ocupar las vacantes, mientras la mayoría de enfermeras deciden regresar a la provincia de origen.

En cuanto a la edad se puede acotar que la cifra encontrada tiene relación con otros estudios realizados en el mundo (36), se asume que el 65% de profesionales es menor de 29 años, una población relativamente joven, esto se debe a que la mayoría de profesionales realizan sus estudios de tercer nivel enseguida de terminar la secundaria y al cabo de cuatro años ya obtienen su título y empiezan a ejercer su profesión alrededor de 23 años de edad.

La institución donde se encuentran laborando a la mayor parte de enfermeros/as es en el Ministerio de Salud Pública con el 95%, ya que este busca captar y retener la mayor cantidad de profesionales de la salud debido a que se encarga de brindar atención a todo el Ecuador a través de los hospitales, centros y Subcentros de salud que están ubicados en cada rincón del país brindando un servicio de salud óptimo con calidad y calidez a todos los ciudadanos.

Con respecto a las instituciones donde han realizado los estudios de tercer nivel liderando a la Universidad Técnica del Norte con el 24% dato que benefició a la investigación ya que el trabajo a realizarse era enfocado a los egresados de dicha universidad, cabe destacar también que un alto porcentaje procedían de la Universidad Central y de la Universidad Laica Eloy Alfaro Manabí con un 17% cada una, con estos datos comprobamos que la prestigiosa Universidad Técnica del Norte es una institución que colabora con el país ofreciendo profesionales de la salud que se encuentran localizados en todas las provincias. A la vez que ayuda al cumplimiento del plan Nacional del Buen vivir Objetivo 3: Mejorar la calidad de vida de la población (37).

En cuanto a la población de cuarto nivel de los profesionales de enfermería de Orellana se observa un porcentaje bajo de tan solo el 1% de profesionales que han obtenido maestrías, diplomados o especialidades, la Pontificia Universidad Católica del Ecuador después de un estudio realizado hace referencia a que los profesionales de enfermería que actualmente laboran en las grandes ciudades como son: Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato el porcentaje de enfermeras con estudios de IV nivel esta entre el 55 y el 60% al comparar con los datos obtenidos en Orellana que no tienen nada de relación con el referido por la PUCE, se puede decir que los profesionales de esta provincia no optan por realizar estudios de IV nivel ya que están muy alejados de las instituciones donde podrían realizar estos

estudios y no tienen la facilidad de los permisos necesarios por las instituciones donde laboran y se verían en la necesidad de renunciar para poder obtener este título, por lo que prefieren conservar sus puestos antes de obtener una maestría o diplomado.

La Organización Mundial de la Salud hace referencia a que debe existir 23 enfermeras por cada 10 000 habitantes dato que es estudiado por la Revista Scielo como la sobrecarga de trabajo en el sector salud (34). Al relacionar este dato con los obtenidos en Orellana se determina que para los 136.396 habitantes deberían laborar alrededor de 7,25 enfermeros/as, tomando en cuenta que en la actualidad existen en esta provincia 160 profesionales de enfermería siendo este número insuficiente para cubrir las necesidades de los usuarios y causando un malestar en este equipo de salud por la sobrecarga de trabajo.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

A lo largo de la presente investigación, se ha obtenido resultados favorables de acuerdo a los objetivos planteados, así que podemos concluir lo siguiente:

- En la Provincia de Orellana, hasta mayo del 2015 se encontraron laborando 99 profesionales de enfermería, distribuidos en las distintas unidades de salud presentes en los cuatro cantones. Dato que según población es igual a una tasa de 7,25 Enfermeras/os por 10.000 habitantes, La OMS hace referencia que deben existir 23 enfermeras/os por cada 10 000 habitantes, en Orellana no se cumple con el mínimo establecido.

En cuanto a género el Femenino es predominante con un 83%; más del 90% de los profesionales son menores de 40 años edad económicamente activa; La mayoría de Profesionales de Enfermería proceden de la provincia de Manabí y de la zona norte del país de las provincias de Pichincha, Imbabura y Carchi. La mayoría de profesionales residen y laboran en la Ciudad de F. Orellana o Coca.

- Las/os profesionales de enfermería en la Provincia de Orellana, se encuentran laborando en instituciones gubernamentales como el Ministerio de Salud Pública, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social,

Hospital Militar HD-IV Amazonas, y en instituciones particulares como clínicas privadas y compañías petroleras.

- Los profesionales de enfermería formados en la Universidad Técnica del Norte que trabajan en la Provincia de Orellana constituyen el 24%, constituyéndose Orellana una zona con una oferta laboral abierta para los egresados de la UTN.
- Las funciones que se encuentran cumpliendo las/os profesionales de enfermería tituladas/os en la Universidad Técnica del Norte, en la Provincia de Orellana son las siguientes: Cuidado Asistencial Hospitalario, Cuidado Asistencial Comunitario y actividades de gestión como líderes o coordinadores de procesos.
- El puntaje de desempeño laboral de las/os profesionales de enfermería egresados de la UTN, obtenidos a través del Eval-1, ha sido muy favorable ya que han obtenido puntajes de 80-89 y de 90-95 según el formulario que se aplica a los funcionarios públicos.
- Se ha diseñado una base de datos electrónica en el programa Excel, misma que recopila los datos personales y laborales de los egresados en la Carrera de Enfermería de la UTN; se espera que este aporte contribuya para dirigir acciones de seguimiento de graduados y de apoyo al currículo.
- Los/as Profesionales de Enfermería que laboran en la provincia de Orellana no se encuentran capacitados en lo que se refiere a enfermedades tropicales que se presentan en la región amazónica.

5.2 Recomendaciones:

- Al conocer que en Orellana no se cumple el mínimo establecido por la OMS, se entregara los resultados de la presente investigación a las autoridades Provinciales y zonales de Salud, para que se realicen los trámites necesarios y así poder crear puestos para enfermeras/os.
- A las/os profesionales de enfermería formados en la Universidad Técnica del Norte, se les recomienda tener en cuenta que la Provincia de Orellana oferta puestos de trabajo a ser cubiertas, al tratarse de una provincia joven y en inminente desarrollo.
- Las funciones que se encuentran cumpliendo las/os profesionales de enfermería tituladas/os en la Universidad Técnica del Norte, en la Provincia de Orellana, han sido desempeñadas de manera exitosa y responsable para lo cual se sugiere continuar con estudios de cuarto nivel, lo que permitirá distinguir su conocimiento en diferentes áreas de Enfermería.
- Las/os profesionales de enfermería egresados de la UTN, han obtenido buenas calificaciones en las evaluaciones realizadas, estas evaluaciones deben ser mantenidas y hasta superadas, hecho que beneficiará al buen nombre de la institución y de los titulados es esta alma mater.
- La base de datos entregada y que recopila los datos personales y laborales de los egresados en la Carrera de Enfermería de la UTN; deberá ser depurada y actualizada periódicamente para dirigir acciones de seguimiento de graduados y de apoyo al currículo.

- Se recomienda a las Autoridades de la Facultad Ciencias de la Salud carrera de Enfermería de la UTN, incrementar la Medicina Tropical como nueva asignatura en la malla curricular para beneficiar a profesionales futuros de esta carrera.
- Formar una estrategia para promocionar la Carrera de Enfermería a nivel nacional, a los estudiantes que han terminado el bachillerato y así poder ayudar a solucionar el déficit de profesionales de enfermería que existe en nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

1. Espinoza G. Competencias de enfermería en urgencias y emergencias. In ; 2008; Cuba. p. 1 - 6.
2. A. F. La nueva formación de profesionales: sobre la competencia profesional y la competencia del estudiante de enfermería. In A. F. La nueva formación de profesionales: sobre la competencia profesional y la competencia del estudiante de enfermería.: Edu Med Salud; 2004. p. 7(1): 42 - 5.
3. E. JS. Dirección de Docencia. Boletín N° 1. Boletín. Concepción: Universidad de Concepción ; 2008.
4. Europa UdLy. Proyecto Tuning Latinoamerica. Proyecto Tuning Latinoamerica. 2004; 1(1).
5. Milos P BL. La gestión del cuidado. Primera ed. Milos P BL, editor. Chile: Cienc enferm; 2010.
6. enfermeras Cid. Resolver la desigualdad: Aumentar el acceso equidad. In Consejo internacional de enfermeras; 2008.
7. Lora L. Reflexiones sobre el grado y postgrado de Enfermería. In Lora L, editor. Reflexiones sobre el grado y postgrado de Enfermería.: Index Enferm; 2008. p. 85 - 6.
8. Chile Rd. Código Sanitario. In Chile Rd, editor. Libro quinto del ejercicio de la medicina y profesionales afines. Chile: Jurídica de Chile; 2006. p. 35.
9. Chile DO. Autoridad Sanitaria. Diario Oficial Chile. 2004 Febrero.
10. Comet CEAGDORRV. Establecimiento de prioridades de investigación en enfermería en España. In Comet CEAGDORRV, editor. Establecimiento de prioridades de investigación en enfermería en España. España: Enferm Clin; 2010. p. 88 - 96.

11. LOSEP. Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público-LOSEP. [Online].; 2013 [cited 2014 Septiembre 13. Available from: <http://inec.gob.ec/>.
12. Ecuador Ad. Asamblea Onstituyente. In Cueva FC, editor. Asamblea Onstituyente. Monte Cristi; 2013. p. 21-29.
13. Héctor B. Situación Laboral de Enermería. Tesis. México: Universidad Zamora, Escuela de Enfermería; 2008. Report No.: ISSN.
14. Castillo. Los derechos de las enfermeras. In Los derechos de las enfermeras; 2010; México. p. 10 - 12.
15. Travieso E. Analisis de la situación laboral. Tesis doctoral. México: UNAM, Salud; 2010. Report No.: ISSN.
16. Sanid P. Los perfiles del Profesional de enfermería. In Fabricio C, editor. Los perfiles del Profesional de enfermería. Lima: Publicaciones Adventure Works; 2009. p. 60.
17. MSP. Ministerio de Salud Pública del Ecuador. [Online].; 2012 [cited 2015 Junio 27. Available from: <http://www.salud.gob.ec/plan-de-fortalecimiento-de-talento-humano-para-enfermerasos/>.
18. Molina Linde JM AMFVOLURA. Factores relacionados con la satisfacción laboral de la enfermería de un hospital médico-quirúrgico. Scielo. 2011 Septiembre; 27 (2)(218-225).
19. OMS. Global Health Observatory Data Repository. In Global Health Observatory Data Repository; 2015. p. 1.
20. Enfermería CGd. Informe sobre recursos sanitarios humanos en la unión europea. [Online].; 2007 [cited 2015 Mayo 15.
21. Guevara EByME. Panorama de la Fuerza de Trabajo en Enfermería en América Latina. Serie. Desarrollo de los Recursos Humanos. 2003 Octubre; II(9,10,11).
22. INEC. La política de Recursos Humanos y los despidos en Salud. [Online].; 2011 [cited 2015 Mayo 18. Available from: <http://www.forosaludecuador.org/>.

23. MSP. MSP. [Online].; 2013 [cited 2015 Junio 27. Available from: <http://www.salud.gob.ec/el-ministerio/>.
24. IESS. ¿Quiénes somos? [Online].; 2012 [cited 2015 Junio 27. Available from: <http://www.iess.gob.ec/es/inst-quienes-somos>.
25. Censo Nacional de Población y Vivienda Ecuador: Instituto Nacional de Estadística y Censos; 2010.
26. Lara JS. Breve historia contemporánea del Ecuador. In Lara JS. Breve historia contemporánea del Ecuador. Quito: Fondo de Cultura Económica, 1994; 2008. p. 193.
27. Molina TM. Historia de la enfermería. In Molina TM. Historia de la enfermería. Michigan: the University of Michigan; 2008. p. 8,9.
28. Ciró RO. Enfermería moderna. In Ciró RO. Enfermería moderna.: El Ateneo,; 2003. p. 298,299.
29. Pérez EM. Enfermería, salud y sociedad, análisis actual. In Pérez EM. Enfermería, salud y sociedad, análisis actual.: Universidad de Almería. Servicio de Publicaciones; 2002. p. 10,11.
30. González A. Historia de la Enfermería. [Online].; 2014 [cited 2015 mayo 13. Available from: <http://encuentro.educared.org/profiles/blogs/historia-de-enfermeria-2>.
31. Portes A. Los determinantes de la emigración profesional. Revista Paraguaya de Sociología. 2014 Octubre; II(39).
32. Espinoza. Consejo de Educación Superior. [Online].; 2014 [cited 2015 Junio 28. Available from: <http://www.ces.gob.ec/gaceta-oficial/reglamentos>.
33. Pinto. Plan Nacional del Buen Vivir. In Pinto. Plan Nacional del Buen Vivir. Quito; 2008. p. 30.
34. OPS/OMS. OPS/OMS. [Online].; 2003 [cited 2015 Mayo 18. Available from: <http://www.paho.org>.
35. G G, E R. Base de datos de la Provincia de Orellana. Base de datos en

- programa Excel. Ibarra.; 2015 abril 13.
36. Nuñez F. Edad promedio de los profesionales de salud. Tesis. Chile: Universidad de Chile, Departamento ciencias de la salud; 2009. Report No.: ISBN.
 37. Plan Nacional del Buen Vivir 2013 - 2017; 2013.
 38. Documentos administrativos del Hospital Teófilo Dávila Ecuador; 1924.
 39. Pérez G. El código de trabajo ecuatoriano 1938 - 2014 Ecuador: Diario El Telégrafo; 2014.
 40. Enríquez C. Conozca la propuesta del Gobierno para el nuevo Código de Trabajo. Diario El Comercio. 2014 septiembre 14.
 41. Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Orellana. Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Provincia de Orellana Orellana; 2012.
 42. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. Niveles administrativos de planificación Ecuador; 2014.
 43. Facultad de Ciencias de la Salud. Misión de la Facultad de Ciencias de la Salud Ibarra; 2015.
 44. Ley del Ejercicio Profesional de las/os Enfermeras Ecuador: Congreso Nacional; 2008.
 45. Asociación Médica Mundial. Declaración de Helsinki Fortaleza - Brazil; 2013.
 46. Federación Ecuatoriana de Enfermeros - FEDE. Código de Ética Ecuador; 2010.
 47. Constitución Política de la República del Ecuador Montecristi; 2008.
 48. UTN. Historia de la UTN. [Online].; 2015 [cited 2015 mayo 13. Available from:
http://www.utn.edu.ec/web/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=161&Itemid=181.
 49. Ecuador F. Resumen del Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017.

- [Online].; 2013 [cited 2015 mayo 13. Available from: <http://www.forosecuador.ec/forum/ecuador/educaci%C3%B3n-y-ciencia/3193-resumen-del-plan-nacional-para-el-buen-vivir-2013-2017>.
50. A.C.. ANALISIS DE LA LEY EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ECUADOR. [Online].; 2011 [cited 2015 Mayo 14. Available from: <http://galoandrescoronel.blogspot.com/>.
51. Salud FdCdIS. Perfil Profesional Enfermería. [Online].; 2014 [cited 2015 mayo 13. Available from: <http://www.uandina.edu.pe/index.php/perfil-profesional-enfermeria/>.
52. Salud OPdIsmdl. United States of America. [Online].; 2015 [cited 2015 Mayo 18. Available from: <http://www.paho.org/>.
53. Enfermería AEdEyFd. Política de educación de enfermería: estatus y reglamento. In ASEDEFE 2, editor. Política de educación de enfermería: estatus y reglamento. Quito; 2001. p. 90.
54. Westawey NMFPZ. Situación Laboral de enfermería. In Paravic , editor. Situación Laboral de enfermería. Noruega: U. Noruega; 2002. p. 40-43.
55. Chavoyer FAC. Enfermeras. In Chavoyer FAC. Enfermeras.; 2000. p. 8.
56. Lancero BZAA. Scielo. [Online].; 2002 [cited 2014 Septiembre 14. Available from: <http://www.scielo.cl/>.
57. Pública MdS. Ministerio de Salud Pública. [Online]. Available from: <http://www.salud.gob.ec/base-legal/>.
58. Godet. Plan Nacional del Buen Vivir. In Godet. Constitución del Ecuador. Quito: Asamblea Nacional; 2012. p. 49.

ANEXOS

Anexo 1 Encuesta aplicada al Personal de Salud

DOCUMENTO DE IDENTIFICACION LABORAL DE LAS/OS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA ZONA 2 DE SALUD 2014- 2015

NOMBRE	
EDAD / TELEFONO	
CIUDAD DE NACIMIENTO	
CIUDAD DE RESIDENCIA	
CIUDAD DONDE LABORA	
INSTITUCION DONDE LABORA	

AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL	
CORREO ELECTRONICO	

GÉNERO	FEMENINO		PROFESIÓN	LICENCIADA/O EN	
	MASCUINO			ENFERMERÍA	
				ENFERMERA/O	

ESTUDIOS REALIZADOS		
DETALLE	TERCER NIVEL	CUARTO NIVEL
TITULO ACADEMICO OBTENIDO		
INSTITUCION ACADEMICA DONDE REALIZO SUS ESTUDIOS		
AÑO EN EL QUE OBTUVO SU TITULO ACADEMICO		

SITUACION LABORAL	NOMBRAMIENTO DEFINITIVO	
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	
	CONTRATO COLECTIVO	
	CONTRATO	
	ENFERMERA/O RURAL	
	OTROS, ESPECIFIQUE	

FUNCIONES LABORALES	ENFERMERA/O ADMINISTRATIVA	
	ENFERMERA LIDER	
	CUIDADO DIRECTO HOSPITALARIO	
	CUIDADO DIRECTO COMUNITARIO	
	DOCENTE	
	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	
	OTROS, ESPECIFIQUE	

DESEMPEÑO LABORAL	MENOS DE 70	
	DE 70 A 79	
	DE 80 A 89	

OBTENIDO EN FORMUARIO EVAL-1	DE 90 A 95	
	MÁS DE 95	

Anexo: 2 Fotografías



Foto 1 Una de las clínicas de Francisco de Orellana.



Foto 2 La Joya de los Sachas (Orellana)-. El primer Centro de Salud Tipo A de la Amazonía está en San Carlos



Foto 3 Hospital Francisco de Orellana ubicado en el centro de la ciudad del "COCA"

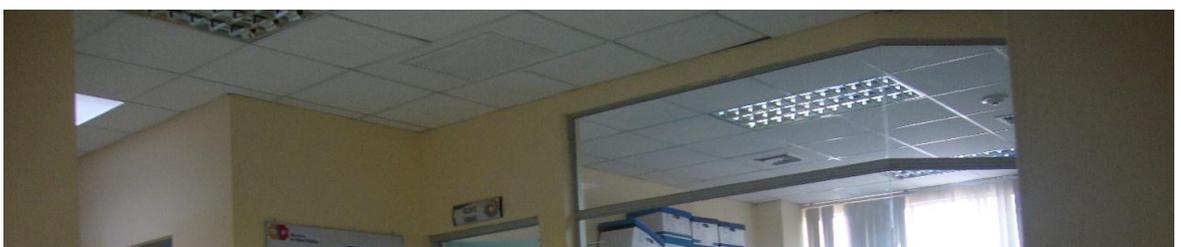


Foto 5 Instalaciones del Hospital Francisco de Orellana oficina de Talento Humano



Foto 6 Hospital Francisco de Orellana Consulta Externa



Foto 7 Centro de Salud Tipo A IESS Unidad de Atención Ambulatoria el "COCA"

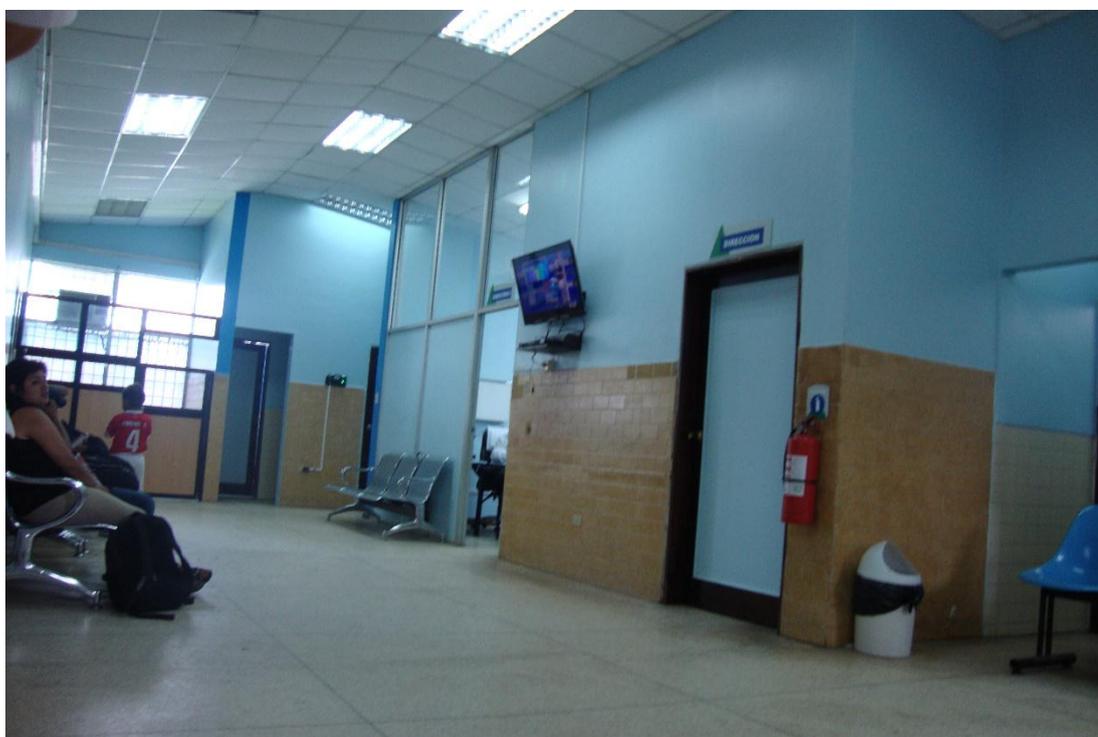


Foto 8 Consultorios Médicos del Centro de Salud Tipo A IESS el "COCA"



Foto 10 Hospital Militar del Coca HD-IV "AMAZONAS"



Foto 9 Personal de Salud del Hospital Francisco de Orellana.



Foto 13 Geovanna Guerra estudiante de Enfermería realizando la Encuesta al Personal de Salud en Centro de Salud Tipo A IESS



Foto 14 Erika Reinoso estudiante de Enfermería realizando la Encuesta al Personal de Salud en el Hospital Francisco de Orellana