



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

**TEMA: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS/OS  
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA PROVINCIA DE NAPO 2014**

AUTORAS: Catherine Rodríguez, Tania Salgado

DIRECTORA DE TESIS: MSc. Viviana Espinel

**ABSTRACT**

**Analysis of the employment status of the Nursing Professionals in Napo  
Province 2014.**

The Nursing deals with sick care on prevention and health promotion, through constant interaction by identifying problems and a known needs through the integral process of nursing. The OMS states that there must be 23 to 25 nurses per 10,000 inhabitants for good quality care for citizens, thus the objective of the research is to analyze professionals' employment situation working in the Napo Province. The research is quantitative design and not experimental and a descriptive, exploratory and transversal kind. It was used a survey with themes regarding to this topic as an instrument, with an electronic database in which the information was collected, and it was found as a result that there is a total of 208 nurses in Napo, which has overcome standards of nursing professionals in relation to that population. Due to the regionalization of the country turned to Tena city in Zone 2 capital, likewise all the staff nurse is Ecuadorian,

and a considerable number of females over male with 93%. The average age is between 26 to 30 years, it represents 31%; 93% work in the MSP, and 62% have less working experience than five years. Most of the staff, representing 36%, conducted their studies in the UCE and only 11% in the UTN and 51% are engaged in direct health care in hospitals.

**Key words:** Employment Status, Nurses, Napo, Nursing Care, Health Code.

## **RESUMEN**

La enfermería se ocupa de los cuidados del enfermo junto con la prevención y promoción de la salud, a través de una interacción constante, identificando problemas y necesidades no resueltas a través del proceso de atención integral de enfermería. La OMS refiere que debe haber de 23 a 25 enfermeras/os por cada 10.000 habitantes para una buena atención de calidad a la ciudadanía por ende el objetivo de la investigación es analizar la situación laboral de los/as profesionales que laboran en la Provincia de Napo. La Investigación es de diseño cuantitativo y no experimental y de tipo descriptivo, exploratorio y transversal. Se utilizó como instrumento una encuesta con variables acordes al tema, junto con una base de datos electrónica en la cual se recopiló la información, encontrando como resultados, que en Napo existe un total de 208 enfermeras/os, lo que ha logrado superar estándares en cuanto a profesionales de enfermería en relación a población, debido a que la regionalización del país convirtió a Tena en capital de la Zona 2 de igual manera todo el personal enfermero es Ecuatoriano; predomina el género femenino más que el masculino con un 93%; la edad promedio está entre los 26 a 30 años equivalente al 31%; un 93% laboran en el MSP; el 62% tiene una experiencia laboral menor a 5 años; la mayor parte del personal que representan el 36% realizaron sus estudios en la UCE y solo el 11% en la UTN y un 51% se dedican al cuidado directo hospitalario.

**Palabras Clave:** Situación Laboral, Enfermeras, Napo, Cuidados de Enfermería, Código de Salud.

## **INTRODUCCIÓN**

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. 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 (1).

La Enfermería, desde el año 1965 ha desarrollado métodos, para mejorar los tratamientos en las diferentes enfermedades, al igual que en la prevención de estas y su protagonismo toma gran importancia e interés; su participación sobre el cuidado del enfermo ya no sólo se basa en las indicaciones del resto del equipo, sino que debido a los conocimientos científicos adquiridos, y la autoeducación del personal de salud, el profesional es capaz de tomar decisiones propias ante las diferentes situaciones que se presenten.

Varios Enfermeros/as deciden migrar, debido a la sobre carga laboral y bajos sueldos se da un déficit de las y los enfermeros en el país, como por la falta de recursos que existen en varias de las áreas de salud, dándose así, una atención no adecuada a los pacientes; lo que está aumentando en el profesional de salud el estrés y violencia laboral, también esto se debe a la aparición de auxiliares de enfermería ya cumplen actividades de enfermería sin conocimientos adecuados sobre esta profesión, “distorsionando el imaginario social sobre nuestra profesión y funciones.

Es por esto que por primera vez en la historia del país se creó un plan completo de fortalecimiento del Talento humano para médicos/as y enfermeros/as que abarca desde la formación académica hasta la homologación salarial (2).

En la rama de enfermería el Ministerio de Salud Pública realizó un trabajo coordinado con varias universidades del país y el Consejo de Educación Superior, para generar y actualizar mallas curriculares de especialización en enfermería: cuidados intensivos, pediátricos, cirugía, entre otras (2).

Con este proceso se quiere 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 (2).

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 (2).

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 (2).

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 (2).

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; lo que contribuye a mejorar la situación de los profesionales en enfermería con el fin de brindar servicios de salud con calidad y calidez (2).

Por ende el presente trabajo de investigación se lo realiza, con el objetivo de analizar la situación laboral de los/as profesionales de enfermería en la Provincia de Napo, con la finalidad de conocer la oferta y la demanda de dichos profesionales; el mismo que permitirá identificar datos certeros del personal de enfermería y en especial de aquellos que se formaron en la Universidad Técnica del Norte. Así como también conoceremos

el lugar específico en el que se encuentran laborando dentro de la provincia y qué función es la que se encuentran desarrollando.

Para el cumplimiento de los objetivos investigativos, se aplicarán encuestas al personal enfermero que labora en las distintas instituciones de salud gubernamentales y no gubernamentales, de la provincia de Napo y obtener así los datos planteados en el presente estudio.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

**Objetivo:** Analizar la situación laboral de los/as profesionales que laboran en la Provincia de Napo.

### **Diseño de la Investigación**

La presente investigación tiene un diseño cuantitativo y no experimental. Cuantitativo debido a que se utiliza predominantemente información numérica que permite recoger, procesar y analizar características que se dan en el personal encuestado. Es no experimental ya que es una investigación que se realizará en base al análisis para determinar la situación laboral de los profesionales de enfermería que laboran en la provincia de Napo.

### **Tipo de investigación**

La presente es una investigación de tipo exploratorio, descriptivo y transversal.

Es de tipo exploratorio debido a que se trata de 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. Es de tipo descriptivo, porque se va analizar y detallar la situación laboral de los y las profesionales de enfermería, y es de tipo

transversal ya que se busca las causas y la explicación de los hechos que se estudiará, así como también las perspectivas desde afuera asumiendo una realidad estable.

### **Población y Muestra**

La población constituye todas/os los profesionales de enfermería que laboran en las distintas instituciones de salud gubernamentales y no gubernamentales, públicas, semipúblicas y privadas de la provincia de Napo.

### **Técnicas e Instrumentos**

Las técnicas constituyen el conjunto de mecanismos, medios o recursos dirigidos a recolectar, conservar, analizar y transmitir los datos de la investigación. Por consiguiente, las técnicas son procedimientos o recursos fundamentales de recolección de información, de los que se vale el investigador para acercarse a los hechos y acceder a su conocimiento, entre las técnicas e instrumentos utilizados se menciona:

- Encuestas a los/as profesionales de enfermería que se encuentran laborando en la provincia de Napo, donde se pretende obtener los datos informativos para cumplir con los objetivos planteados.

### **Procedimiento de la Investigación**

#### **Etapas del proyecto**

Para la presente Investigación primeramente se realizó la elección del tema, seguido por la identificación de la viabilidad del proyecto continuando con la determinación del tipo de investigación a realizar al igual que de las fuentes de datos a recolectar y del diseño de la investigación. Finalmente se prosigue con la recolección de datos obtenidos y la interpretación de la información recabada.

La ejecución de las respectivas actividades planificadas para la recolección de la información, facilitaron el desarrollo dinámico y eficaz además de crear un medio de confianza y respeto; permitió aclarar dudas y reforzar conocimientos con los criterios y opiniones de la mayoría de los encuestados.

## **Variables**

### **Datos sociodemográficos:**

Género: expectativas de índole cultural respecto de los roles y comportamientos de hombres y mujeres. El término distingue los aspectos atribuidos a hombres y mujeres desde un punto de vista social de los determinados biológicamente.

Edad: Es el tiempo que ha transcurrido desde el nacimiento de un ser vivo.

Procedencia: originario de, o proveniente de un lugar específico siendo este la fuente de origen da la misma.

Institución en la que labora: lugar o espacio donde un individuo ejerce una acción para beneficio del mismo y de otras personas, alusivo al trabajo.

### **Título Académico:**

#### **Título de Tercer Nivel**

Título académico de tercer nivel se refiere a una licenciatura en este caso en la carrera de enfermería, orientado a la formación básica en una disciplina o a la capacitación para el ejercicio de una profesión. Corresponden a este nivel los grados académicos de licenciado y los títulos profesionales universitarios o politécnicos, y sus equivalentes Sólo podrán expedir títulos de tercer nivel las universidades y escuelas politécnicas (17).

## **Título de Cuarto Nivel**

Título de cuarto nivel es una maestría y son los estudios posteriores a la obtención del título académico en una universidad, está orientado al entrenamiento profesional avanzado o a la especialización científica y de investigación. Corresponden al cuarto nivel el título profesional de especialista: y los grados académicos de maestría. PhD o su equivalente. Para acceder a la formación de cuarto nivel, se requiere tener título profesional de tercer nivel otorgado por una universidad o escuela politécnica, conforme a lo establecido en esta Ley (17).

## **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 presupuestada con nombramiento de sustituto y/o eventual (18).

### **Nombramiento provisional**

Son una modalidad de provisión transitoria de empleos de carrera que se hallan vacantes de forma temporal o definitiva y que recaen en personas no seleccionadas por concurso de méritos (18).

### **Contrato colectivo**

Es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores (comités de empresa). También, en caso de que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados,

debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional (19).

### **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 (19).

### **Enfermera/o rural**

Personal de salud el cual se encarga de brindar atención integral en sectores que no pertenecen al sector urbano de la ciudad (20).

### **Funciones de Enfermería**

#### **Enfermera/o administrativo**

Personal de enfermería que se encarga de labores de administración en el centro de atención en la que labora (21) .

#### **Enfermera líder**

El personal de enfermería que se encarga de dirigir al grupo de enfermeros/ras de un servicio en un área de salud (21).

#### **Cuidado directo hospitalario**

Es aquel que se lo realiza directamente con pacientes que requieran cuidados en un hospital y que no pueda realizar las actividades diarias por sí mismo (21).

### **Cuidado directo comunitario**

Es aquel que se lo realiza con pacientes en una comunidad o sector rural y el paciente no requiere un cuidado diario (21).

### **Docente**

Persona que realiza funciones de enseñanzas a un grupo de personas en un área o estudio específico y que sirve para impartir conocimiento a nuevas generaciones (21).

### **Auxiliar en enfermería**

Persona o individuo que realiza trabajos en un sector de salud, pero no obtuvo su título profesional, aquellas personas que son auxiliares solamente pueden tener un título técnico mediante cursos de instituciones públicas o privadas (21).

## **RESULTADOS**

### **Características Socio demográficas**

Gráfico N°1 Género de los profesionales de enfermería de la provincia de Napo (30).

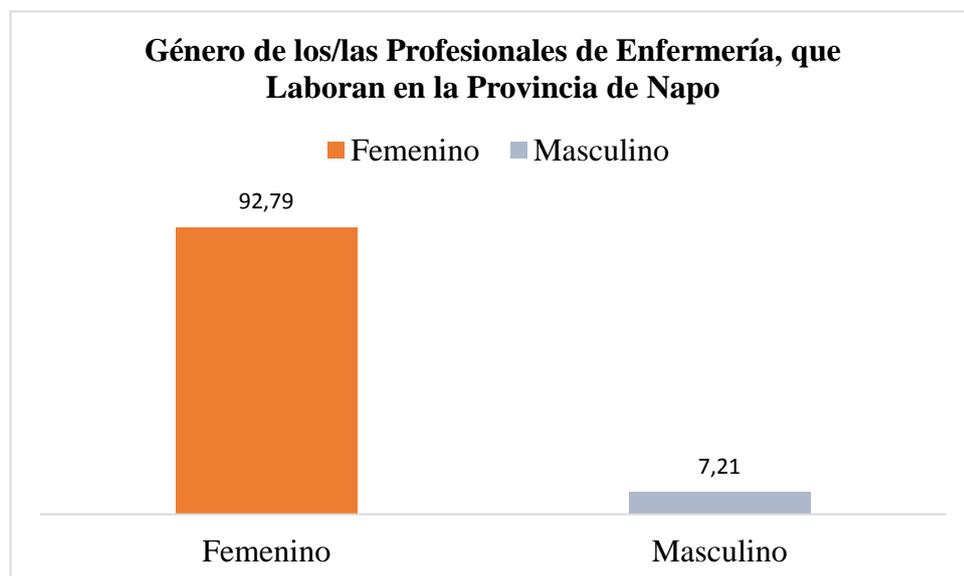


Gráfico N° 2 Edad de los profesionales de enfermería de la provincia de Napo año 2014 (30).

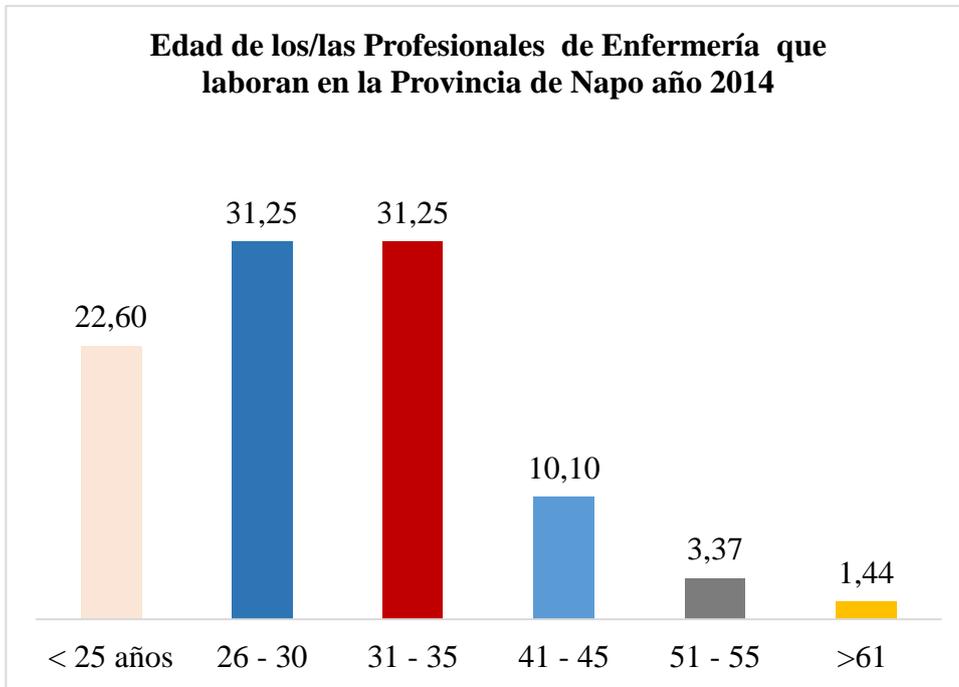


Gráfico N° 3 Procedencia de los profesionales de enfermería de la provincia de Napo. (30)

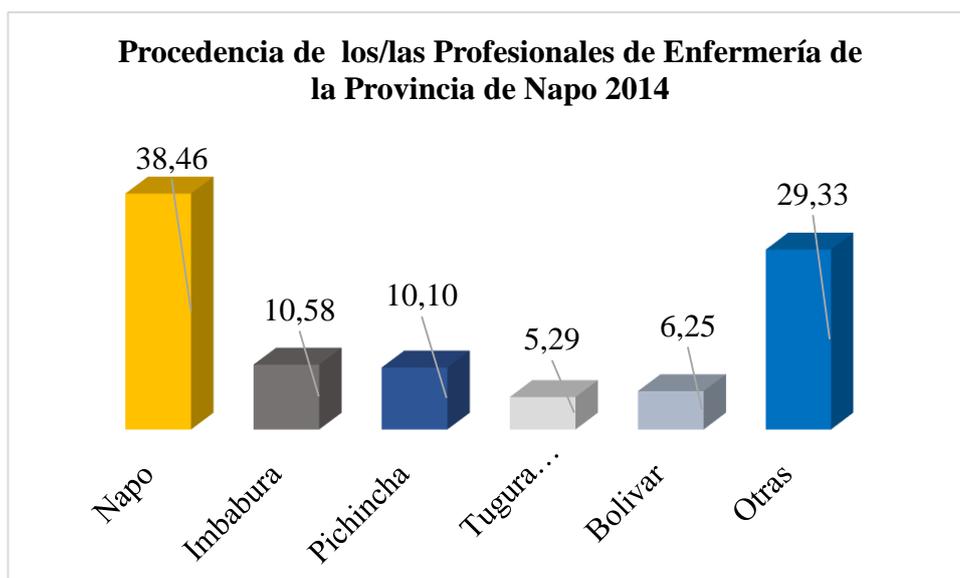


Gráfico N° 4 Ciudad de residencia de los profesionales de Enfermería de la provincia de Napo. (30)

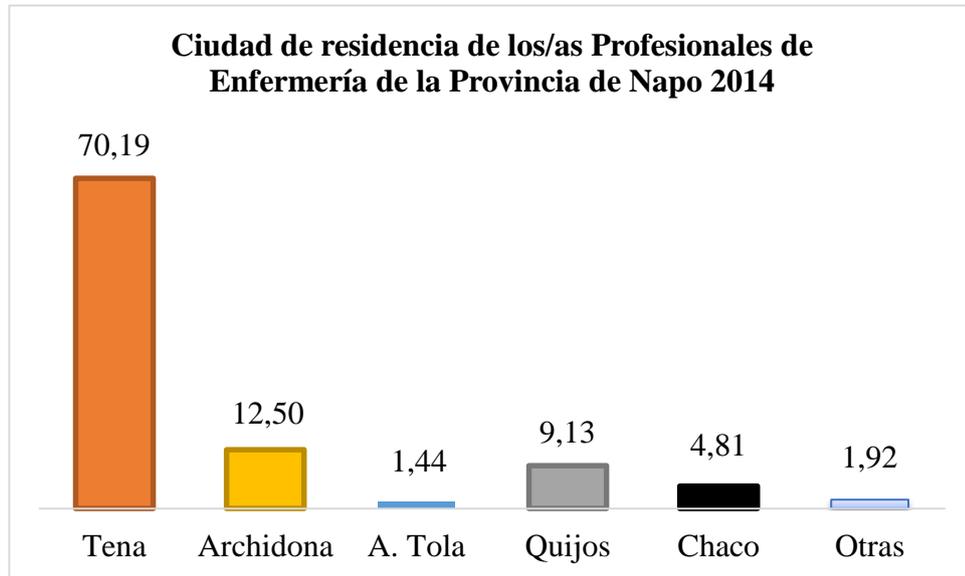


Gráfico N° 5 Ciudad donde laboran los profesionales de enfermería de la provincia de Napo. (30)

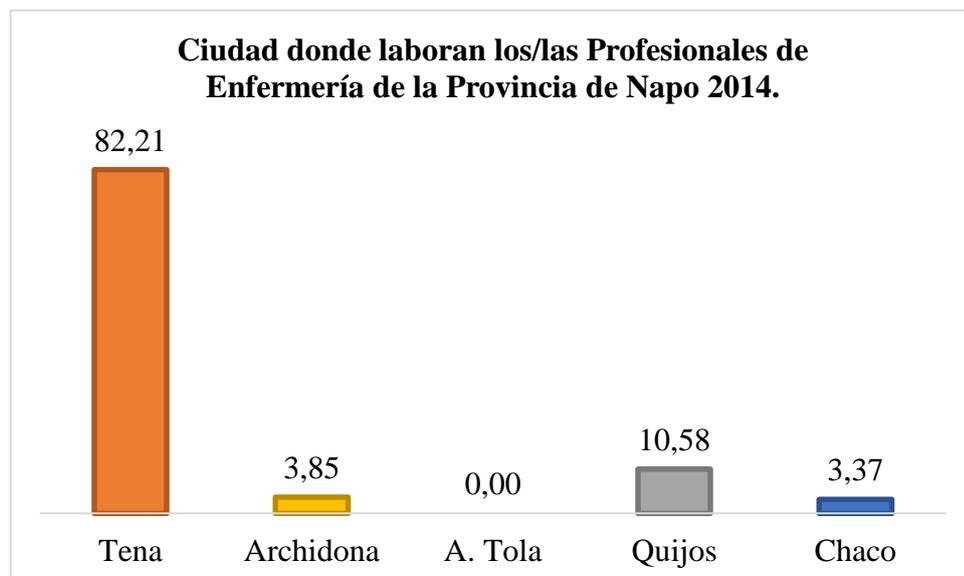


Gráfico N° 6 Institución donde laboran los profesionales de enfermería de la provincia de Napo. (30)

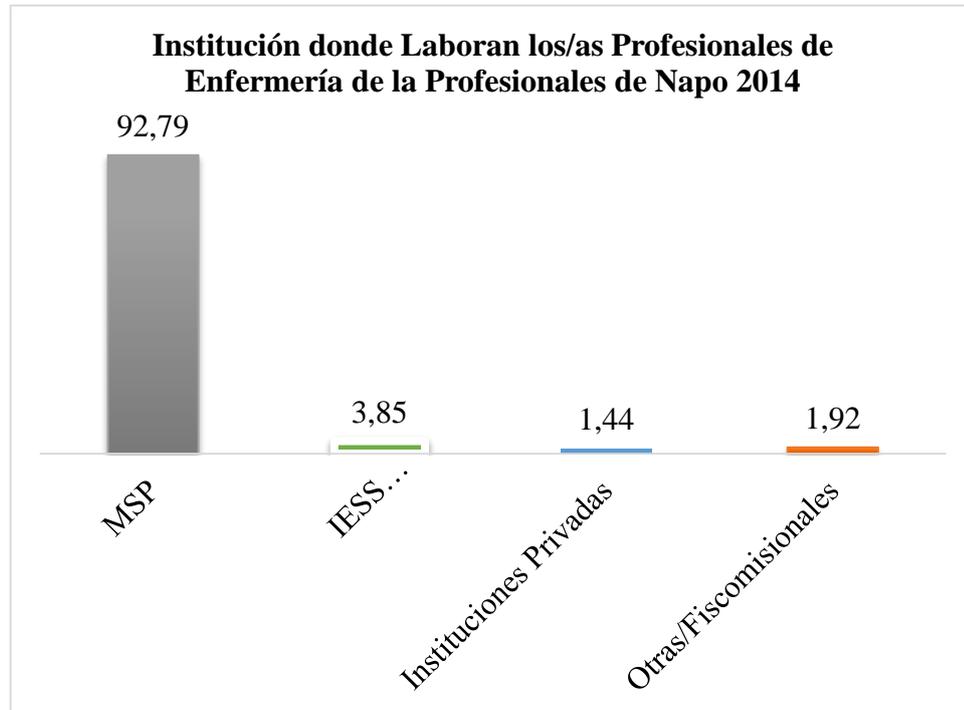


Gráfico N°7 Experiencia laboral de los profesionales de Enfermería de la provincia de Napo (30)

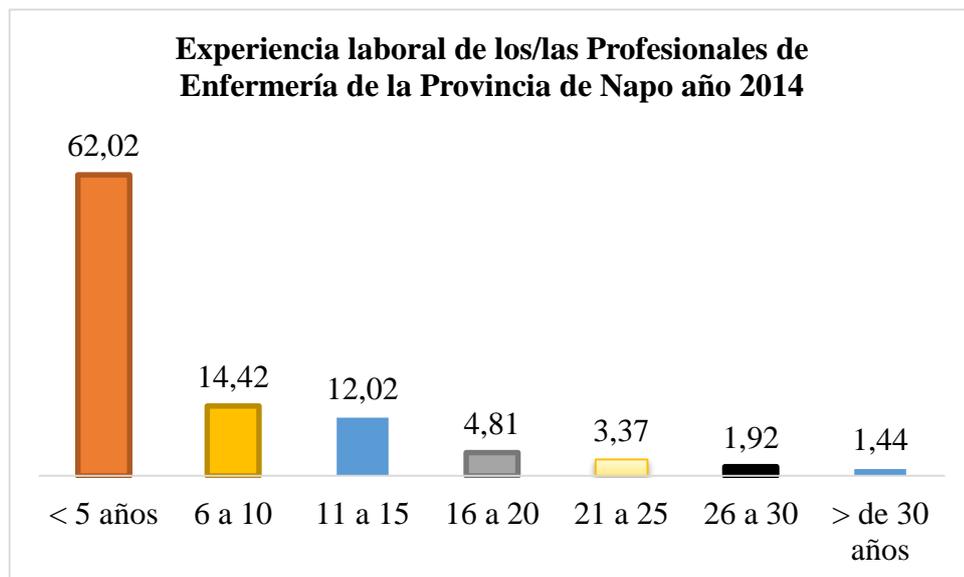


Gráfico N° 8 Institución donde realizaron sus estudios los profesionales de Enfermería de la provincia de Napo. (30)

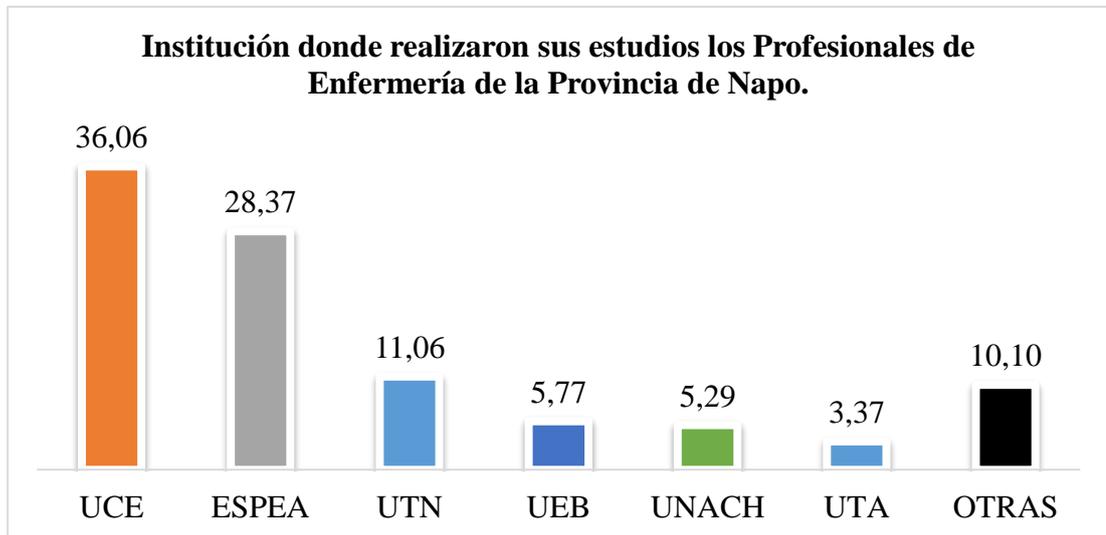


Gráfico N° 9 Estudios de cuarto nivel que han realizado los profesionales de enfermería de la provincia de Napo. (30)

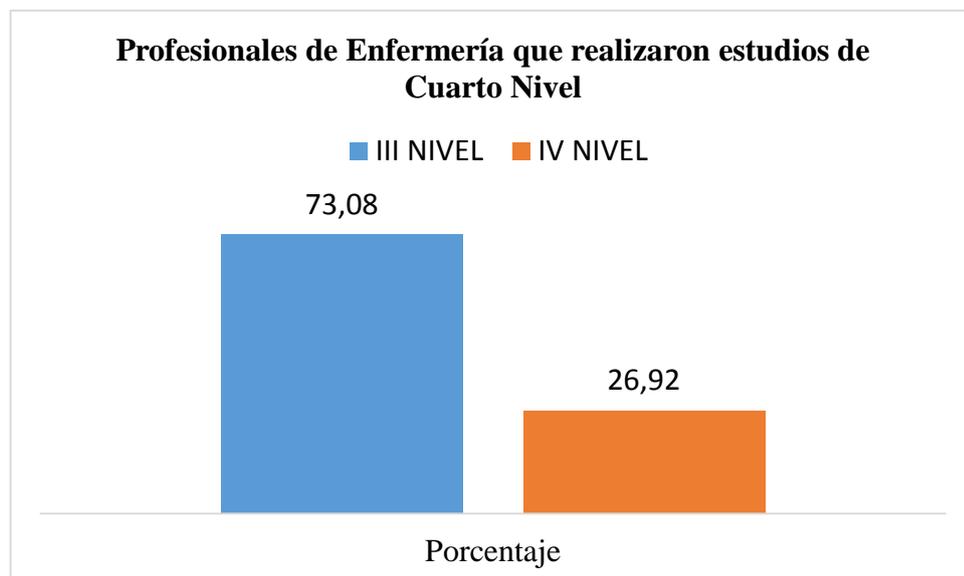


Gráfico N° 10 Situación laboral los profesionales de enfermería de la provincia de Napo año 2014. (30)

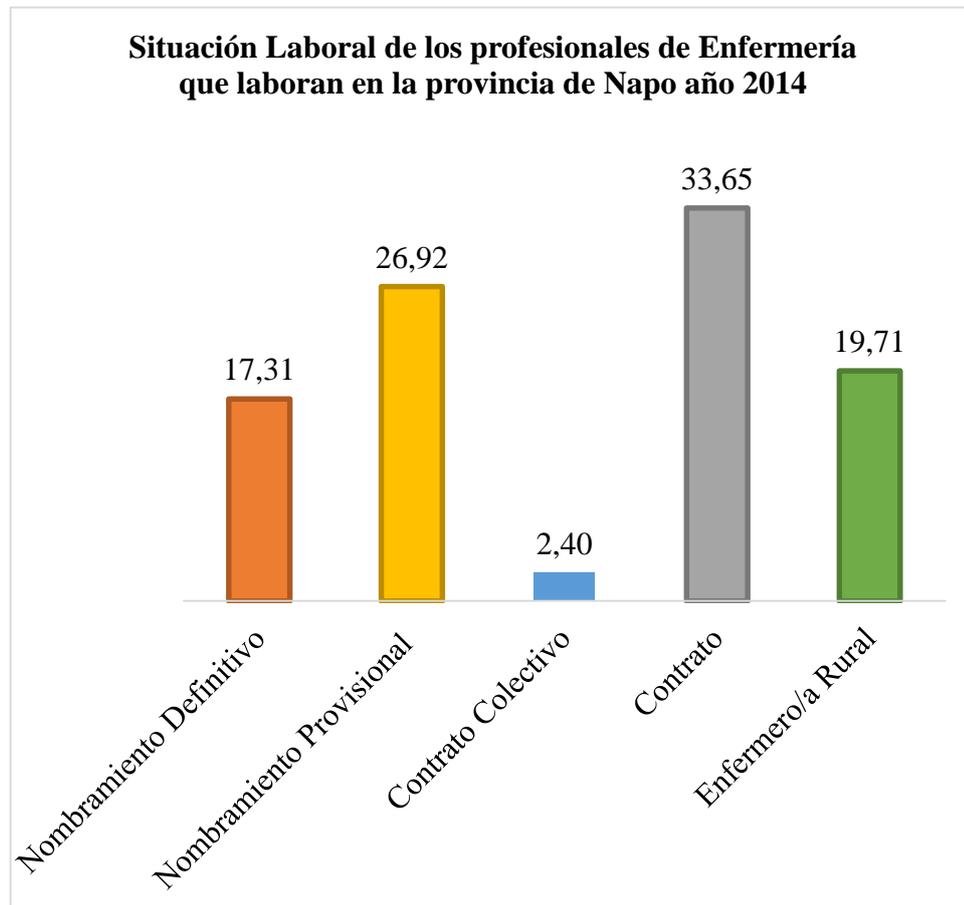
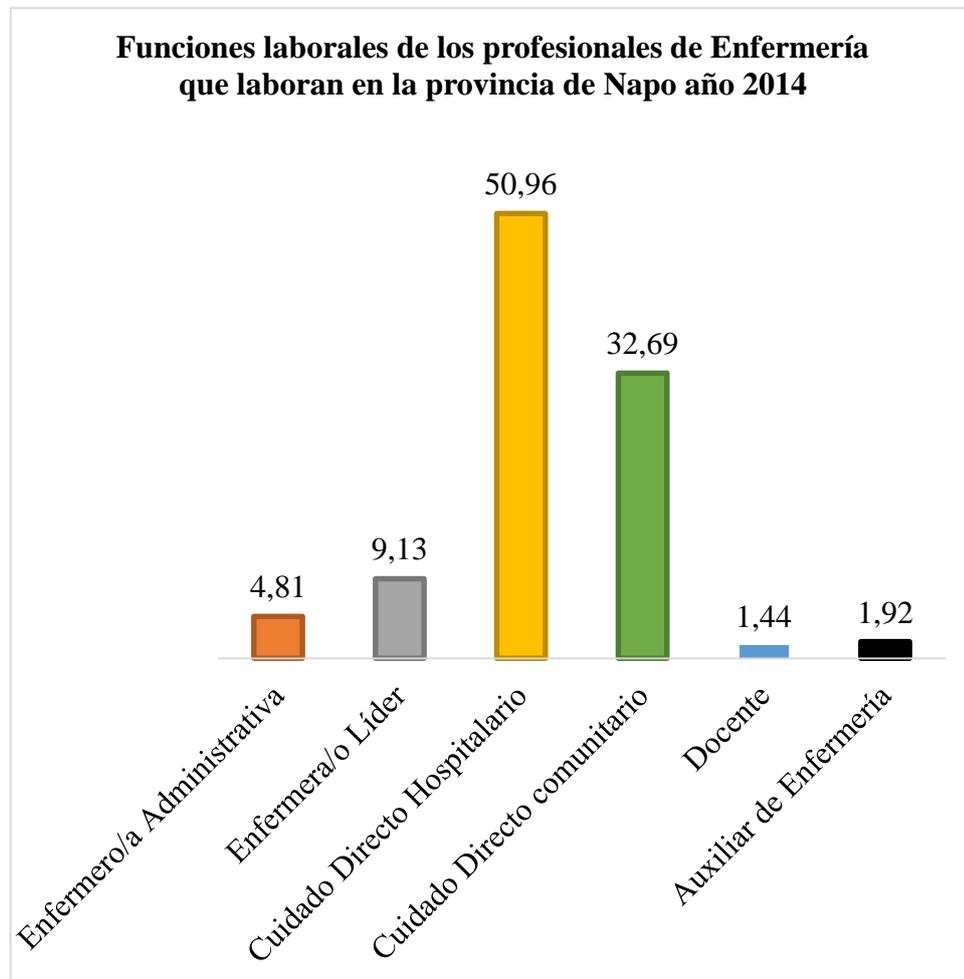


Gráfico N° 11 Funciones laborales los profesionales de enfermería de la provincia de Napo año 2014 (30)



## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La enfermería es una de las profesiones más demandadas a nivel mundial. La escasez de enfermeros viene determinada, de una parte, por la emigración a países como Inglaterra o Estados Unidos, en los cuales se ofrece mejor calidad laboral y más ingresos, y a la falta de profesionales debidamente formados o graduados en la materia

En el trabajo de investigación, se encontró que Napo cuenta con 208 profesionales de Enfermería, lo que ha logrado superar estándares en cuanto a profesionales de

enfermería en relación a la población, debido a que la regionalización del país convirtió a Tena en capital de la Zona 2, y por ende el Gobierno decidió invertir en mejorar, ampliar y crear nuevas unidades de salud y al mismo tiempo se incrementaron plazas para más profesionales que permiten cubrir con las necesidades de la población no solo de la provincia, si también de la Zona 2.

Se pudo identificar, que en la provincia de Napo, laboran un total de 208 Profesionales de Enfermería, del cual hay un mayor índice en el género femenino que masculino. Se observa que existe mayor índice de personal joven laborando ya que son menores de 35 años, debido a que entre estas edades se da la migración laboral, principalmente en los profesionales de Enfermería recién titulados, ya que en esta pueden tener estabilidad laboral. El Gobierno Nacional a través del MSP contribuye a mejorar la situación de los profesionales del área de la salud, y al mismo tiempo de las/os enfermeros con el fin de brindar servicios de salud con calidad y calidez, a través de la creación de nuevas partidas presupuestarias con las cuales se incorporan más profesionales y se mejora la atención a la ciudadanía en unidades de salud de primer y segundo nivel de atención como es el caso de los que existen en esta provincia (2).

Una mayoría absoluta de Enfermeras/os son oriundos de otras provincias del Ecuador, al ser una provincia Amazónica que por décadas no ha contado con una institución de educación superior local, que forme y capacite profesionales de este tipo, las plazas de trabajo han sido llenadas por personal que viene de otras provincias. Importante mencionar que durante el tiempo de existencia de la ESPEA se titularon algunas promociones de enfermeras/os, que son quienes en su mayoría constituyen el 39% profesionales (30).

Se observa que el mayor número de profesionales residen el cantón Tena, ya que es la capital de la Provincia de Napo donde se encuentran la mayor cantidad de Instituciones de Salud, mientras que en el resto de cantones existen menos unidades asistenciales como hospitales básicos, Centros, sub centros o puestos de Salud. De igual manera la mayor cantidad de profesionales laboran en la ciudad de Tena, dato que se relaciona la residencia de las/os profesionales en la cual se hace referencia a que la capital

provincial es donde se encuentra la mayor cantidad de instituciones de salud. El mayor porcentaje de los profesionales de Enfermería, laboran para las instituciones del Ministerio de Salud Pública en Napo que son hospitales, centros y sub centros de salud. Seguido por el IESS y por las Instituciones Públicas y Fiscomisionales. La mayor oferta laboral para profesionales de la salud está dada por el MSP pues cubre el 80% de las necesidades del país (29).

Se puede apreciar que la experiencia laboral de los/as profesionales de enfermería que trabajan en Napo es menor a 5 años. Dato que se relaciona con la procedencia de los/as enfermeras, pues inician la vida laboral en provincias alejadas generalmente luego del año de la medicatura rural hasta encontrar un trabajo en las grandes ciudades (30).

En cuanto a la universidad de formación la Escuela Nacional de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador se ubica en primer lugar 36%, el segundo lugar es para la ESPEA con el 28% y la Universidad Técnica del Norte está en el tercer lugar con el 11%. Importante recalcar el sitio que la UTN está alcanzado lo que permite reconocer que esta casa universitaria al momento se permite cubrir las necesidades de salud en provincias que no son de la Zona 1. El 27% de las/os Enfermeras/os en Napo tienen estudios de cuarto nivel.

Del 100% de profesionales de enfermería, únicamente el 27% de ellos realizaron estudios de Cuarto Nivel. Hecho que es dado por distintas causas entre ellas se mencionan la falta de recursos, falta de tiempo y desinterés. Los porcentajes se los relaciona directamente con los datos otorgados por el INEC, que hace mención a que en Ecuador los profesionales enfermeros que optan por estudios de cuarto nivel no es mayor al 30% del total que labora en distintas casas asistenciales (30).

En cuanto a la situación laboral de las/os enfermeros en Napo, se ha evidenciado que la mayoría son contratados y solo un 17 % cuentan con nombramientos. A nivel nacional se hace referencia a que más del 50% de la dependencia laboral con las instituciones es el contrato ocasional, instituciones como el MSP y el IESS, se

encuentran realizando los trámites pertinentes para otorgar estabilidad laboral al personal que ingresa y se capacita para las distintas actividades de los servicios (2).

Se observa que las funciones que mayoritariamente cumplen los profesionales de enfermería en esta provincia es el cuidado directo Hospitalario, seguido por el cuidado directo comunitario. La Federación Ecuatoriana de Enfermeras ha referido en distintas ocasiones que las funciones de este gremio son ejercidas mayoritariamente en unidades asistenciales hospitalarias en un 60% aproximadamente, dato que corrobora con lo encontrado en Napo. (23)

## **CONCLUSIONES**

- En la provincia de Napo, actualmente laboran 208 profesionales de Enfermería, al relacionar este dato, con la población proyectada por el MSP para este año que es de 104.047 habitantes, se concluye que existen 26 profesionales enfermeras/os para cada 10000 habitantes, dato que supera lo establecido por la OMS que menciona que en países en vías de desarrollo deben haber de 23 a 25 enfermeras por diez mil habitantes.
- Los profesionales de Enfermería en Napo son todos Ecuatorianos, mayoritariamente mujeres, que en un 80 % son menores de los 35 años que tienen una experiencia menor a los 5 años; proceden de la misma provincia en un 39% y de provincias las de Imbabura, Pichincha y Tungurahua; la ciudad donde más residen y laboran es Tena; El MSP es la institución que acoge al 93% de los profesionales en estudio.
- En cuanto a la universidad de formación la Escuela Nacional de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador se ubica en primer lugar 36%, el segundo lugar es para la ESPEA con el 28% y la Universidad Técnica del Norte está en el tercer lugar con el 11%. Importante recalcar el sitio que la UTN está alcanzado lo que permite reconocer que esta casa universitaria al momento se permite cubrir las

necesidades de salud en provincias que no son de la Zona 1. El 27% de las/os Enfermeras/os en Napo tienen estudios de cuarto nivel.

- En esta provincia Amazónica las enfermeras se encuentran cumpliendo todas las funciones que deben realizar este tipo de profesionales, pero las funciones predominantes son las asistenciales hospitalarias con el 51% y asistenciales comunitarias con el 32%.
- Se establece que la dependencia laboral no es estable en esta provincia, pues al momento el tipo de relación con las entidades empleadoras en el contrato ocasional seguido por el nombramiento provisional y los contratos de profesionales rurales que en este caso en particular solo son de un año. Apenas un 17% cuenta con nombramientos definitivos.
- La Base de datos que será entregada a la Carrera de Enfermería de la UTN, con los datos de los 23 profesionales formados en esta institución, pretende apoyar al programa de seguimiento de graduados necesario para cumplir los indicadores para la acreditación de las carreras.

## **RECOMENDACIONES**

- Se recomienda a la Carrera de Enfermería, motivar a los estudiantes para que acudan a prestar sus servicios en la provincia de Napo, ya sea en la medicatura rural o una vez ya culminada ésta, y así colaborar con la provincia antes mencionada para que continúe manteniendo la cobertura de profesionales de enfermería que laboran en ella.
- Se recomienda a la UTN no perder las plazas del internado rotativo en la provincia de Napo para que los estudiantes una vez titulados opten por ir a laborar en dicha provincia ya que este presta una buena acogida y oportunidad de plazas

de trabajo para que en futuros análisis situacional se encuentre como resultados un número elevado de profesionales procedentes de la UTN.

- Se recomienda a la Carrera de Enfermería que continúen preparando a los/as estudiantes en las distintas áreas de salud, para que una vez que presten sus servicios independientemente de la institución en la que laboren, dejen en alto el prestigio y reconocimiento de la Universidad Técnica del Norte por la calidad de atención que presten a los usuarios.
- Se recomienda a la Carrera de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte afianzar los conocimientos teórico-prácticos a los estudiantes en el campo de la Enfermería para que así con fuertes bases puedan ganar los concursos de méritos y oposición una vez ya titulados y poner en alto el nombre de la universidad en cada parroquia, ciudad y provincia de nuestro país.
- La Base de datos que será entregada a la Carrera de Enfermería de la UTN, con los datos de los 23 profesionales formados en esta institución, pretende apoyar al programa de seguimiento de graduados necesario para cumplir los indicadores para la acreditación de las carreras.

## **REFERENCIAS**

1. Cevallos P. Desde los Ámbitos de Enfermería, Analizando el Cuidado Humanizado. Scielo. 2010; 16(1): p. 31.
2. Ministerio de Salud Pública. Plan de Fortalecimiento de Talento Humano para Enfermeras/os Quito; 2014.
3. Cruz Roja Colombiana Seccional Meta. Ayudas Humanitarias. Colombia;; 2011.

4. González Mirabal J. Sitio de la Enfermería Cubana. [Online].; 2005-2012. Available from: [www.enfermeria.sdl.cu](http://www.enfermeria.sdl.cu).
5. Organización Mundial de la Salud, Consejo Internacional de Enfermeras. Formulación de estrategias con el fin de alcanzar la Salud para todos en el año 2000 Ginebra; 1979.
6. OPS/OMS. Evaluación de la Capacidad Operativa de los Hospitales de Trujillo Frente a la Atención de Pacientes de Demanda Masiva. Trujillo;; 2008.
7. Gobernación de Napo. Historia de Napo. In.; 2015.
8. Asociación de Municipalidades Ecuatorianas. Cantón Archidona. Tena;; 2012.
9. Asociación de Municipalidades Ecuatorianas. Cantón Carlos Julio Arosemena Tola. Tena;; 2012.
- 10 Asociación de Municipalidades Ecuatorianas. Cantón El Chaco. Tena;; 2012.
- 11 Asociación de Municipalidades Ecuatorianas. Cantón Quijos. Tena;; 2012.
- 12 Asociación de Municipalidades Ecuatorianas. Cantón Tena. Tena;; 2012.
- 13 Soto M. Modelo Teselaciones para la Formación Superior. Enfermería. 2009;; p. .
- 14 Universidad Central del Ecuador. Historia de la Universidad. 2015.
- 15 Escuela Superior Politécnica Ecológica Amazónica. Historia. [Online].; 2015. Available from: <http://www.espea.edu.ec>.
- 16 Universidad Estatal de Bolívar. Universidad Estatal de Bolívar. [Online].; 2015. Available from: [http://www.uta.edu.ec/v2.0/index.php?option=com\\_content&view=article&id=198&Itemid=52](http://www.uta.edu.ec/v2.0/index.php?option=com_content&view=article&id=198&Itemid=52).
- 17 Ecuador Universitario. Niveles de Formación de la Educación Superior en el Ecuador. [Online].; 2012 [cited 2015 Junio 21. Available from: <http://ecuadoruniversitario.com/directivos-y-docentes/legislacion/ley-organica-de-la-educacion-superior/niveles-de-formacion-de-la-educacion-superior-en-el-ecuador/>.

- 18 Del Pozo Barrezueta H. Ley Orgánica de Servicio Público. LEXIS. 2010 Octubre;: p. 56.
- 19 Derecho Ecuador. Codificación del Código del Trabajo. Revista Judicial. 2008 Abril 28.
- 20 Marilaf M, Illesca M. Rol del Enfermero o Enfermera Rural. Revista Scielo. 2011; 17(2).
- 21 Pacheco E. Administración de los Servicios de Enfermería. [Online].; 2000 [cited 2014 Noviembre. Available from:  
<http://donacion.organos.ua.es/enfermeria/funciones.asp>.
- 22 Asamblea Nacional Constituyente. Constitución del Ecuador Quito: IGN; 2014.
- 23 Congreso Nacional. Ley Orgánica de la Salud; 2006.
- 24 Sao P. Código Internacional de Ética de Enfermería. 1953.
- 25 International Coucin of Nurses. Código Deontológico Suiza: ICN; 2014.
- 26 Gavilánez P. Federación Ecuatoriana de Enfermeros y Enfermeras por la Salud y la Patria. Quito: FEDE; 2013.
- 27 Código de Ética. [Online].; 2001. Available from:  
<http://hablemosdeeticaenenfermeria.bligoo.es/codigo-de-etica-0#.VAIsdv15NqV>.
- 28 Declaración de Helsinki de la AMM. Principios Éticos para las Investigaciones Médicas en los Seres Humanos México; 2015.
- 29 Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición. Declaración de Helsinki. In Ávila Funes JA.. México; 2013.
- 30 Rodríguez C, Salgado T. Base de Datos de los Profesionales de Enfermería de Napo. 2014 diciembre 12..
- 31 Menstuff. Hombres en la Enfermería. [Online].; 2012.
- 32 INEC. Estadísticas Nacionales de profesionales de la Salud. Quito: INEC; 2011.
- 33 Ministerio de Salud Pública. Plan Ecuador Saludable Quito: ISSUU; 2014.
- 34 Cerón M, Gallardo M. Efectividad de Ingresos y Egresos de las/os estudiantes de la carrera de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte. 2013;: p. 90.

