



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 /LAS PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA EN LA PROVINCIA DE SUCUMBÌOS 2014**

AUTORAS:

ANRANGO ANTAMBA DORIS BELEN

CASTRO FLORES LINDA MABEL

TUTORA DE TESIS:

MSC. VIVIANA ESPINEL JARA

IBARRA, 2014



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
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 formato digital con la finalidad de apoyar los procesos de investigación, docencia y extensión de la Universidad. Por medio del presente documento dejo sentada mi voluntad de participar en este proyecto, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO	
CÈDULA DE IDENTIDAD	100402337-8
APELLIDOS Y NOMBRES	ANRANGO ANTAMBA DORIS BELÈN
DIRECCIÒN	SAN PABLO
EMAIL	anrangob@gmail.com
TELÈFONO	0968862268

CEDULA DE IDENTIDAD	172299363-9
APELLIDOS Y NOMBRES	CASTRO FLORES LINDA MAVEL
DIRECCIÒN	IBARRA
EMAIL	linda-mavel-1@hotmail.com
TELÈFONO	0985743569

DATOS DE LA OBRA

TÌTULO	ANÁLISIS DE LA SITUACIÒN LABORAL DE LOS /LAS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA PROVINCIA DE SUCUMBÌOS 2014
AUTORAS:	Anrango Doris y Castro Linda
FECHA	2014/11/04
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA	PREGRADO <input checked="" type="checkbox"/> POSGRADO <input type="checkbox"/>
TÌTULO POR EL QUE OPTA	LICENCIADA EN ENFERMERIA
ASESOR/DIRECTOR	MSC. VIVIANA ESPINEL JARA

2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Nosotros, **Anrango Antamba Doris Belén y Castro Flores Linda Mabel**, con cedula de identidad N° 100402337-8 y N° 172299363-9 en calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizo a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el 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

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

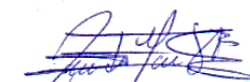
Ibarra, a los 04 días del mes de Noviembre del 2014

LAS AUTORES



Anrango Antamba Doris Belén

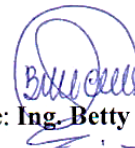
C.I. 100402337-8;



Castro Flores Linda Mabel

C.I.172299363-9

ACEPTACIÓN



Nombre: **Ing. Betty Chávez**

Cargo: **Jefe de Biblioteca**

Facultado por resolución del Consejo Universitario.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

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

Nosotros, **Anrango Antamba Doris Belén y Castro Flores Linda Mabel**, con cedula de identidad N° 100402337-8 y N°172299363-9 manifestamos 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 autor de la obra o trabajo de grado denominado: **“ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS/OS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA PROVINCIA SUCUMBÌOS 2014”**, que ha sido desarrollada para optar por el título de Licenciado/a en Enfermería, en la Universidad Técnica del Norte, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

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

Firman

Anrango Antamba Doris Belén

C.I 100402337-8

Castro Flores Linda Mabel

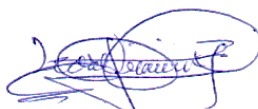
C.I 172299363-9

Ibarra, a los 04 días del mes de Noviembre del 2014

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Viviana Espinel Jara, Mgs. en Enfermería en calidad de directora del trabajo de grado titulada “ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS/OS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA PROVINCIA SUCUMBÌOS 2014”, presentado por las Srtas. Anrango Antamba Doris Belén y Castro Flores Linda Mabel, para optar por el Título de Licenciadas en Enfermería, doy fe de que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a defensa y evaluación de tesis por parte del jurado examinador que se designe.

Ibarra, a los 04 días del mes de Noviembre del 2014



Msc. Viviana Espinel Jara

C.I 100192745-1

DEDICATORIA

Este trabajo de tesis de grado está dedicado a DIOS, por darme la vida a través de mis queridos PADRES quienes con mucho cariño, amor y ejemplo han hecho de mi una persona con valores para poder desenvolverme como: ESPOSA, MADRE Y PROFESIONAL.

A mi mami Nancy por ser la persona que me ha acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y de vida.

A mi papi Joel quien con sus consejos ha sabido guiarme para culminar mi carrera profesional, que siempre lo he sentido presente en mi vida. Y sé que está orgulloso de la persona en la cual me he convertido.

A mis hermana/os, que con sus consejos me han ayudado a afrontar los retos que se me han presentado a lo largo de mi vida.

A mi esposo Bayron que siempre ha estado junto a mí brindándome cariño, confianza y apoyo incondicional para seguir adelante para cumplir otra etapa en mi vida.

A mi hijo Elián Alejandro, que es el motivo y la razón que me ha llevado a seguir superándome día a día, para alcanzar mis más apreciados ideales de superación y quiero también dejar a él una enseñanza que cuando se quiere alcanzar algo en la vida, no hay tiempo ni obstáculo que lo impida para poderlo lograrlo.

Doris Anrango

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi madre quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mis hermanos por estar siempre presentes, acompañándome para poderme realizar.

A mi sobrino Hassan Sebastián quien ha sido y es mi motivación, inspiración y felicidad.

Mabel Castro

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de tesis primeramente me gustaría agradecerle a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A la UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

A mi directora de tesis, Mgs. Viviana Espinel por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Doris Anrango

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios quien me dio la vida y la ha llenado de bendiciones en todo este tiempo, a él que con su infinito amor me ha dado la sabiduría suficiente para culminar esta carrera universitaria.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento, reconocimiento y cariño a mis padres por todo el esfuerzo que hicieron para darme una profesión y hacer de mi una persona de bien, gracias por los sacrificios y la paciencia que demostraron todos estos años; gracias a ustedes he llegado a donde estoy.

Gracias a mi hermano y hermana quienes han sido mis amigos fieles y sinceros, en los que he podido confiar y apoyarme para seguir adelante

Gracias a todas aquellas personas que de una u otra forma me ayudaron a crecer como persona y como profesional.

Agradezco también de manera especial a mi directora de tesis quién con sus conocimientos y apoyo supo guiar el desarrollo de la presente tesis desde el inicio hasta su culminación.

“Ahora puedo decir que todo lo que soy es gracias a todos ustedes”

Mabel Castro

ÍNDICE GENERAL

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN	ii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO	iv
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	v
DEDICATORIA	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	ix
ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE TABLAS E IMÁGENES	xii
RESUMEN.....	xiii
TEMA:	xv
CAPÍTULO I.....	1
1.1 Planteamiento del Problema.....	1
1.2 Justificación.....	3
1.3 Objetivos	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos Específicos:	5
1.4 Preguntas de investigación.....	5
CAPÍTULO II	7
2. Marco Teórico.....	7
2.1 Antecedentes	7
2.1.1 Enfoques en los estudios sobre graduados.....	8
2.1.2 Importancia de los estudios sobre Graduados.....	9
2.1.3 Perfil de Egreso.....	10
2.1.4 Situación laboral	11
2.1.5 Satisfacción en el trabajo	12
2.1.6 Importancia de la confidencialidad en la enfermería.....	13
2.1.7 Nivel de ingresos	14

2.2 Marco Contextual	16
2.2.1 Datos generales de la Provincia de Sucumbíos	18
2.2.2 División política.....	19
2.2.3 Datos generales de la UTN	20
2.2.4 Descripción de la Escuela de Enfermería	22
2.3. Marco Legal	24
2.3.1 Constitución	24
2.3.2 SENESCYT	24
2.3.3 CEAACES	26
2.4 Marco Ético	27
2.4.1 Declaración de Helsinki.....	31
2.4.2 Código de Núremberg.....	31
2.4.3 El informe Belmont	31
CAPÍTULO III.....	33
3. Metodología	33
3.1. Tipo y diseño de estudio.....	33
3.2. Técnicas e instrumentos	34
3.3 Procedimiento de la investigación.....	34
3.3.1. Etapas del proyecto	34
3.4. Identificación de las variables.....	35
3.5 Categorización de resultados	40
CAPÍTULO IV	41
4.1. Resumen del análisis	41
CAPÍTULO V	57
5.1 Conclusiones	57
5.2 Recomendaciones	59
Bibliografía	60
LINKOGRAFÍA	63
ANEXOS	64
Anexos 1 fotografías	64
Anexo 2 encuesta	66

ÍNDICE DE TABLAS E IMÁGENES

Tabla 1 Distribución Política de la Provincia de Sucumbíos (INEC, 2010).....	19
Imagen 1 Mapa de zonas de planificación. (SENPLADES, 2012)	19
Imagen 2 Localización de Sucumbíos en Ecuador (Mapas del Ecuador, 2001).....	20
Imagen 3 Provincia de Sucumbíos (Dirección de Planificación - GPP, 2001).....	20
Imagen 4 Género	43
Imagen 5 Edad.....	44
Imagen 6 Nacionalidad	45
Imagen 7 Ciudad de nacimiento.....	46
Imagen 8 Institución donde realizaron los estudios	47
Imagen 9 Niveles de estudio	48
Imagen 10 Estudios de cuarto nivel	49
Imagen 11 Ciudad de residencia	50
Imagen 12 Ciudad donde laboran	51
Imagen 13 Institución donde laboran	52
Imagen 14 Experiencia laboral.....	53
Imagen 15 Situación laboral.....	54
Imagen 16 Funciones laborales	55

RESUMEN

La presente investigación muestra la situación laboral del personal de enfermería que labora en las unidades operativas del ministerio de salud pública, semiprivadas y privadas de la provincia de Sucumbíos, la misma que permitirá verificar el correcto cumplimiento de las funciones, debilidades, que requieran tomar medidas correctivas, así como fortalezas que requieren las instituciones de salud.

La misma está dirigida a la búsqueda de necesidades de aprendizaje que constituye el inicio de la elaboración de estrategias sobre la problemática detectada, mostrando un análisis de la situación laboral de las/os profesionales de enfermería como un sistema de monitoreo que garantizara el desarrollo competentemente de deberes y obligaciones inherentes a un puesto de trabajo.

La evaluación de la competencia y el desempeño profesional se incluye dentro de esta propuesta, como una vía para obtener información acerca del comportamiento profesional del trabajador durante su actividad laboral cotidiana, con la finalidad de contribuir a la identificación de necesidades de aprendizaje, a la vez que comprueba la repercusión de los procesos educativos en la transformación de los servicios de salud, ya que el desempeño profesional es el comportamiento o conducta real del trabajador o educador para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que en realidad hace, no lo que sabe hacer. Esto comprende la peripeca técnica, la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales.

Es por lo que la presente investigación pretende obtener información que ayude a determinar si existe relación entre los Cuidados que proporciona las Enfermeras y la Evaluación del Desempeño, sirviendo sus resultados de soporte, para que la organización implemente sistemas factibles de evaluación, con las cuales podría rendir cuentas claras y precisas de la gestión que realiza.

ABSTRACT

The research shows up nursing staff which works in the operational unit of public health minister, semi-private, private of Sucumbíos Province that fact, allows checking function compliances, weakness to get corrections like healthy institution fortress.

First of all, this research is management throw learning necessity researching that means that strategy making beginning about this researching problem beside, shows a work staff test result that gets a way for instance monitoring system program which will have guaranteed work development and work responsibilities.

On the other hand, the work competition and work development test includes into the proposal that gets a crucial way like staff behavior information during job's time take into account, to contribute learning need identification and prove education process in health transformation services. In fact, professional development means staff behavior to compete in their job's responsibilities. Shortly after that, in contrast which does real life, it doesn't. This is the background technic, efficient in decisions, procedure skills and getting a great relationship.

Put in all together, this research gets information that can help to determine a relationship between nurses and citizens and development evaluation as a result, the relationship backs up for evaluation system which is able to get clear and conscious information.

TEMA:

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS /LAS PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA EN LA PROVINCIA DE SUCUMBÌOS 2014

CAPÍTULO I

1. Problema de la Investigación

1.1 Planteamiento del Problema

La situación laboral de los profesionales de enfermería a nivel mundial ha sido de grandes modificaciones económicas, unido a los cambios en la Iglesia, revalorizaron lentamente el papel del trabajo, considerando una obligación el trabajar, convirtiéndose en una prescripción desde los poderes públicos.

En los últimos años la salud ha adquirido un lugar privilegiado en la agenda global al entenderse como cuestión central del desarrollo. El aumento de la pobreza y las inequidades en el mundo globalizado, el aumento de los riesgos debido a los cambios ecológicos, demográficos y socio-económicos, la comprensión de los macro determinantes, los efectos negativos de las reformas y su impacto en la salud pública, han determinado esta prioridad y la generación de alianzas globales para el desarrollo social, el control de enfermedades y una renovada acción a favor de la atención primaria de salud. (Pèrez, 2004)

Lo cierto es que en América Latina cada vez más, los profesionales de enfermería se ocupan en primer lugar de las actividades de administración hospitalaria que del cuidado. En la actualidad, las enfermeras están desarrollando trámites administrativos que disminuyen el tiempo para cuidar a los pacientes, situación que se agrava con la escasez de profesionales. (Rs, 1999)

La fuerza de trabajo de enfermería en América Latina está estructurada en niveles de formación diversos, con títulos variables entre países y predominio de mujeres. El Estado fue el mayor empleador hasta las recientes reformas sectoriales cuando comienza a observarse un movimiento hacia las instituciones privadas.

Al profesional de enfermería se le responsabiliza de la organización, distribución y control del trabajo del equipo de enfermería, se espera que desarrolle relaciones de complementariedad entre su práctica y el conjunto de prácticas asistenciales en salud, para garantizar la integralidad y continuidad de la atención en salud.

Encontrando que la Población total y enfermeras por 10000 habitantes en países de América Continental e Insular, 2003; en Ecuador las cifras son de 13.003 habitantes por 4.6 enfermeras. En el 2001 Imbabura y Pichincha: 6.4 enfermeras/10.000hab. La Amazonía: 3.6 enfermeras/10.000 habitantes. Razón general: 4.6 enfermeras/10.000 habitantes. (Ministerio de Salud Pública, 2010).

El trabajo hospitalario es intenso en carga física y mental, y extenso en horarios, particularmente en servicios como urgencias, cuidados intensivos, servicios de recuperación quirúrgica, salas de trabajo de parto, servicios de psiquiatría. En todos los servicios se combina una gran responsabilidad y una continua disponibilidad a las necesidades de los enfermos, de sus familias y del personal de salud que en su conjunto son generadoras de estrés emocional y fatiga. (Fernández A. , 2012).

Las condiciones de trabajo de las enfermeras se caracterizan por la sobrecarga de trabajo, jornadas extensas, turnos rotatorios, trabajo nocturno, frecuentes cambios de servicios, carga psicológica por el manejo de situaciones críticas. Es un personal expuesto a permanentes riesgos biológicos, químicos y físicos que se constituyen en amenazas para la salud.

La inexistencia de un documento de investigación en la Universidad Técnica del Norte, que ayude tanto a los estudiantes como a los maestros a informarse de la situación laboral de las enfermeras en la provincia de Sucumbíos, nace la prioridad de encontrar estos datos e analizarlos y ponerlos a conocimiento de la universidad. (Santos, 1998)

1.2 Justificación

La enfermería desde sus inicios constituyó uno de los pilares fundamentales en la atención de la salud; por lo que cabe recalcar la importancia de esta profesión en nuestro país y en el mundo entero; años atrás la enfermería no contaba con una enseñanza académica como lo es en la actualidad; sino que se impartía un conocimiento empírico enseñado en los hospitales que formaba a enfermeras y enfermeros sin bases científicas.

Si hablamos de garantía y mejora de la calidad de los servicios de enfermería tenemos que hablar de la calidad de vida de los trabajadores de enfermería que prestan los cuidados, porque la satisfacción de ellos, clientes internos, es indispensable para la institucionalización de una cultura organizacional que cultive la calidad como valor.

Se considera que en la inserción y trayectoria laboral intervienen tanto las características del mercado de trabajo como las de los propios profesionales sin perder de vista el papel de intermediación de las instituciones educativas entre los demandantes y los oferentes de empleo u oportunidades profesionales (Instituciones y/o Empresas) ya que la formación académica influye de manera importante en la cualificación del capital humano.

En cuanto al Desarrollo Profesional, es el fruto de la carrera y comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vistas a lograr objetivos dentro de la organización. Implica crecer como persona y realizarse en su trabajo como una necesidad inherente a los individuos. Se inicia en cada persona por su disposición a lograr metas y por la aceptación de responsabilidades que ello conlleva.

El desempleo, subempleo, los sueldos bajos, las jornadas de trabajo muy extensas, el éxodo de la profesión, los ambientes de trabajo insalubres y otros problemas. La composición y dinámica de la fuerza de trabajo está dada por la oferta y la demanda. Los factores relacionados con la oferta de profesionales de enfermería son: número de aspirantes a la formación universitaria, ingreso y egreso en la formación de pregrado, disponibilidad y oferta de posgrados, reglamentación y control del ejercicio profesional; procesos de certificación y recertificación.

La enfermería como tal es una de las ramas de la salud que brinda cuidado directo al paciente, entendiéndose que el contacto con la persona es el más cercano, que un enfermo tiene al momento de su paso por un hospital o casa de salud. De esta manera la evolución que sufrió la enfermería en estos años, formó una alianza sostenible en la atención de salud, dando como base una atención de calidad con calidez; la cual ya es impartida en universidades con una clara visión científica para ponerla en práctica como base fundamental en la atención de las /los pacientes.

Los profesionales en enfermería cumplimos con la cuatro líneas de acción que se refieren en nuestra labor diaria como son: cuidado directo, administración, investigación y educación; son las guías de nuestro desempeño en las diferentes unidades operativas la cual determina nuestra situación laboral como tal. Por ende es necesario conocer y darnos cuenta de la situación de las y los profesionales de enfermería en nuestro país, para poder realizar un análisis significativo que no se lo ha realizado; y así tener en cuenta la mejor acción que debe ser tomada para contribuir al desarrollo de esta profesión.

La información a obtenerse pretende dar a conocer la situación laboral de los egresados de la Licenciatura en Enfermería, de la Universidad Técnica del Norte, es por ello que se ejecuta el presente estudio de investigación con el fin de valorar a los egresados en el campo laboral, y así mismo poder proponer estrategias que permitan la articulación del Sistema Educativo con el Sistema Productivo, para conocer las fortalezas y debilidades ya que son los futuros proveedores de salud.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar la situación laboral de las/os profesionales de enfermería en la Provincia de Sucumbíos, con la finalidad de conocer el aporte de la Universidad Técnica del Norte, en esta importante área.

1.3.2 Objetivos Específicos:

- Determinar cuantitativamente a las/os profesionales de enfermería que se encuentran laborando en la Provincia de Sucumbíos.
- Establecer las instituciones de la provincia de Sucumbíos, donde se encuentran laborando y las funciones que se encuentra cumpliendo las/os profesionales de enfermería.
- Cuantificar las/os profesionales de enfermería titulados en la UTN que se encuentran laborando en la provincia de Sucumbíos.
- 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.

1.4 Preguntas de investigación.

- ¿Cuántos son las/os profesionales de Enfermería que laboran en la Provincia de Sucumbíos?
- ¿Dónde se encuentran laborando y cuáles son las funciones que se encuentra cumpliendo las/os profesionales de enfermería?
- ¿Cuál es el número de profesionales de enfermería titulados en la UTN, que se encuentran laborando en la provincia de Sucumbíos?

- ¿Cómo apoyará en el currículo, la base de datos electrónica de los profesionales de enfermería titulados en la UTN y que trabajan en Sucumbíos, para dirigir acciones de seguimiento de los egresados?

CAPÍTULO II

2. Marco Teórico

2.1 Antecedentes

Satisfacción en el trabajo es un fenómeno complejo, subjetivo, cuya definición varía conforme el marco teórico adoptado. Diversos autores la definen como un estado emocional de placer resultante de múltiples aspectos del trabajo, pudiendo ser influenciada por la concepción de mundo, aspiraciones, tristezas y alegrías de los individuos, afectando así, su actitud en relación a sí mismo, a la familia y a la organización.

Los efectos más comunes de la satisfacción en el trabajo recaen sobre la productividad, desempeño, ausentismo, rotación, ciudadanía organizacional, salud y bienestar, satisfacción en la vida y satisfacción de los clientes, por eso se ha tornado fuente de preocupación de las organizaciones, inclusive en el área de la salud, donde de un lado se tiene la satisfacción de aliviar el sufrimiento ajeno y, del otro la insatisfacción con la sobrecarga de trabajo y sus condiciones precarias que lleva al agotamiento físico y mental, baja autoestima y pérdida de interés por el confort del cliente, desencadenando comportamientos que van desde la solicitud, alegría, rapidez y eficiencia hasta la irritabilidad, desinterés, malhumor y indelicadeza. (Pacheco, 2002)

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

dinámicas del cambiante contexto socioeconómico y la aparición de nuevos modelos de producción y dinámicas.

Por lo tanto, los estudiantes deben aprender no sólo el conocimiento profesional, sino también a aplicarlo, a potenciar habilidades, a desarrollar valores y actitudes que prometieran éxitos en el mundo, habilidades genéricas, a desarrollar valores y actitudes que les comprometieron el éxito en su futuro laboral.(Teichler, 2003)

2.1.1 Enfoques en los estudios sobre graduados.

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

El enfoque de los logros se basa en el supuesto de que la calidad y efectividad de las universidades se puede evaluar basándose en lo que los egresados logran en los años posteriores a su titulación, en consecuencia, se consideran como indicadores de calidad, principalmente: los logros laborales, los ingresos y la satisfacción en el trabajo; no obstante, algunos estudios incluyen una evaluación sobre la satisfacción del egresado con la formación recibida en la universidad.

El enfoque de implicación y adquisición de habilidades de los estudiantes argumenta que el mejor modo de evaluar la calidad institucional es mediante la comprensión de la naturaleza de las experiencias de aprendizaje que tuvieron los egresados en la universidad, la implicación de éstos en los estudios, así como también la adquisición de habilidades profesionales y capacidades personales. (Pino J. , 2003)

La cual se basa en indicadores relacionados con la efectividad de la enseñanza y el aprendizaje, la implicación de los egresados en sus estudios, la adquisición de

habilidades o competencias relevantes y su aplicación en el trabajo. Se señala con acierto que los enfoques pueden ser diferenciados, además, según los sujetos de investigación, puesto que el problema de la relación educación-empleo puede ser analizado desde distintas perspectivas: la de los profesores, la de los empleadores y la de los egresados o titulados.

De las experiencias de los sistemas de evaluación se ha tomado el enfoque desde los empleadores en donde los logros y la adquisición de habilidades están presentes de una u otra manera en los criterios para la evaluación. Plantean la necesidad de complementar la información de los estudios de egresados con indicadores que den cuenta de la formación de los titulados, de ahí que se encuentran algunos estudios centrados en la medición de las competencias de los graduados universitarios. (Allen, 2003)

2.1.2 Importancia de los estudios sobre Graduados.

Los estudios de egresados aportan información relevante para sustentar políticas y estrategias orientadas al mejoramiento de la calidad de la formación profesional y del accionar institucional en general. Por tanto, pueden considerarse, incluso, una “Herramienta básica para la definición de políticas en el nivel regional y nacional tendientes a propiciar el desarrollo y el fortalecimiento de todas las instituciones educativas del país”. (Fresán, 2000)

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

2.1.3 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. (Sanid Penit, 2009).

La Escuela de Enfermería de la UTN en su perfil de egreso hace referencia a los siguientes puntos (Univesidad Tecnica 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 profesional.

2.1.4 Situación laboral

Si hablamos de garantía y mejora de la calidad de los servicios de enfermería tenemos que hablar de la calidad de vida de los trabajadores de enfermería que prestan los cuidados, porque la satisfacción de ellos, clientes internos, es indispensable para la institucionalización de una cultura organizacional que cultive la calidad como valor.

El desempleo, subempleo, los sueldos bajos, las jornadas de trabajo muy extensas, el éxodo de la profesión, los ambientes de trabajo insalubres y otros problemas similares. La reglamentación laboral en su gran mayoría sigue la reglamentación general del gobierno. Además, no es una práctica común la evaluación del desempeño y la creación de incentivos que promuevan la calidad del proceso de trabajo de la enfermería.

En contrapartida, el pago de la productividad, como ampliación cuantitativa de los procedimientos, no ha representado necesariamente una mejor calidad de los servicios prestados y tampoco una mejoría en la calidad de vida de los usuarios. El predominio de los indicadores de productividad sobre los de la calidad y la aparente

confusión que ello genera al tomar a los primeros como equivalentes a los segundos y, en consecuencia, pensar que hacer más es siempre mejor, trae algunos problemas.

2.1.5 Satisfacción en el trabajo

Satisfacción en el trabajo es un fenómeno complejo, subjetivo, cuya definición varía conforme el marco teórico adoptado. Diversos autores la definen como un estado emocional de placer resultante de múltiples aspectos del trabajo, pudiendo ser influenciada por la concepción de mundo, aspiraciones, tristezas y alegrías de los individuos, afectando así, su actitud en relación a sí mismo, a la familia y a la organización.

Los efectos más comunes de la satisfacción en el trabajo recaen sobre la productividad, desempeño, ausentismo, rotación, ciudadanía organizacional, salud y bienestar, satisfacción en la vida y satisfacción de los clientes, por eso se ha tornado fuente de preocupación de las organizaciones, inclusive en el área de la salud, donde de un lado se tiene la satisfacción de aliviar el sufrimiento ajeno y, del otro la insatisfacción con la sobrecarga de trabajo y sus condiciones precarias que lleva al agotamiento físico y mental, baja autoestima y pérdida de interés por el confort del cliente, desencadenando comportamientos que van desde la solicitud, alegría, rapidez y eficiencia hasta la irritabilidad, desinterés, malhumor y indelicadeza.

Todas las profesiones y actividades laborales generan algún grado de estrés, aunque el trabajo vinculado con la atención de la salud se caracteriza por algunos estresores que son el resultado de una actitud de intensa dedicación al cuidado de la vida de los demás. En este sentido, el compromiso por la vida, las relaciones empático-afectivas con el enfermo y las características propias de las instituciones sanitarias, colocan a los trabajadores de la salud en una situación de riesgo permanente.

Esta tensión cotidiana aumenta aún más, si los profesionales desempeñan sus funciones en instituciones sanitarias de países en vías de desarrollo. En el ámbito de las instituciones públicas, el recorte de las partidas presupuestarias, la insuficiencia de la infraestructura hospitalaria, la falta de medicamentos y la disminución de los salarios profesionales, configuran un clima laboral inestable y estresante. (Camponovo, 2000)

En el ámbito de las instituciones privadas, por su parte, las condiciones laborales se han ido deteriorando paulatinamente, configurando un ambiente de alta competitividad, que exige una dedicación no equivalente con las retribuciones económicas y sociales percibidas. La exposición constante a estas dificultades es responsable de los elevados niveles de estrés que padecen los profesionales de la salud.

2.1.6 Importancia de la confidencialidad en la enfermería

La privacidad del paciente es importante en el campo de la medicina, y las enfermeras son a menudo las primeras que deben mantenerla. El mantenimiento de la confidencialidad afecta a la mayor parte de los aspectos de la enfermería, incluyendo el mantenimiento de los registros, la discusión de los problemas médicos de los pacientes con otros y la manera en que las enfermeras interactúan con los propios pacientes.

Confidencialidad médica

La confidencialidad significa que las enfermeras y los médicos sólo deben discutir el estado y problemas de salud de un paciente cuando haya una razón válida para hacerlo. Las enfermeras que trabajan con el mismo paciente tienen no sólo el derecho sino la necesidad de discutir los asuntos personales de esa persona, pero este derecho no se extiende a otras enfermeras que no estén involucradas con ese

paciente. Por razones personales y prácticas, la mayoría de los pacientes no quieren que sus datos personales sean compartidos con más gente de la necesaria para un tratamiento médico eficaz.

Confidencialidad en el trabajo

Los hospitales son lugares ocupados y a veces agitados, y es fácil violar la privacidad de los pacientes sin proponérselo. Esto puede ocurrir a través de actos tan simples como hablar de los detalles médicos en voz demasiado alta o que permitan a la gente equivocada entrar en una habitación durante un examen. Los pacientes del hospital están a menudo en una posición vulnerable, y con frecuencia ya lidian con estar enfermos o lesionados. Cuando un miembro del personal no respeta su confidencialidad, ya sea intencionalmente o no, puede ser molesto.

2.1.7 Nivel de ingresos

Remuneración

Hace referencia a todo aquello que una persona recibe como pago por un trabajo o actividad realizada.

Se requiere personal con el perfil detallado a continuación:

- Enfermera: (salario: \$ 1212,00) Título de tercer nivel: licenciada en enfermería, experiencia hasta 3 años en la prestación de servicios de enfermería funciones: atención integral, preparación de pacientes. Manejo de los programas los programas del Ministerio de Salud Pública.

ENFERMERAS/OS 8 HORAS DIARIAS (8 HD)			ENFERMERAS/OS 8 HORAS DIARIAS (8 HD)		
SITUACION ACTUAL			SITUACION PROPUESTA		
GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU
SERVIDOR PUBLICO 7	13	1590	SERVIDOR PUBLICO 8	15	1930
SERVIDOR PUBLICO 6	12	1340	SERVIDOR PUBLICO 7	13	1590
SERVIDOR PUBLICO 5	11	1150	SERVIDOR PUBLICO 6	12	1340
SERVIDOR PUBLICO 4	10	1030	SERVIDOR PUBLICO 5	11	1150
SERVIDOR PUBLICO 3	9	935	SERVIDOR PUBLICO 4	10	1030
SERVIDOR PUBLICO 2	8	855	SERVIDOR PUBLICO 3	9	935

Tabla 1 Remuneración por jornadas de trabajo y clasificación laboral (Ministerio de Relaciones Laborales , 2011)

Especificaciones a considerar con respecto a la remuneración del profesional de enfermería.

- Décima tercera, décima cuarta remuneración y la afiliación al IESS están incluidos en los beneficios de ley, sin embargo,
- Bonificación geográfica adicional que va del 10% al 20% de la remuneración, es exclusiva para las zonas de difícil acceso del Ecuador, previo el análisis correspondiente.
- El viático por gastos de residencia se pagará previa presentación de la declaración juramentada de cambio de residencia al Ecuador.

2.2 Marco Contextual

Ministerio de Salud Pública (MSP).

El Ministerio de Salud Pública coordina e integra los servicios de salud y es el responsable de vigilar y regular la aplicación de normas técnicas para, la detección, prevención, atención integral y rehabilitación de enfermedades transmisibles y no transmisibles, crónicas degenerativas, discapacitantes y problemas de salud pública declarados prioritarios y determinar las enfermedades transmisibles de notificación obligatorias, garantizando la confidencialidad de la información. (Pino E. A., 2014)

Desde esta perspectiva, la salud es reconocida como un derecho fundamental garantizado por el Estado, y se constituye en un eje estratégico para el desarrollo y el logro del Buen Vivir. *La OMS manifiesta que “El personal de enfermería representa entre el 50 y el 60 % del recurso humano de salud en el mundo y entre los países de la Región de las Américas, se observa un rango muy amplio de enfermeras por 10 000 habitantes por lo que serían insuficientes para alcanzar la cobertura de las necesidades de atención primaria de salud”* (OMS, 2012)

La Constitución dispone el cumplimiento del derecho a la salud, a través del ejercicio de otros derechos interdependientes con la finalidad de lograr el buen vivir, la vida plena o Sumak Kawsay. En correspondencia con el marco constitucional el Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013, establece las políticas y metas que contribuirán al mejoramiento de la calidad de vida de la población, entendida como el nivel de bienestar, felicidad y satisfacción de necesidades individuales y colectivas. (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2012)

Valores que hace referencia el Ministerio de Salud Pública para los profesionales de la salud (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2012):

- 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.

Misión MSP:

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 (Ministerio de Salud Pública , 2012).

Visión MSP:

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 (Ministerio de Salud Pública , 2012).

2.2.1 Datos generales de la Provincia de Sucumbíos

Sucumbíos es una provincia del nor-orienté del Ecuador constituida por una Población de 176.472 habitantes. Su capital es Nueva Loja. Es una de las principales provincias que proveen al Estado del petróleo que necesita para las exportaciones. Se caracteriza por sus bellos paisajes amazónicos, entre ellos el río Aguarico. Según el último ordenamiento territorial, la provincia de Sucumbíos pertenece a la Región Norte (Ecuador) comprendida también por las provincias de Carchi, Imbabura y Esmeraldas. (El Ecuatoriano, 2010).

La Provincia de Sucumbíos está conformado por los siguientes Distritos: (Ec. Rafael Correa Delgado, 2012)

- 21D01 Cáscales - Gonzalo Pizarro - Sucumbíos
- 21D02 Lago Agrio
- 21D03 Cuyabeno - Putumayo
- 21D04 Shushufindi

2.2.2 División política

La Provincia de Sucumbíos tiene como capital a la ciudad de Nueva Loja, y está integrada por cantones:

Cantones	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Cascales	5.807	6,3%	5.297	6,3%	11.104
Cuyabeno	4.032	4,3%	3.101	3,7%	7.133
Gonzalo Pizarro	4.523	4,9%	4.076	4,9%	8.599
Lago Agrio	46.966	50,6%	44.778	53,5%	91.744
Putumayo	5.595	6,0%	4.579	5,5%	10.174
Shushufindi	24.155	26,0%	20.173	24,1%	44.328
Sucumbíos	1.770	1,9%	1.620	1,9%	3.390
Total	92.848	100%	83.624	100%	176.472

Tabla 2 Distribución Política de la Provincia de Sucumbíos (INEC, 2010)

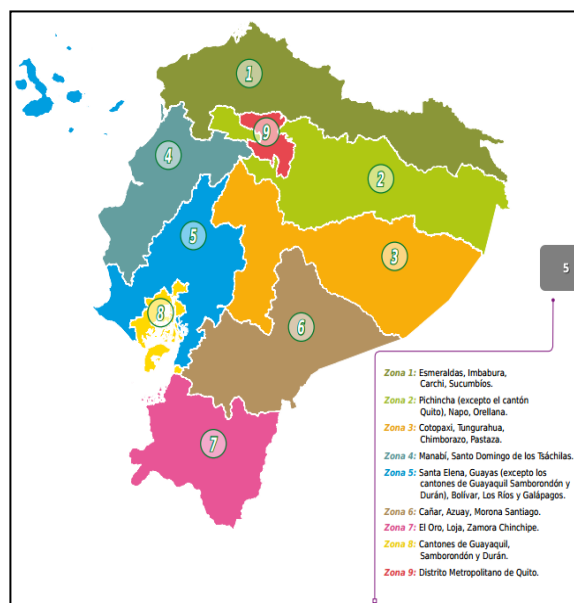


Imagen 3 Mapa de zonas de planificación. (SENPLADES, 2012)



Imagen 4 Localización de Sucumbíos en Ecuador (Mapas del Ecuador, 2001)



Imagen 5 Provincia de Sucumbíos (Dirección de Planificación - GPP, 2001)

2.2.3 Datos generales de la UTN

La Universidad Técnica del Norte, es una joven institución de educación superior que desarrolla su labor académica e investigativa, para contribuir y auspiciar el desarrollo del país y de manera especial de la Zona 1 del Ecuador (Imbabura,

Carchi, Esmeraldas y Sucumbíos). El rector de la UTN Dr. Miguel Naranjo Toro, refiere: *“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”*. (Toro, 2012)

De tal manera que impulsa 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. (Toro, 2012)

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” (Universidad Técnica del Norte, 2014)

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”. (Universidad Técnica del Norte, 2014)

2.2.4 Descripción de la Escuela de Enfermería

En 1978, con los inicios del surgimiento de la Universidad Técnica del Norte, se comienza con la convocatoria a los bachilleres para inscribirse en la Escuela de Enfermería, la cual prepara enfermeras de hospital, enfermeras prácticas cuya dedicación es la de atender enfermos pobres, y por otro lado enfermeras capacitadas para formar a otras., la lucha por lograr esta conquista trascendental para la educación del Norte Ecuatoriano no fue fácil , pasaron muchos años en los que la naciente Universidad sufrió vetos consecutivos de tres gobiernos.

Se legaliza esta situación gracias al apoyo de la Universidad Nacional de Loja, que con fecha 31 de Marzo de 1982 mediante resolución del Honorable Consejo Universitario, acoge a la Universidad Técnica del Norte como extensión, durante 4 años. De ahí que la Escuela de Enfermería el primer Programa de Formación legalizado, propuesto estuvo fundamentado en el pensum de estudios de la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Loja, un “currículum técnico”.

Con fecha 18 de Julio de 1986, mediante Ley Número 43 publicada en Registro Oficial 482, se crea la Universidad Técnica del Norte, de la cual forma parte la Facultad de Ciencias de la Salud, con su Escuela de Enfermería. Conforme a la Ley la Universidad Técnica del Norte se incorpora como miembro del Consejo Nacional

de Universidades y Escuelas Politécnicas el 29 de Abril de 1987, ratificado con oficio No. 174 de la Secretaría General.

En nuestra Escuela, nos esforzamos 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 todo ello contamos con una planta, como de personal de administración y servicios.

Además de disponer del equipamiento científico-técnico y de modernas tecnologías de la información en continuo crecimiento. Deseamos sinceramente que nuestra Universidad, y más concretamente nuestra Escuela de Enfermería, de cumplida respuesta a sus expectativas. (Universidad Tècnica del Norte, 1986)

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 Legal

2.3.1 Constitución

En la Constitución de la República del Ecuador, se menciona en los Art. 26,27, y 29 a la Educación como derecho de los ecuatorianos, garantizando la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir, promoviendo la equidad, la justicia, la solidaridad, la paz; y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural, respetando sus principios, creencias y opciones pedagógicas. (Asamblea Nacional, 2008)

2.3.2 SENESCYT

La SENESCYT tiene por objetivo ejercer la rectoría de la política pública de educación superior y coordinar acciones entre la Función Ejecutiva y las instituciones del Sistema de Educación Superior, el cual busca poner en el centro de la universidad al docente, desarrollando sus capacidades de investigación tan necesarias para mejorar la calidad de las Instituciones de Educación Superior (IES).

A través del Reglamento del Escalafón Docente se busca convertir al docente en un generador de conocimiento, con el fin de que la universidad deje de ser simple transmisora de ciencia, para ello la formación de cuarto nivel es indispensable en este proceso, pues casi la mitad de la plantilla docente de las universidades cuenta únicamente con un título de tercer nivel.

La SENESCYT estimula la producción científica, para dejar atrás el “dependentismo” y la simple “reproducción” del conocimiento. Esta estrategia permitirá que el Ecuador ingrese a la Sociedad del Conocimiento y transforme su matriz productiva. (SENESCYT, 2012)

Valores que hace referencia la SENESCYT para los profesionales de la salud:
(SENESCYT, 2012)

Las y los servidores que prestan sus servicios para la SENESCYT, deberán desarrollar sus actividades bajo la observancia de los siguientes principios:

- Eficacia: Realizar sus actividades para lograr los objetivos institucionales y estatales.
- Eficiencia: Ejecutar sus actividades para alcanzar los metas institucionales, sin demora y optimizando los recursos públicos.
- Calidad: Desempeñar sus labores procurando que los servicios de la SENESCYT satisfagan las expectativas de los ciudadanos.
- Jerarquía: Cumplir con las disposiciones a ellos impartidas, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actividades inherentes a su cargo.
- Coordinación: Concertar medios y esfuerzos entre compañeros de trabajo, para alcanzar los objetivos institucionales.
- Transparencia: Desempeñar sus labores garantizando el acceso a los ciudadanos a la información pública.
- Respeto: Adecuar su conducta hacia el respeto a la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los principios que rigen para la administración pública.
- Probidad: Actuar con rectitud evitando conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados.
- Discreción: Guardar reserva con respecto de hechos o informaciones de los que tengan conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.

- Responsabilidad: Desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral dentro de los plazos establecidos por sus superiores y por la ley.
- Legalidad: Ejercer sus funciones de acuerdo a la normativa vigente.
- Disponibilidad y Cortesía: Mantener una conducta colaboradora y cortés con todos los ciudadanos que accedan a los servicios que brinda la SENESCYT.

Misión:

Ejercer la rectoría de la política pública en el campo de la educación superior, la ciencia, tecnología, innovación y los saberes ancestrales, coordinando y articulando las acciones entre el sector público y los sectores productivos públicos y privados.

Visión:

La SENESCYT es garante de la aplicación de los principios que rigen la educación superior; promotora de la investigación científica, innovación tecnológica y saberes ancestrales. Su trabajo, enfocado en mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía, se caracteriza por el empleo eficiente y eficaz de los recursos que gestiona, cuyos resultados son la semilla para el desarrollo del país.

2.3.3 CEAACES

Es un organismo de Derecho Público, cuya finalidad esencial es el mejoramiento de la calidad académica y de gestión de las universidades, escuelas politécnicas e institutos superiores técnicos y tecnológicos del país, a través de los procesos de autoevaluación institucional, evaluación externa y acreditación.

El CEAACES, es el único organismo público facultado por la Constitución Política de la República del Ecuador y la Ley, para conferir la acreditación como certificación oficial de que una institución, carrera, programa o unidad académica del Sistema Nacional de Educación Superior, tiene claridad en su misión y visión, objetivos de calidad en sus procesos académicos, eficiencia en su gestión, coherencia entre sus propósitos y recursos, y dispone de mecanismos permanentes de evaluación, investigación y planeamiento que garanticen un desempeño sostenido de calidad de la institución acreditada. (Bandeira, 2012)

2.4 Marco Ético

Código Deontológico del CIE para la profesión de enfermería

El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) adoptó por primera vez un Código internacional de ética para enfermeras en 1953. Las enfermeras tienen cuatro deberes fundamentales: promover la salud, prevenir la enfermedad, restaurar la salud y aliviar el sufrimiento. La necesidad de la enfermería es universal. Son inherentes a la enfermería el respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos culturales, el derecho a la vida y a la libre elección, a la dignidad y a ser tratado con respeto.

En los cuidados de enfermería hay respeto y no hay restricciones en cuanto a consideraciones de edad, color, credo, cultura, discapacidad o enfermedad, género, orientación sexual, nacionalidad, opiniones políticas, raza o condición social. Las enfermeras prestan servicios de salud a la persona, la familia y la comunidad y coordinan sus servicios con los de otros grupos relacionados. El Código Deontológico del CIE para la profesión de enfermería tiene cuatro elementos principales que ponen de relieve las normas de conducta ética:

La enfermera y las personas

La responsabilidad profesional primordial de la enfermera será para con las personas que necesiten cuidados de enfermería. Al dispensar los cuidados, la enfermera promoverá un entorno en el que se respeten los derechos humanos, valores, costumbres y creencias espirituales de la persona, la familia y la comunidad.

La enfermera se cerciorará de que la persona reciba información suficiente para fundamentar el consentimiento que den a los cuidados y a los tratamientos relacionados. La enfermera mantendrá confidencial toda información personal y utilizará la discreción al compartirla. La enfermera compartirá con la sociedad la responsabilidad de iniciar y mantener toda acción encaminada a satisfacer las necesidades de salud y sociales del público, en particular las de las poblaciones vulnerables.

La enfermera y la práctica

La enfermera será personalmente responsable y deberá rendir cuentas de la práctica de enfermería y del mantenimiento de su competencia mediante la formación continua. La enfermera mantendrá un nivel de salud personal que no comprometa su capacidad para dispensar cuidados. La enfermera juzgará la competencia de las personas al aceptar y delegar responsabilidad.

La enfermera observará en todo momento normas de conducta personal que acrediten a la profesión y fomenten la confianza del público. Al dispensar los cuidados, la enfermera se cerciorará de que el empleo de la tecnología y los avances científicos son compatibles con la seguridad, la dignidad y los derechos de las personas.

La enfermera y la profesión

La enfermera incumbirá la función principal al establecer y aplicar normas aceptables de práctica clínica, gestión, investigación y formación de enfermería. La enfermera contribuirá activamente al desarrollo de un núcleo de conocimientos profesionales basados en la investigación. La enfermera, a través de la organización profesional, participará en la creación y mantenimiento de condiciones de trabajo social y económicamente equitativas y seguras en la enfermería.

La enfermera y sus compañeros de trabajo

La enfermera mantendrá una relación de cooperación con las personas con las que trabaje en la enfermería y en otros sectores. La enfermera adoptará las medidas adecuadas para preservar a las personas, familias y comunidades cuando un compañero u otra persona pongan en peligro su salud.

Sugerencias para el uso del código deontológico del cie para la profesión de enfermería

El Código deontológico del CIE para la profesión de enfermería es una guía para actuar sobre la base de los valores y necesidades sociales. Sólo tendrá significado como documento vivo si se aplica a las realidades de la enfermería y de la atención de salud en una sociedad cambiante. Para lograr su finalidad, el Código ha de ser comprendido, asimilado y utilizado por las enfermeras en todos los aspectos de su trabajo. Debe permanecer al alcance de los estudiantes y las enfermeras a lo largo de sus estudios y de su vida de trabajo.

Aplicación de los elementos del código deontológico del cie para la profesión de enfermería

El Código deontológico del CIE para la profesión de enfermería tiene cuatro elementos que constituyen el marco de las normas de conducta:

La enfermera y las personas, la enfermera y la práctica, la enfermera y la profesión y la enfermera y sus compañeros de trabajo. El cuadro siguiente tiene por objeto ayudar a las enfermeras a poner en práctica dichas normas. Las enfermeras y estudiantes de enfermería pueden:

- Estudiar las normas de cada elemento del Código.
- Reflexionar sobre lo que cada norma significa para cada uno. Pensar cómo puede aplicarse la ética en el ámbito de la enfermería propio: en la práctica, en la formación, en la investigación o en la gestión.
- Dialogar sobre el Código con los compañeros de trabajo y otras personas.
- Utilizar un ejemplo concreto de la experiencia para identificar los dilemas éticos y las normas de conducta estipuladas en el Código. Identificar la manera en que pueden resolverse esos dilemas.
- Trabajar en grupos para que la toma de decisiones éticas sea clara, y llegar a consenso sobre las normas de conducta ética.
- Colaborar con la asociación nacional de enfermeras del país, compañeros de trabajo y otras personas para aplicar de manera continua las normas éticas en la práctica, la formación, la gestión y la investigación de enfermería. (Consejo Internacional de Enfermeras, 2012)

2.4.1 Declaración de Helsinki

La Asociación Médica Mundial (AMM) ha promulgado la Declaración de Helsinki como una propuesta de principios éticos para investigación médica en seres humanos, incluida la investigación del material humano y de información determinables, el cual manifiesta que el deber del médico es promover y velar por la salud, bienestar y derechos de los pacientes.

El propósito principal de la investigación médica en seres humanos es comprender las causas, evolución y efectos de las enfermedades y mejorar las intervenciones preventivas, diagnósticas y terapéuticas (métodos, procedimientos y tratamientos). (Asociación Médica Mundial, 2008)

2.4.2 Código de Núremberg

El Código de ética médica de Núremberg recoge una serie de principios que rigen la experimentación con seres humanos, manifiesta que: Es absolutamente esencial el consentimiento voluntario del sujeto humano. El experimento debe ser útil para el bien de la sociedad, irremplazable por otros medios de estudio y de la naturaleza que excluya el azar. El experimento debe ser ejecutado de tal manera que evite todo sufrimiento físico, mental y daño innecesario. (Mainetti, 2001)

2.4.3 El informe Belmont

El Informe Belmont se refiere a los principios éticos y pautas para la protección de los seres humanos en la investigación, y es un importante documento histórico en el campo de la ética médica.

Los tres principios éticos fundamentales para usar sujetos humanos en la investigación son:

- Respeto a las personas: protegiendo la autonomía de todas las personas y tratándolas con cortesía, respeto y teniendo en cuenta el consentimiento informado.
- Beneficencia: maximizar los beneficios para el proyecto de investigación mientras se minimizan los riesgos para los sujetos de la investigación, y
- Justicia: usar procedimientos razonables, no explotadores y bien considerados para asegurarse que se administran correctamente (en términos de costo-beneficio). (Comisión Nacional, 2003)

CAPÍTULO III

3. Metodología

3.1. Tipo y diseño de estudio.

La presente es una investigación de tipo cuantitativo, un diseño observacional descriptivo transversal prospectivo.

Es cuantitativa debido a que se utiliza predominantemente información numérica que permite recoger, procesar y analizar características que se dan en el grupo de estudio. Se refiere a que es una investigación exploratoria 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, con el cual se pretende determinar lineamientos para investigaciones futuras. Y por último al referir la ubicación temporal se trata de una descripción histórica.

Además se trata de una investigación de tipo descriptivo, porque se va analizar y detallar la situación laboral de los y las profesionales de enfermería. Utilizando un diseño prospectivo – cuantitativo de corte 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.

La Escuela de Enfermería ha influenciado notoriamente en la relación del paciente con el personal de salud, por consiguiente la presencia de enfermeras/os es necesario en el cumplimiento de la rehabilitación de la enfermedad. Cada año las universidades de la región norte del país se encarga de la formación de nuevos profesionales de enfermería para el desarrollo y sostenimiento de los servicios de salud, de estas manera logramos un enfoque de atención de calidad ya que la

formación de los profesionales deben ser éticos y responsable para el trabajo que desempeñan.

Localización: Esta investigación se la realizará en toda la Provincia de Sucumbíos en los diferentes espacios que los y las profesionales de enfermería se encuentren laborando.

Población: El presente estudio hará referencia a todas/os las/os profesionales de Enfermería que se encuentren laborando en las diferentes instituciones de la provincia de Sucumbíos.

3.2. Técnicas e instrumentos

Dentro de las técnicas a emplear está la técnica de trabajo de campo, en la cual se acopia información primaria, que utiliza la encuesta, siendo el principal instrumento se realizará a los profesionales de enfermería que consta de un cuestionario legal. Se recurrirá a la observación directa simple o natural en la cual se trabajara con fichas de observación, cuaderno de notas, el diario de campo, registro de observación.

3.3 Procedimiento de la investigación

3.3.1. 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.
- Interpretación de la información recabada.

3.4. Identificación de las variables

Se pretende trabajar con el profesional de enfermería en los siguientes aspectos:

3.4.1. Datos socio demográficos:

- 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 de 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.

3.4.1.2 Profesión

- Licenciatura en enfermería: título de tercer nivel en una de las ramas de las ciencias médicas que busca el cuidado directo del paciente en su recuperación promoción y prevención de la salud, tanto física como emocional.

- Enfermero/a: individuo o persona que no alcanzo su título de tercer nivel; pero estudio más de 3 a 4 años y tiene facultades para cumplir con las labores específicas de un profesional de enfermería.
- Auxiliar en enfermería: persona o individuo que realiza trabajos en un sector de salud, pero no obtuvo su título profesional, aquellas persona que son auxiliares solamente pueden tener un título técnico mediante cursos de instituciones públicas o privadas

3.4.1.3 Título académico

- Tercer nivel: un título académico de tercer nivel se refiere a una licenciatura en este caso en la carrera de enfermería
- Cuarto nivel: un título de cuarto nivel es una maestría, son los estudios posteriores a la obtención del título académico en una universidad

3.4.1.4 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 presupuestada con nombramiento de sustituto y/o eventual.
- 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.

- **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.
- **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/o rural:** Personal de salud el cual se encarga de brindar atención integral en sectores que no pertenecen al sector urbano de la ciudad.

3.4.1.5 Funciones

- **Enfermera/o administrativo:** Personal de enfermería que se encarga de labores de administración en el centro de atención en la que labora
- **Enfermera líder:** El personal de enfermería que se encarga de dirigir al grupo de enfermeros/ras de un servicio en un área de salud.
- **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.
- **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.

- 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.
- 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.

3.4.1.6 Operacionalización de variables

VARIABLES	INDICADOR	ESCALA
DATOS DEMOGRÁFICOS	Género	Femenino Masculino
	Edad	Menores de 25 años 26 a 30 años 31 a 39 años 41 a 49 años 51 a 59 años 60 a 64 años Mayores de 65 años
PROFESION	Título académico Tercer Nivel	Enfermera/o Licenciada/o en enfermería
ESTUDIOS REALIZADOS	Título académico Cuarto Nivel	Maestría (especifique) Postgrado (especifique)
	Institución académica donde realizo sus estudios	UTN UCE PUCE UNIANDES UPEC Otras
	Año en el que obtuvo su título académico	
SITUACION LABORAL	Tipo de relación laboral	Nombramiento definitivo
		Nombramiento provisional
		Contrato colectivo
		Contrato
		Enfermera/o rural

FUNCIONES LABORALES	Tipo de funciones	Enfermera/o administrativa
		Enfermera líder
		Cuidado directo hospitalario
		Cuidado directo comunitario
		Docente
		Auxiliar de enfermería

3.5 Categorización de resultados

La categorización de resultados es un procedimiento que permite clasificar conceptualmente o codificar un término o expresión de forma clara que no se preste para confusiones a los fines de determinada investigación.

- Los instrumentos utilizados fueron la encuesta y entrevista directa a cada uno de los profesionales de enfermería.

CAPÍTULO IV

4. Análisis e interpretación de resultados obtenidos

4.1. Resumen del análisis

El presente trabajo de investigación, inicia con la elaboración del proyecto en la Carrera de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte, por parte de la investigadora y su respectiva socialización con los estudiantes co-investigadores.

Se prosigue con la planificación de las actividades a realizar en la provincia de Sucumbíos. Se elabora el instrumento de investigación que fue una encuesta misma que sería aplicada a todos los profesionales de Enfermería para identificar datos socios demográficos y laborales. Se continúa con la identificación de las instituciones a visitar haciendo una planificación de visitas por cantones y por unidades.

En la ejecución del proyecto se visita los 6 cantones de la provincia de Sucumbíos; Nueva Loja, Cascales, Cuyabeno, Gonzalo Pizarro, Putumayo, Shushufindi y Sucumbíos, donde se procede a la entrega de oficios a las autoridades de las diferentes instituciones de salud donde se da a conocer sobre los objetivos y actividades del trabajo de investigación y al mismo tiempo se solicita los respectivos permisos para la aplicación de las encuestas y entrevistas, luego se ejecutaron las actividades previstas, se aplica el instrumento mismo que constaba de varias opciones de datos socio demográficos y relacionados a la profesión que desempeña cada profesional y así determinar la situación laboral de los/las enfermeras de la provincia de Sucumbíos.

Luego de la recopilación de la información, se prosiguió de la siguiente manera:

- Se elabora una matriz de datos en el programa Excel, que recopila todos los datos de la encuesta.
- Se realiza el vaciamiento de la información de las encuestas aplicadas en la matriz elaborada.
- Se va identificando los datos socio-demográficos, de estudios realizados y laborales.
- Se colocan fórmulas, para obtener los datos pertinentes.
- Se procede a elaborar porcentajes y gráficos con la información recopilada.
- Se realiza los respectivos análisis de cada gráfico.

Se pudo identificar que en la provincia de Sucumbíos actualmente laboran **103** profesionales de Enfermería, distribuidos en unidades de salud del sector público, semipúblico y privado, entre estas se menciona:

Públicas: Gobiernos autónomos y el Ministerio de Salud Pública dentro del cual mencionamos:

- H. Provincial Marco Vinicio Iza
- Hospital Básico de Shushufindi y
- Distritos de Salud de la provincia con sus respectivas unidades operativas

Semipúblicas: Hospital del IESS, Dispensarios médicos ubicados en los diferentes cantones de la provincia y los Dispensarios del SSC, Policía,

Privadas: Hospital González, Petro-Ecuador.

Imagen 6 Género



FUENTE: Datos obtenidos de las encuestas realizadas a los y las profesionales de enfermería de la provincia de Sucumbíos. Realizado por co-investigadoras: Anrango Doris, Castro Mabel año 2014.

Análisis y Discusión: Se determina en la imagen anterior, que el género femenino predomina evidentemente sobre el masculino, demostrando que en las sociedades occidentales el estereotipo masculino el que incluye características tales como la ambición, la competitividad, la agresividad, la dominación, la racionalidad y la objetividad, mientras que el estereotipo femenino se caracteriza por la sumisión, la pasividad, la dependencia, el cuidado de los demás, la emotividad y la subjetividad, datos que determinan el dominio de la profesión en mujeres y de la profesión de enfermería (Garzón Alarcón, 2005).

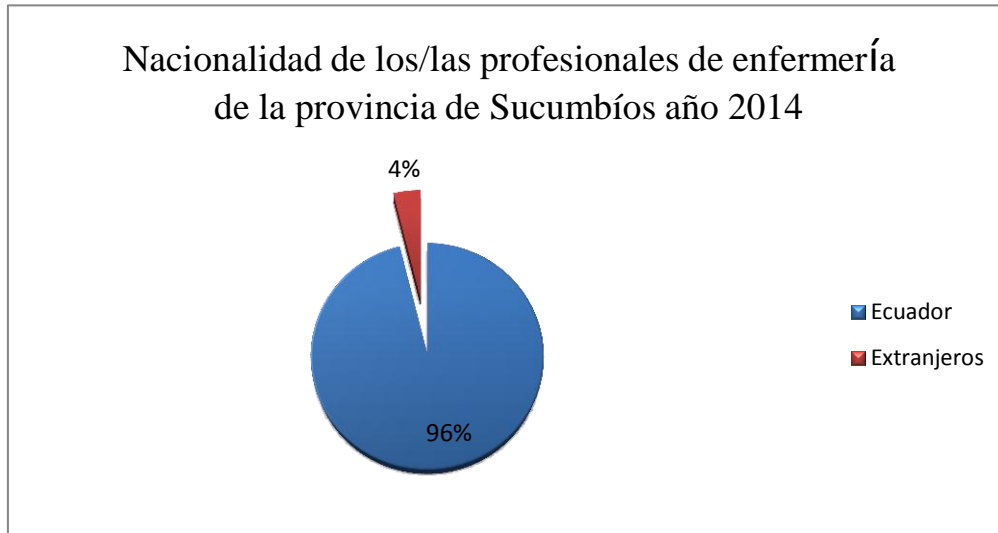
Imagen 7 Edad



FUENTE: Datos obtenidos de las encuestas realizadas a los y las profesionales de enfermería de la provincia de Sucumbíos. Realizado por co-investigadoras: Anrango Doris, Castro Mabel año 2014.

Análisis y Discusión: Se determina en la imagen anterior que del total de profesionales de enfermería que se encuentran laborando en la provincia de Sucumbíos el 57 % son menores de 40 años, dato que evidencia una población relativamente joven, este hecho se lo puede atribuir a que la mayoría de profesionales han llegado a realizar su año de salud rural y se han quedado por las oportunidades laborales que oferta esta provincia.

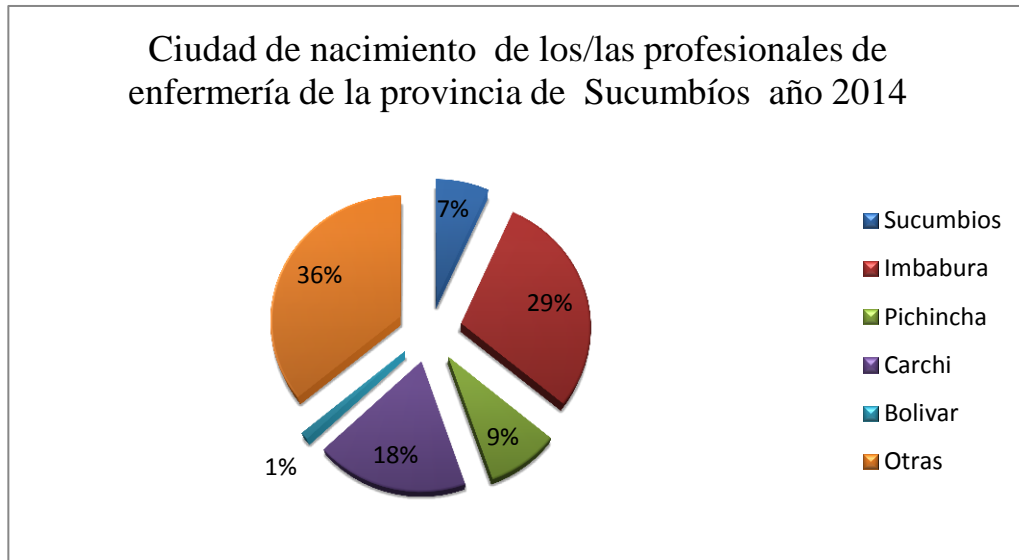
Imagen 8 Nacionalidad



FUENTE: Datos obtenidos de las encuestas realizadas a los y las profesionales de enfermería de la provincia de Sucumbíos. Realizado por co-investigadoras: Anrango Doris, Castro Mabel año 2014.

Análisis y Discusión: Se determina en la imagen anterior que el mayor porcentaje de enfermera/os son de nacionalidad ecuatoriana, y la presencia de profesionales extranjeros alcanza un 5% en la provincia mencionada.

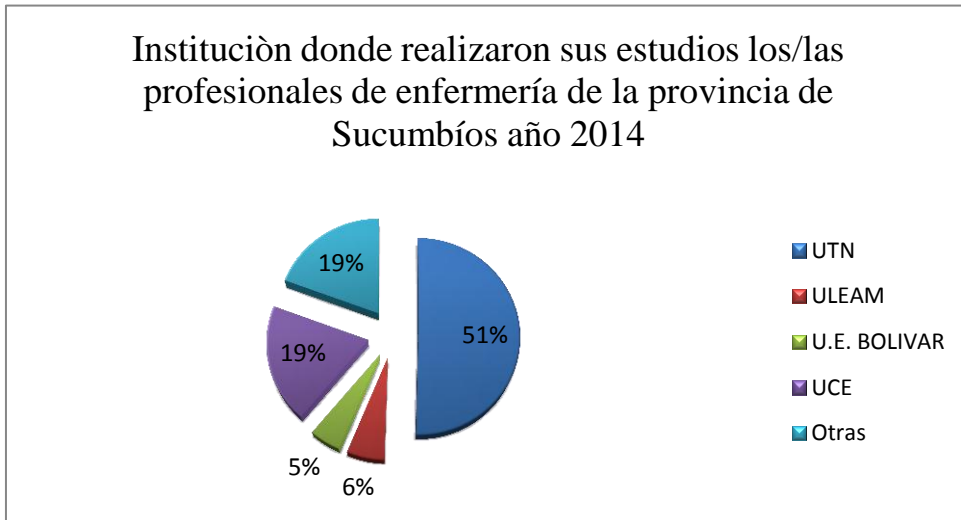
Imagen 9 Ciudad de nacimiento



FUENTE: Datos obtenidos de las encuestas realizadas a los y las profesionales de enfermería de la provincia de Sucumbíos. Realizado por co-investigadoras: Anrango Doris, Castro Mabel año 2014.

Análisis y Discusión: La imagen anterior refiere el lugar de donde son originarios las/los profesionales de enfermería que laboran en Sucumbíos, de lo cual es destacable el dato que de esta provincia son oriundas solo un 7%. Existen profesionales nacidos en diferentes partes del país pero se considera relevante que un 47% provengan de las provincias de Imbabura y Carchi. Estos datos se aducen a que es Sucumbíos no existe una institución de educación superior razón por la cual la oferta laboral está cubierta mayoritariamente por profesionales de distinta procedencia.

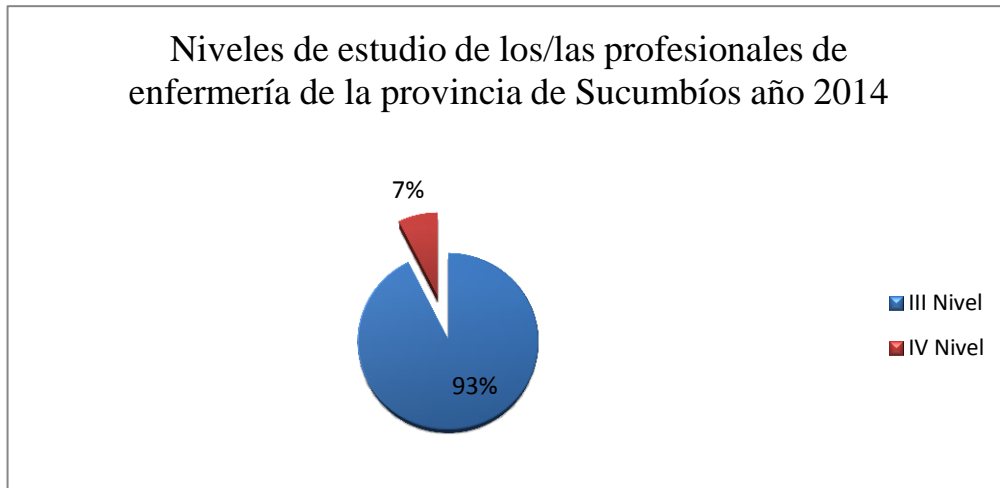
Imagen 10 Institución donde realizaron los estudios



FUENTE: Datos obtenidos de las encuestas realizadas a los y las profesionales de enfermería de la provincia de Sucumbíos. Realizado por co-investigadoras: Anrango Doris, Castro Mabel año 2014.

Análisis y Discusión: Se determina en la imagen anterior que de la población total en estudio el 51% son profesionales titulados en la Carrera de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte, demostrando así que esta institución de estudios superiores se ha constituido en un verdadero referente de la zona 1 y cubre las demandas laborales de las 4 provincias que conforman esta zona.

Imagen 11 Niveles de estudio



FUENTE: Datos obtenidos de las encuestas realizadas a los y las profesionales de enfermería de la provincia de Sucumbíos. Realizado por co-investigadoras: Anrango Doris, Castro Mabel año 2014.

Análisis y Discusión: Se determina que de la población total en estudio, más del 90% tienen estudios de tercer nivel, y solo un 7% han realizado estudios de cuarto nivel. Se busca convertir al profesional en un generador de conocimiento, con el fin de que la universidad deje de ser simple transmisora de ciencia, para ello la formación de cuarto nivel es indispensable en este proceso, pues casi la mitad de la plantilla docente de las universidades cuenta únicamente con un título de tercer nivel. (SENESCYT, 2012).

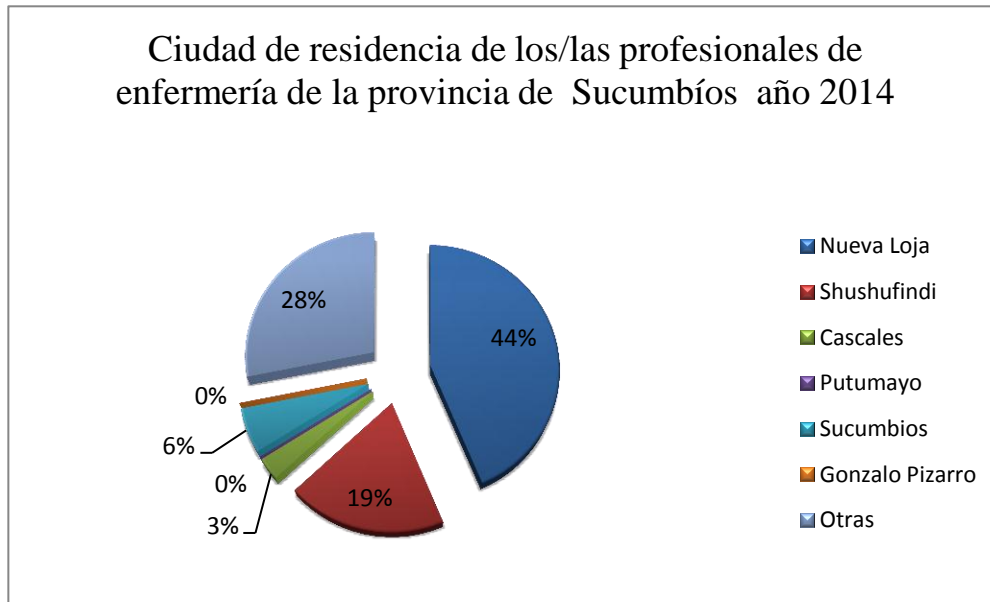
Imagen 12 Estudios de cuarto nivel



FUENTE: Datos obtenidos de las encuestas realizadas a los y las profesionales de enfermería de la provincia de Sucumbíos. Realizado por co-investigadoras: Anrango Doris, Castro Mabel año 2014.

Análisis y Discusión: Con la imagen anterior se determina que en la provincia de Sucumbíos el 63 % de profesionales de enfermería posee un diplomado, el 25% una especialidad y solo el 14 % una maestría, ya que la exigencia en cuanto a la ley de educación es estricta, por cuanto un profesional de la salud debe continuar capacitándose y actualizándose. El 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. (Toro, 2012).

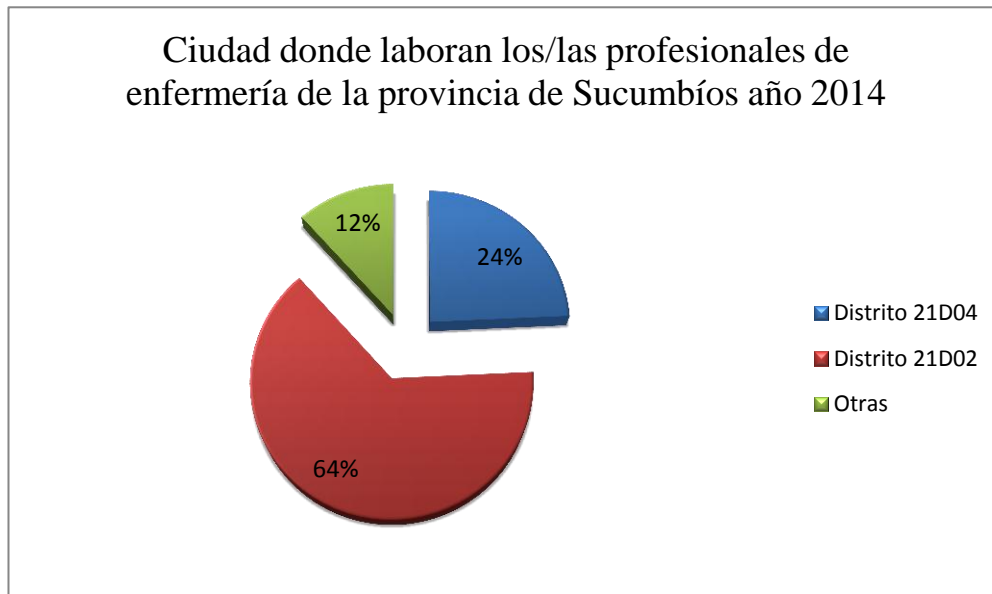
Imagen 13 Ciudad de residencia



FUENTE: Datos obtenidos de las encuestas realizadas a los y las profesionales de enfermería de la provincia de Sucumbíos. Realizado por co-investigadoras: Anrango Doris, Castro Mabel año 2014.

Análisis y Discusión: Con la imagen anterior se establece que la mayor concentración de los profesionales de enfermería se la identifica en los cantones Nueva Loja y Shushufindi con el 91% de residentes en estas ciudades, este dato se corrobora al identificar que es allí donde se ubican las unidades de salud más grandes de esta provincia tanto las de tipo público, semipúblico y privado. Por lo que los/as profesionales de enfermería optan por establecerse en estas ciudades.

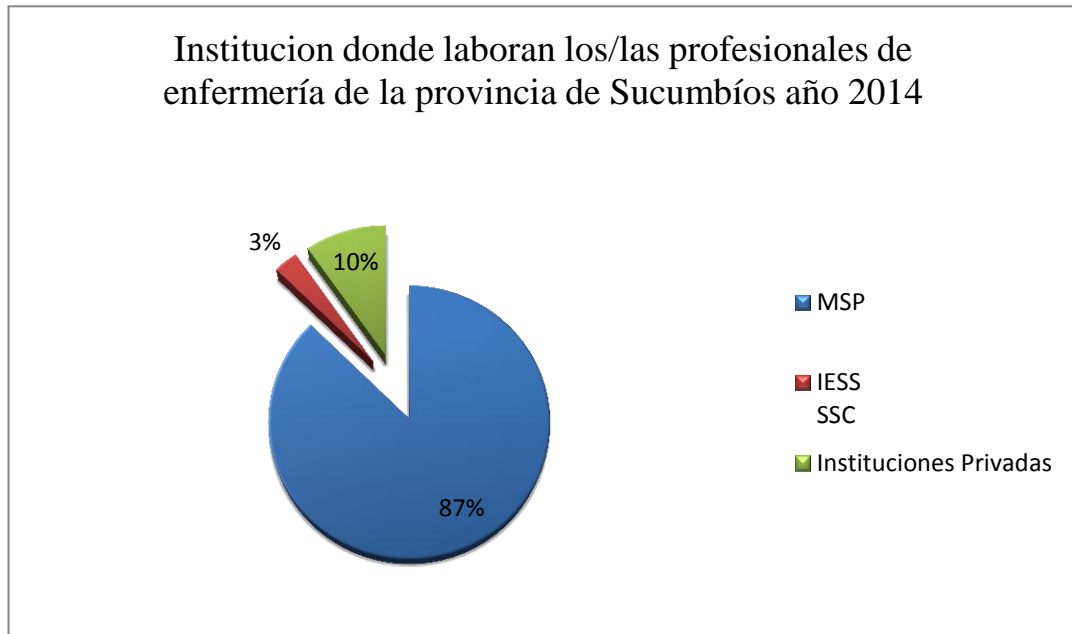
Imagen 24 Ciudad donde laboran



FUENTE: Datos obtenidos de las encuestas realizadas a los y las profesionales de enfermería de la provincia de Sucumbíos. Realizado por co-investigadoras: Anrango Doris, Castro Mabel año 2014.

Análisis y Discusión: La imagen anterior hace mención al porcentaje de profesionales de enfermería que laboran en los cantones de la provincia de Sucumbíos, evidenciándose que más de la mitad de este tipo de profesionales se encuentran prestando sus servicios en el cantón Nueva Loja y alrededor de un cuarto de estos profesionales están laborando en el cantón Shushufindi, Datos que ratifican lo aseverado en la imagen N° 9 en relación a ciudad de residencia.

Imagen 35 Institución donde laboran



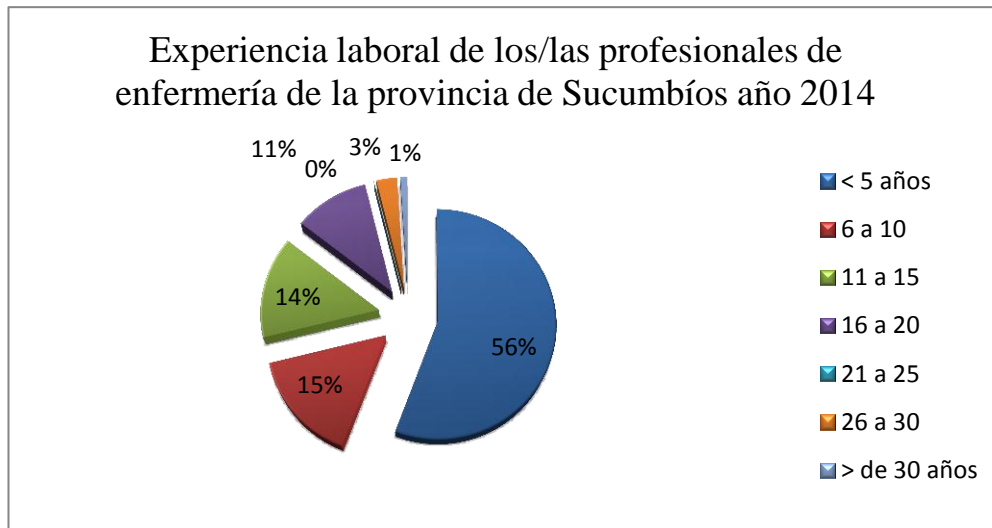
FUENTE: Datos obtenidos de las encuestas realizadas a los y las profesionales de enfermería de la provincia de Sucumbíos. Realizado por co-investigadoras: Anrango Doris, Castro Mabel año 2014.

Análisis y Discusión: Con la imagen anterior se establece que es en el sector público donde existe mayor número de enfermera/os que laboran con un 87% refiriéndonos a los Hospitales: Provincial Marco Vinicio Iza, Básico de Shushufindi a los cuales se suman las diferentes unidades operativas como centros, sub centros de salud tipo A, B.

Las instituciones privadas cubren la oferta laboral en un 10 %, entre estas se mencionan a los dispensarios médicos de las petroleras y al Hospital González.

El IESS y el SSC registran el menor número de profesionales de enfermería. Los hospitales normalmente ofrecen servicios de atención médica de emergencia, atención secundaria y terciaria, mientras que los puestos de salud ofrecen atención primaria y algunos cuidados básicos o de primeros auxilios. (González Ortega, 2007).

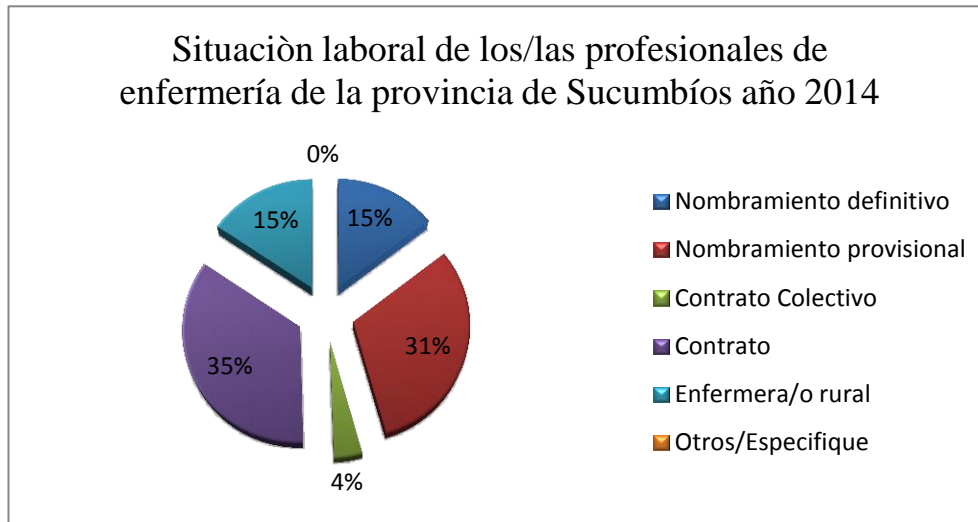
Imagen 46 Experiencia laboral



FUENTE: Datos obtenidos de las encuestas realizadas a los y las profesionales de enfermería de la provincia de Sucumbíos. Realizado por co-investigadoras: Anrango Doris, Castro Mabel año 2014.

Análisis y Discusión: Con la imagen anterior se establece que en la población menor de 25 años, existe una experiencia laboral menor de 5 años por profesional de enfermería representando el 56% de su experiencia laboral, siendo así los profesionales de 30 años y mayores de 60 años profesionales con experiencia laboral mayor a 30 años reflejado con un 43%, demostrando que 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. (Sanid Penit, 2009).

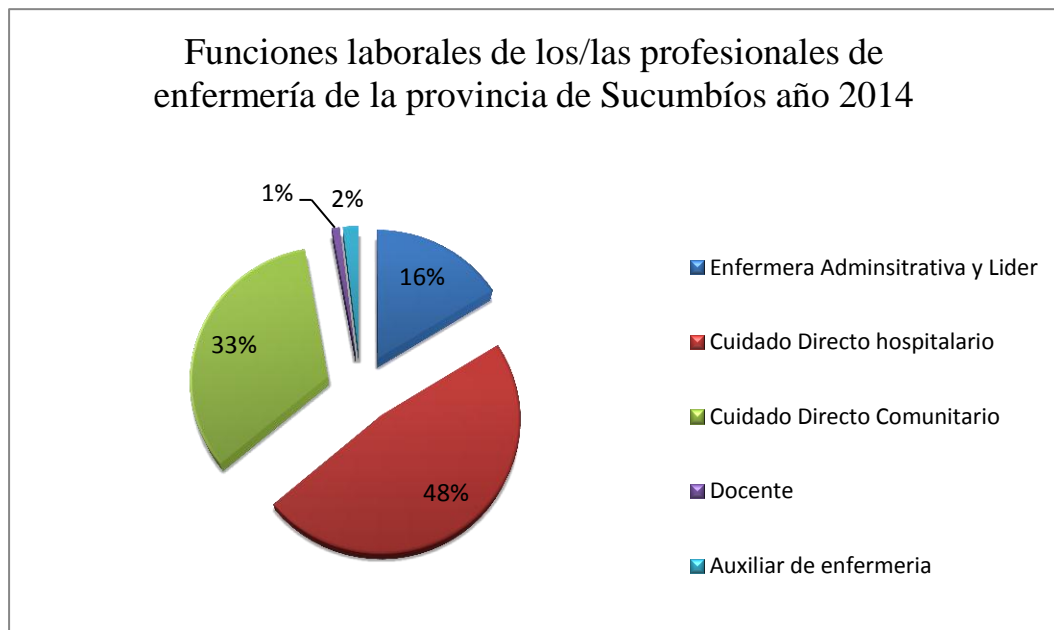
Imagen 57 Situación laboral



FUENTE: Datos obtenidos de las encuestas realizadas a los y las profesionales de enfermería de la provincia de Sucumbíos. Realizado por co-investigadoras: Anrango Doris, Castro Mabel año 2014. Nombramiento (provisional)

Análisis y Discusión: Con la imagen anterior se establece que en la provincia de Sucumbíos se encuentran laborando 103 profesionales de enfermería de cual el 35% de la situación laboral de dichos profesionales son por contrato, puesto que no conocen las necesidades por su inicio en cuanto a desempeño y experiencia laboral en la casa de salud o unidad operativa. En nuestra Carrera, nos esforzamos 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 todo ello contamos con una planta, como de personal de administración y servicios. (Universidad Técnica del Norte, 1986).

Imagen 6 Funciones laborales



FUENTE: Datos obtenidos de las encuestas realizadas a los y las profesionales de enfermería de la provincia de Sucumbíos. Realizado por co-investigadoras: Anrango Doris, Castro Mabel año 2014.

Análisis y Discusión: Con la imagen anterior se establece que la población en estudio, ejerce las funciones de cuidado directo hospitalario en mayor porcentaje seguido por el cuidado directo comunitario. Los profesionales de enfermería que se desempeñan como administrativos y líderes de servicios son un 16% y en mínimos porcentajes son docentes y auxiliares de enfermería, Por lo cual al profesional de enfermería se le ha sido permitido 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. (Universidad Técnica del Norte, 2014)

DISCUSIÓN

En la presente investigación se hace relevancia, al dato relacionado con el porcentaje de la presencia de profesionales hombres que es de 21%, valor que en esta provincia se duplica a los referidos por él (INEC, 2010), en el resto del país que solo alcanza 10%. Este hecho se lo atribuye a que Sucumbíos es una provincia amazónica, lejana, con servicios básicos deficientes y con muy pocas oportunidades de trabajo para los profesionales del sector salud; además se hace mención a que, a esta provincia llegan a realizar el año de salud rural profesionales hombres y mujeres, solteros que son los últimos en escoger sus plazas en los sorteos de medicatura rural.

En cuanto a la formación de IV nivel de los profesionales de enfermería que laboran en Sucumbíos se observa un porcentaje relativamente bajo con solo el 7% de profesionales con maestrías, diplomados o especialidades. La Pontificia Universidad Católica del Ecuador con sede en Quito hace referencia que en la actualidad las/os profesionales que en las ciudades más grandes del Ecuador como Quito, Guayaquil y Cuenca el porcentaje de enfermeras/os o con estudios de IV nivel esta alcanzado el 60%. Al comparar los datos tan distantes entre el encontrado en Sucumbíos con el referido por la PUCE-Q se puede explicar que la mayoría de profesionales no opta por realizar estudios de cuarto nivel por la lejanía y por qué no existen las facilidades de los permisos para las salidas.

La OMS hace referencia a que debe existir 2,2 enfermeras por cada 1000 habitantes, dato que es tarificado por un artículo publicado en la Revista Spotlight, sobre estadísticas de la fuerza de trabajo en salud (OMS, 2008). Al relacionar este dato con la población de Sucumbíos se determina que para los 176 472 habitantes de esta provincia deberían laborar 388,23 profesionales enfermeras/os; tomando en cuenta que en la actualidad en Sucumbíos laboran solo 103 enfermeras/os, se puede afirmar que este número es insuficiente para cubrir las necesidades de salud pública.

CAPÍTULO V

5.1 Conclusiones

- En la provincia de Sucumbíos hasta Septiembre de 2014 se identificaron a 103 profesionales de enfermería, dato que al relacionarlo con la población que es de alrededor de 176,472, se concluye que en esta provincia existe un o una enfermera para atender a 1713 personas, dato que indica que la cantidad de este tipo de profesionales es insuficiente para alcanzar y cubrir las necesidades de atención en salud de la población.
- Las instituciones donde se encuentran laborando las/os profesionales de enfermería en la provincia de Sucumbíos son: El Ministerio de Salud Pública que es la institución con mayor número de plazas son H .Provincial Marco Vinicio Iza, H.B.SSFD, Distrito de Salud 21D04 con sus correspondientes unidades operativas; seguido por las instituciones Semipúblicas como el IESS, en tercer lugar están las instituciones privadas como Hospital González, Petro Ecuador.
- Es gratificante para la Escuela de Enfermería de la UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE, conocer que los profesionales de esta gloriosa universidad, se encuentran cubriendo el 51% del área laboral en la provincia de Sucumbíos, es decir que ocupa el primer lugar en cobertura de profesionales de enfermería en esta provincia.
- Con la información recabada en la presente investigación, se ha podido elaborar una base de datos electrónica, en el programa Excel, de la cual se filtrará los datos de las/os tituladas/os en la UTN que serán entregados a la Escuela de Enfermería, para dirigir las acciones de seguimiento de los

egresados en nuestra carrera, como apoyo al proceso curricular y de evaluación.

- El presente trabajo, ha demandado sacrificio, tiempo y sobre todo paciencia, es lamentable pero se debe recalcar que no en todas las instituciones se brindó la mejor atención a las investigadoras, en algunas existió recelo y otras hasta rechazo para la entrega de datos, lo cual generó dificultades para la aplicación del instrumento de investigación.

5.2 Recomendaciones

- El MSP como el ente rector de la salud, debe continuar con la iniciativa para continuar con la creación de plazas de trabajo para profesionales de enfermería en base a indicadores y según la población y de esta manera brindar una atención de calidad y calidez para el usuario.
- Tomando en cuenta que en las instituciones privadas, se identificó la presencia del menor número de profesionales enfermeras y que estas casas asistenciales ofertan atención quirúrgica, hospitalización y emergencias a la población; se sugiere que estas incrementen en su nómina laboral a profesionales de enfermería.
- Las/os profesionales graduados en la Universidad Técnica Del Norte, tienen la obligación de seguir capacitándose para mantener el nivel conseguido como profesionales reconocidos por su excelente desempeño laboral en todas las instituciones de la provincia de Sucumbíos.
- Se recomienda enriquecer la base de datos elaborada, con la nómina de los profesionales que egresarán en futuras generaciones. Se espera que la presente base de datos porte al currículo, permitiendo a los responsables de indicador de seguimiento a graduados de la Carrera de Enfermería, tener datos actualizados y ubicar a los egresados para la aplicación los instrumentos que se creyere conveniente.
- Es necesario que las/os profesionales respeten los valores y actitudes aplicando los códigos de ética en todas las actividades a realizarse en el día a día de sus jornadas de trabajo, como en la vida diaria.

Bibliografía

- 1) Allen, J. v. (2003). La Medición de las Competencias de los Titulados Superiores . Salamanca : Kadmos.: Adventure.
- 2) Anrango Doris, Castro Mabel. (08 de Octubre de 2014). Artículo Fotográfico. Artículo Fotográfico. Ibarra, Imbabura, Region 1.
- 3) Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: IGM.
- 4) Asociación Médica Mundial. (08 de Agosto de 2008). Declaración de Helsinki de la AMM. Helsink, 1 - 5. Quito, Imbabura, Región 1.
- 5) Bandeira, M. L. (2012). Perspectivas de calidad en carreras y programas . CEAACES, 6,7.
- 6) Cabrera, A. (2003). Encuestas a Egresados : Tres Fundamentos Conceptuales en el seguimiento de Egresados Universitarios . Salamanca: Kadmos.: Lithocopy.
- 7) Delgado Bravo, A. I. (2009). Avances en investigación. De lo disciplinar a lo interdisciplinar. Revista UNIMAR, 25-27.
- 8) Dirección de Planificación - GPP. (02 de Noviembre de 2001). Provincia de Sucumbíos. Mapa físico de Sucumbíos. Nuva Loja, Sucumbíos, Ecuador.
- 9) Duque Cardona Sonia. (2005). Dimensión del cuidado de enfermería a los colectivos: un espacio para la promoción de la salud y la producción del conocimiento. IATREIA, 1-11.
- 10) El Ecuatoriano. (10 de Noviembre de 2010). Provincia de Sucumbíos. Sucumbíos, 1. Nueva Loja, Sucumbíos, Ecuador: Universitaria.
- 11) Fajardo Trasobares María Esther, G. B. (12 de Junio de 2008). Influencia del género en el reconocimiento de los cuidados enfermeros visibles e invisibles. Index Enferm, págs. 9-12.
- 12) Fajardo Trasobares, M. E., & Bes Concha, G. (12 de Junio de 2008). Influencia del género en el reconocimiento de los cuidados enfermeros visibles e invisibles. Index Enferm, págs. 9-12.

- 13) Fresán, M. (2000). Los Estudios de Egresados. Una Estrategia para el Autoconocimiento y la Mejora de las Instituciones de Educación Superior . México: Limusa.: Ramblas.
- 14) Garzón Alarcón, N. (2005). Ética profesional y teoría de enfermería. Aquichan, 64-71.
- 15) González Ortega, Y. (2007). Aplicación de algunas Teorías de Enfermería en la Práctica Clínica. Index Enfermería , 130-138.
- 16) Gutiérrez, M. (2004). La participación social para el desarrollo de la salud. Organización Panamericana de la Salud, 13 - 26.
- 17) INEC. (2010). Fascículo Provincial de Sucumbíos. Quito.
- 18) Mapas del Ecuador. (02 de Julio de 2001). Mapa de la Ubicación Territorial de Sucumbíos. Ubicación Territorial. Nueva Loja, Sucumbios, Ecuador.
- 19) Official Records of the World Health Organization,. (2001). World Health Organization. Helsinki: Official Records of the World Health Organization.
- 20) OMS. (2012). Densidad de médicos. Quito: University.
- 21) Pacheco, J. (2002). Administración de los Servicios de Enfermería . Madrid : Síntesis .: Episteme.
- 22) Pérez, S. M. (2004). Caracterización del desempeño profesional de los egresados de la Maestría en Atención Primaria de Salud. Rev Cubana Med Gen Integr, 20 (5-6).
- 23) Pino, E. A. (2014). Ministerio de Salud Pública. Enciclopedia del Ecuador, 1-2.
- 24) Pino, J. (2003). Estudio de la Inserción Laboral de los Titulados en las Universidades de Andalucía . Salamanca: España: Kadmos.
- 25) Rocha S, F. V. (1 de 12 de 2009). Calidad de Vida en el Trabajo Docente en. Enfermagem, págs. 28-35.
- 26) Rs, S. P. (1999). Educación en Salud. La Habana: Ciencias Medicas.
- 27) Sanid Penit. (2009). Evolución de la enfermería hacia la satisfacción profesional. Rev Esp, 65 - 67.
- 28) Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES). (06 de Marzo de 2009). Plan Nacional para el Buen Vivir. República del Ecuador.

- Plan Nacional para el buen vivir 2009-2013. Quito, Imbabura, Ecuador: Works.
- 29) SENESCYT. (22 de Julio de 2012). Reglamento de Escalafón Docente fomenta el desarrollo de la investigación. Reglamento de Escalafón Docente fomenta el desarrollo de la investigación, 1. Ibarra, Imbabura, Ecuador: SENESCYT.
- 30) SENESCYT. (22 de Julio de 2012). Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, 2. Ibarra, Imbabura, Ecuador: SENESCYT.
- 31) Teichler, U. (2003). Aspectos Metodológicos de las Encuestas a Graduados Universitarios . Salamanca: España: Javier Bidal.
- 32) Toro, D. M. (2012). Institucional. Universidad Técnica del Norte, 1.
- 33) Universidad Nacional de Colombia. (20 de Febrero de 1998). Avances conceptuales del grupo de cuidado. Grupo de Cuidado. Santafé de Bogotá: Unilibros. sección imprenta. Universidad Nacional de Colombia.
- 34) Universidad Técnica del Norte. (1986). Historia de la Carrera. UTN, 1.
- 35) Universidad Técnica del Norte. (22 de Julio de 2014). Perfil de Egreso de la Carrera de Enfermería. Universitaria, 1 - 2. Ibarra, Imbabura, Ecuador: UTN.
- 36) Universidad Técnica del Norte. (10 de Octubre de 2014). UTN. Misión - Visión. Ibarra, Imbabura, Region 1.
- 37) Universidad Técnica del Norte. (2013). Perfil de Egreso. UTN, 1 - 2.

LINKOGRAFÍA

- 1) Asamblea Nacional. (Noviembre de 17 de 2000). Recuperado el 2014 de Septiembre de 01, de Código de Ética: http://hablemosdeeticaenenfermeria.bligoo.es/codigo-de-etica-0#.VAKEr_mMas
- 2) Comisión Nacional. (18 de Abril de 2003). Principios Éticos y Directrices para la protección de sujetos humanos de investigación. Recuperado el 02 de Septiembre de 2014, de Principios Éticos: <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- 3) Congreso Nacional. (13 de Enero de 2011). Ley del Ejercicio Profesional de las Enfermeras y Enfermeros del Ecuador. Recuperado el 28 de Agosto de 2014, de natalynurse: <http://natalynurse.blogspot.com/2011/01/ley-de-ejercicio-profesional-de-las.html>
- 4) Delgado, R. C. (30 de Octubre de 2008). Reglamento a la Ley Orgánica de Salud. Recuperado el 28 de Agosto de 2014, de Ley Orgánica: https://instituciones.msp.gob.ec/dps/pichincha/images/stories/reglamento_a_l_a_ley_organica_de_salud.doc
- 5) Mainetti, J. (18 de Enero de 2001). Ética médica. Recuperado el 2014 de Septiembre de 02, de Ética: <http://www.bioeticanet.info/documentos/nuremberg.pdf>
- 6) Ministerio de Salud Pública. (08 de 12 de 2012). Ministerio de Salud Pública. Recuperado el 06 de 07 de 2014, de Ministerio de Salud Pública: <http://www.salud.gob.ec/el-ministerio/>
- 7) Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (10 de Julio de 2012). Manual del Modelo de Atención Integral MAIS. Recuperado el 2014 de Septiembre de 02, de Modelo de Atención Integral del Sistema Nacional de Salud: http://instituciones.msp.gob.ec/somossalud/images/documentos/guia/Manual_MAIS-MSP12.12.12.pdf
- 8) Santos, L. M. (15 de Marzo de 1998). La Profesionalización de Enfermería. Recuperado el 21 de Agosto de 2014, de Supervisor de los Servicios de: http://www.hgm.salud.gob.mx/descargas/pdf/enfermeria/arti_09.pdf

ANEXOS

Anexos 1 fotografías



Imagen N° 16.- Hospital Provincial D. Marco Vinicio Iza (Anrango Doris, Castro Mabel, 2014)



Imagen N° 17.- Hospital Básico de Shushufindi (Anrango Doris, Castro Mabel, 2014)



Imagen N° 18.- Hospital González (Anrango Doris, Castro Mabel, 2014)



Imagen N° 19.- Centro De Salud Playón De San Francisco (Anrango Doris, Castro Mabel, 2014)

Anexo 2 encuesta

**DOCUMENTO DE IDENTIFICACION LABORAL DE LAS/OS PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA PROVINCIA DE SUCUMBIOS FEBRERO/2014**

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 ENFERMERÍA	
	MASCUINO		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	