



**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 LAS/OS  
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LOS HOSPITALES DEL  
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA DEL DISTRITO METROPOLITANO  
DE QUITO, 2015.**

**AUTORAS:** Lozano Villegas María José

Navarrete Flores Karen Lorena

**DIRECTORA DE TESIS:** Mph. Sonia Revelo Villarreal

**IBARRA, OCTUBRE**

## **APROBACIÓN DEL AUTOR**

Yo, Sonia Revelo Villareal, Mph. en Enfermería en calidad de directora de trabajo de grado titulada **“ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS/OS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, 2015”**, presentado por las Srtas. Lozano Villegas María José y Navarrete Flores Karen Lorena, para optar por el Título de Licenciadas en Enfermería, doy fe dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a defensa y evaluación de tesis por el jurado examinador que se designe.

Ibarra, a los 12 días del mes de Noviembre del 2015



Mph. Sonia Revelo Villareal



# 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			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	100300230 - 8		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	LOZANO VILLEGAS MARIA JOSE		
<b>DIRECCIÓN:</b>	MA. ANGÉLICA IDROBO 229 Y MARIANO PEÑAHERRERA		
<b>EMAIL:</b>	<a href="mailto:majito1992@live.com.mx">majito1992@live.com.mx</a>		
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	062 958 066	<b>TELÉFONO MÓVIL:</b>	0988289211

DATOS DE CONTACTO			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	100361263-5		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	NAVARRETE FLORES KAREN LORENA		
<b>DIRECCIÓN:</b>	CONJUNTO PASEOS DEL RETORNO II CASA N° 90 EN LA RIO CHIMBO Y PRINCESA PACCHA		
<b>EMAIL:</b>	<a href="mailto:karen_nav_92@hotmail.com">karen_nav_92@hotmail.com</a>		
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	062 653-228	<b>TELÉFONO MÓVIL:</b>	0992876617

<b>DATOS DE LA OBRA</b>	
<b>TÍTULO:</b>	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS/OS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, 2015.
<b>AUTOR (ES):</b>	Lozano Villegas María José Navarrete Flores Karen Lorena
<b>FECHA: AAAAMMDD</b>	2015/11/12
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
<b>PROGRAMA:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>PREGRADO</b> <input type="checkbox"/> <b>POSGRADO</b>
<b>TITULO POR EL QUE OPTA:</b>	Licenciadas en Enfermería
<b>ASESOR /DIRECTOR:</b>	Mph. Sonia Revelo

## **2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD**

Yo, María José Lozano Villegas, con cédula de identidad Nro. 100300230-8 y yo, Karen Lorena Navarrete Flores, con cédula de identidad Nro. 100361263-5 ,en calidad de autor (es) y titular (es) 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 (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 12 días del mes de Noviembre del 2015

#### **LAS AUTORAS:**



Lozano Villegas María José

CI. 100300230-8



Navarrete Flores Karen Lorena

CI. 100361263-5



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

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

Yo, María José Lozano Villegas, con cédula de identidad Nro. 100300230-8 y yo Karen Lorena Navarrete Flores con cédula de identidad Nro. 100361263-5, 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 (es) de la obra o trabajo de grado denominado: **ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS/OS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, 2015**, que ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciadas en Enfermería en la Universidad Técnica del Norte, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Técnica del Norte.

Ibarra, a los 12 días del mes de Noviembre de 2015

Lozano Villegas María José

CI. 100300230-8

Navarrete Flores Karen Lorena

CI. 100361263-5

## **DEDICATORIA**

Al culminar nuestra formación profesional, mediante la obtención del Título Académico, significa haber alcanzado una de las metas más importantes de nuestras vidas; concluir con una extensa carrera universitaria, la misma que nos deja recuerdos muy especiales de la época de estudiantes, que nunca olvidaremos. Por estas razones, este trabajo se lo dedicamos

A DIOS, porque con su infinita grandeza, ha guiado el sendero de nuestra vida, fortaleciéndonos en su luz en cada paso que damos.

A NUESTROS PADRES, por ser las personas que más queremos, nos dieron la vida y nos han formado como seres humanos con su ejemplo y sabiduría, apoyándonos en el trayecto de nuestra vida estudiantil; y quienes con su sacrificio y abnegación han sembrado en nosotros la semilla que ayudo a alcanzar esta meta profesional.

A NUESTROS HERMANOS, por su apoyo incondicional durante todo el trayecto de nuestra vida estudiantil.

María José, Karen

## **AGRADECIMIENTO**

Nuestro sincero agradecimiento a la Universidad Técnica del Norte, por ser el pilar del desarrollo cultural y velar por el mejoramiento de la educación.

A la Magister Viviana Espinel y Mph. Sonia Revelo, porque con esmerado profesionalismo supieron transmitir su sabiduría en la elaboración de la presente investigación.

María José, Karen

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	vii
AGRADECIMIENTO .....	viii
ÍNDICE .....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xii
ÍNDICE DE IMÁGENES .....	xii
RESUMEN.....	xiii
SUMARY.....	xv
TEMA .....	xvi
CAPÍTULO I.....	1
1 El Problema de Investigación .....	1
1.1 Planteamiento del Problema.....	1
1.2 Formulación del problema. ....	2
1.3 Justificación.....	3
1.4 Objetivos .....	5
1.4.1 Objetivo General.....	5
1.4.2 Objetivos Específicos .....	5
1.4.3 Preguntas de la investigación .....	6
CAPÍTULO II .....	7
2 Marco Teórico .....	7
2.1 Marco referencial .....	7
2.1.1 Situación laboral de las/los profesionales de enfermería en la provincia de Sucumbíos.....	7
2.1.2 Situación laboral de los/as profesionales de enfermería de la provincia de Imbabura .....	8
2.1.3 Situación laboral de los/las profesionales de enfermería de la provincia del Carchi.....	9
2.1.4 Situación laboral de los/as profesionales de enfermería de la provincia de Esmeraldas 2014.....	10
2.2 Marco contextual.....	11

2.2.1 Referencia del Distrito Metropolitano de Quito .....	11
2.3 Marco conceptual .....	20
2.3.1 Funciones de Enfermería .....	22
2.3.2 Carreras de Enfermería.....	25
2.3.3 Perfil de Egreso de la Universidad Técnica del Norte.....	27
2.3.4 Modelo Educativo de la Universidad Técnica del Norte.....	29
2.3.5 Densidad del personal sanitario.....	31
2.4 Marco Legal .....	33
2.4.1 Constitución de la República del Ecuador.....	33
2.4.1.1 Constitución.....	33
2.4.2 SENESCYT.....	33
2.4.3 Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP).....	36
2.4.4 Código de la Salud.....	40
2.5 Marco Ético .....	40
2.5.1 Código de Ética de la F.E.D.E.....	40
2.5.2 Declaración de Helsinki.....	41
CAPÍTULO III.....	43
3 Metodología de la investigación .....	43
3.1 Diseño de investigación .....	43
3.2 Tipo de investigación .....	43
3.3 Población y Muestra.....	44
3.4 Técnicas e Instrumentos .....	44
3.5 Operacionalización de Variables.....	45
CAPÍTULO IV.....	46
4 Resultados de la Investigación.....	46
4.1 Objetivo 1: Cuantificación de los profesionales de enfermería en:.....	46
4.2 Objetivo 2: Profesionales de enfermería según universidad de formación ....	48
4.3 Objetivo 3: Funciones que cumplen las/os profesionales de enfermería en los hospitales del MSP del DMQ.....	51
4.4 Objetivo 4: Tipo de relación laboral de las/os profesionales de enfermería en los hospitales del MSP del DMQ.....	52

4.5 Objetivo 5: Desempeño laboral de las/os profesionales de enfermería en los hospitales del MSP del DMQ.....	53
CAPÍTULO V .....	54
5 Conclusiones y recomendaciones .....	54
5.1 Conclusiones .....	54
5.2 Recomendaciones.....	56
BIBLIOGRAFÍA .....	58
ANEXOS .....	62
.....	62

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribución de la población por género (29). .....	46
Gráfico 2. Distribución de la población según su procedencia (29). .....	47
Gráfico 3. Centro Académico e Institución Universitaria de los profesionales de enfermería (29). .....	48
Gráfico 4. Distribución del personal según el título académico (29). .....	50
Gráfico 5. Funciones laborales de los profesionales de enfermería (29). .....	51
Gráfico 6. Situación laboral de los profesionales de enfermería (29). .....	52
Gráfico 7. Evaluación del desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la UTN (29). .....	53

## ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1 Hospital de Especialidades Eugenio Espejo (5). .....	13
Imagen 2 Hospital Gineco – Obstétrico Maternidad Isidro Ayora (7). .....	14
Imagen 3 Hospital Enrique Garcés (9). .....	15
Imagen 4 Hospital General Pablo Arturo Suárez (12). .....	17
Imagen 5 Hospital de Atención Integral del Adulto Mayor (14). .....	18
Imagen 6 Hospital Psiquiátrico Julio Endara (16). .....	19
Imagen 7 Umbral de médicos, enfermeras y parteras por 10000 habitantes (23). .....	32
Imagen 8. Hospital Pablo Arturo Suárez (30). .....	62
Imagen 9. Hospital Pablo Arturo Suárez (30). .....	62
Imagen 10. Aplicación de encuestas Hospital de Atención Integral del Adulto Mayor (31). .....	63
Imagen 11. Aplicación de encuestas Hospital de Atención Integral del Adulto Mayor (31). .....	63
Imagen 12. Hospital General Enrique Garcés (32). .....	64
Imagen13. HospitalGeneralEnriqueGarcés (32). .....	64

## RESUMEN

### ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS/OS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, 2015.

Lozano Villegas MaJosé<sup>1</sup>; Navarrete Flores Lorena<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidad Técnica del Norte; Carrera de Enfermería

[majito1992@live.com.mx](mailto:majito1992@live.com.mx); [karen\\_nav\\_92@hotmail.com](mailto:karen_nav_92@hotmail.com)

La enfermería ha evolucionado y su protagonismo ha tomado importancia e interés, su participación sobre el cuidado del enfermo ya no sólo se basa en las indicaciones del resto del equipo, sino que debido a los conocimientos científicos adquiridos, es capaz de tomar decisiones y ejecutar acciones conjuntamente con los demás miembros (Torres, 1999). Analizar la situación laboral de las/os profesionales de enfermería en los hospitales del Distrito Metropolitano de Quito, bajo investigación de tipo cuantitativo, exploratorio, descriptivo y transversal; como variables se nombran al total de profesionales enfermeros, género, procedencia, titulación, universidades de formación, instituciones donde laboran y funciones que cumplen. Los datos se obtienen a partir de la aplicación de una encuesta a los profesionales enfermeros que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del DMQ. Los datos obtenidos se ingresaron en una base de datos elaborada en Excel para su tabulación y elaboración de tablas y gráficos. Como resultados se identifica que el sexo femenino asume un mayor porcentaje, Pichincha es la provincia de donde proceden la mayoría de los profesionales enfermeros, en el ranking universitario elaborado se evidencia en primer lugar a la Universidad Central del Ecuador (77%), seguido de la UTN (8%) y en tercer lugar la PUCE (3%). La función más ejercida es la asistencial hospitalaria seguida por actividades administrativas como líderes, y funciones de docencia, en cuanto a dependencia laboral los nombramientos provisionales están en un 44% seguidos por los nombramientos provisionales están en un 44% seguidos por los nombramientos definitivos con 42% y los contratos

ocasionales con 9%; los egresados en la Técnica del Norte son profesionales que han alcanzado un desempeño laboral excelente según lo evaluado a través del formulario Eval-1.

**Palabras Clave:** Situación Laboral, Formación de Enfermeras/os, Enfermeras/os, Distrito Metropolitano de Quito, Universidad Técnica del Norte.

## SUMMARY

### SITUATION ANALYSIS OF LABOR / OS PROFESSIONAL NURSING IN HOSPITALS MINISTRY OF PUBLIC HEALTH OF METROPOLITAN DISTRICT OF QUITO, 2015.

Lozano Villegas MaJosé<sup>1</sup>; Navarrete Flores Lorena<sup>1</sup> Technical University of the  
North; Nursing Career

majito1992@live.com.mx; karen\_nav\_92@hotmail.com

Nursing has evolved and its role has taken important and interesting, its share caregiving is based not only on the instructions of the rest of the team, but because scientific knowledge gained, is able to take decisions and implement actions together with other members (Torres, 1999). Analyze the employment situation of the / os nurses in hospitals in the Metropolitan District of Quito. Quantitative research, exploratory, descriptive and transversal; as variables are named to all professional nurses, gender, origin, certification, training colleges, institutions where they work and functions performed. Data were obtained from the application of a survey of professional nurses who work in hospitals DMQ Public Health. The data were entered into a database created in Excel for tabulation and preparation of tables and graphs. As a result identifies the female assumes a higher percentage, Pichincha is the province where the majority of nursing professionals in the elaborate university ranking evidenced first to the Central University of Ecuador (77%), followed by UTN (8%) and thirdly the PUCE (3%). The work performed is followed by hospital care activities as leaders, administrative and teaching As labor dependency are provisional appointments by 44% followed by the final appointments with 42% and 9% temporary contracts; Technical graduates in the North are professionals who have achieved an excellent job performance as assessed through the Eval-1 form.

**Keywords:** Employment status, training of nurses / os, nurses / os, Metropolitan District of Quito, Technical University North.

## **TEMA**

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS/OS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, 2015.

# **CAPÍTULO I**

## **1 El Problema de Investigación**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

Desde el año 1965, la enfermería ha evolucionado y su protagonismo ha tomado importancia e interés, su participación sobre el cuidado del enfermo ya no sólo se basa en las indicaciones del resto del equipo, sino que debido a los conocimientos científicos adquiridos, es capaz de tomar decisiones y ejecutar acciones conjuntamente con los demás miembros (Torres, 1999).

La Universidad Técnica del Norte, Facultad Ciencias de la Salud, tiene consigo a docentes de alto nivel de conocimiento, encargados de formar a los estudiantes que han optado por seguir la carrera de Enfermería, (Universidad Técnica del Norte, 2006) con la seguridad de recibir educación de calidad, con un adecuado equilibrio entre la formación teórica y práctica, con modalidades didácticas innovadoras, con escenarios modernos y adecuados a las necesidades académicas planteadas en el modelo educativo y en concordancia con los estándares de calidad vigentes, creando así un conocimiento científico, actualizado en cada uno de los estudiantes; para que una vez formados como enfermeros/as tengan la capacidad de analizar, planificar, dirigir y controlar los cuidados y servicios de enfermería, gestionando los recursos humanos y económicos y evaluando las intervenciones y programas de salud, además de asumir y desarrollar una plena responsabilidad de la investigación y la docencia en el área de conocimiento propio de los cuidados respectivos hacia el enfermo (Torres, 1999).

La mayoría de profesionales graduados en la carrera de Enfermería, asisten a cursos de capacitación, congresos, conferencias, seminarios, talleres o pasantías,

demostrando su interés para incrementar sus conocimientos. Los mismos que demuestran en su campo laboral, mediante destrezas en las actividades de cuidado directo, administrativo, investigativo y de educación, dejando en alto el nombre de la universidad, y teniendo mayor acogida en muchos establecimientos de salud del país, por su calidad de trabajo y conocimientos. Los egresados con su nivel de conocimientos, pueden fácilmente vincularse a establecimientos de salud del sector público y privado, organismos nacionales e internacionales no gubernamentales, servicios comunitarios, fundaciones, empresas privadas, industrias farmacéuticas, docencia universitaria, y en equipos de investigación, en los cuales aplican sus conocimientos y se desenvuelven como profesionales idóneos acorde a las necesidades de estas instituciones.

Es por ello, que el presente trabajo de investigación se lo realiza, con el objetivo de analizar la situación laboral de los/as profesionales de enfermería que trabajan en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito, con la finalidad de conocer la oferta y la demanda identificando datos certeros del personal de enfermería y en especial de aquellos que se formaron en la Universidad Técnica del Norte. Conocer el lugar específico en el que se encuentran laborando dentro de la provincia.

## **1.2 Formulación del problema.**

¿Cuál es la situación laboral de las/os profesionales de enfermería en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito, 2015?

### **1.3 Justificación**

La enfermería se encuentra inmersa en la dinámica impuesta por un perfil epidemiológico en transición que ha determinado la implementación de estrategias y acciones encaminadas a disminuir los riesgos sanitarios presentes en cualquier etapa de la vida, favorecer la cultura de la salud y promover estilos de vida saludables. La sociedad requiere de un profesional de Enfermería, capacitado, que demuestre calidad y compromiso profesional para responder al nuevo perfil epidemiológico con disponibilidad para atender y resolver de manera inmediata las demandas y necesidades de salud.

Las tendencias de la educación, la práctica y la investigación, han demostrado que el cuidado de enfermería es imprescindible para las poblaciones. La enfermería está haciendo frente a suman dato histórico y cultural de encargarse del cuidado dirigido a individuos y a colectivos en todos sus ámbitos y expresión, valiéndose del conocimiento y la experiencia en el cuidado de la vida y la salud de los pueblos. La educación en enfermería, surgió vinculada a los hospitales, porque la creación de escuelas se basó en las necesidades de atención a enfermos en una institución hospitalaria y determinó su evolución y el desarrollo. La investigación se la realizo en el Distrito Metropolitano de Quito porque es la capital de nuestro país y debido a que en esta ciudad se encuentran hospitales del Ministerio de Salud Pública de gran complejidad y que dan acogida amillones de ecuatorianos.

Esta investigación es de gran importancia ya que con ella se analizó el perfil, la situación laboral del profesional en enfermería graduado en la Universidad Técnica del Norte que labora en los hospitales pertenecientes a la red pública del Ministerio de Salud ubicados en el Distrito Metropolitano de Quito en el cual se desarrolla un trabajo de mayor complejidad y mayor poder resolutivo a comparación del resto de unidades de salud que se encuentran en las ciudades del país.

Este estudio permitirá a la Universidad Técnica del Norte en especial a la carrera de Enfermería enfocarse en desarrollar un plan de estudio en base a las necesidades que

se genera a nivel nacional y de mayor complejidad revolucionando en la formación de profesionales capaces de desenvolverse ante cualquier tipo de problema que se presente en el trabajo diario que desarrolle, además se constituye en un aporte significativo en el seguimiento a nuestros graduados tal como lo exige en la actualidad el CEAACES.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo General**

Analizar la situación laboral de los/as profesionales de enfermería en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Identificar cuantitativamente a los/as profesionales de enfermería que trabajan en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito.
- Identificar el porcentaje de profesionales de enfermería según la universidad de formación, que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito.
- Identificar las funciones que se encuentran cumpliendo las/os profesionales de enfermería en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito.
- Establecer el tipo de relación laboral que tiene las/os profesionales de enfermería en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito.
- Establecer el desempeño laboral de las/os profesionales de enfermería titulados en la Universidad Técnica del Norte y que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito.
- Recopilar la información de los egresados de la Universidad Técnica del Norte que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito, en la base de datos electrónica elaborada, para apoyar el proyecto de seguimiento de graduados.

### **1.4.3 Preguntas de la investigación**

- ¿Cuántos son los/as profesionales de enfermería que trabajan en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito?
- ¿Cuánto es el porcentaje de profesionales de enfermería según la universidad de formación, que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito?
- ¿Cuáles son las funciones que se encuentran cumpliendo las/os profesionales de enfermería en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito?
- ¿Qué tipo de relación laboran que tiene las/os profesionales de enfermería en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito?
- ¿Cuál es el desempeño laboral de las/os profesionales de enfermería en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito?
- ¿Cómo el proceso de seguimiento de graduados, se apoyara con la base de datos electrónica elaborada con la información de los egresaos de la Universidad Técnica del Norte que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito?

## **CAPÍTULO II**

### **2 Marco Teórico**

#### **2.1 Marco referencial**

##### **2.1.1 Situación laboral de las/los profesionales de enfermería en la provincia de Sucumbíos**

La investigación indica la situación laboral de los profesionales de enfermería que laboran en las diferentes casas de salud del Ministerio de Salud Pública, semiprivadas y privadas de la provincia de Sucumbíos, que permitirá verificar el cumplimiento de la funciones, debilidades, fortalezas y tomar las medidas correctivas. Está dirigida a la indagación de necesidades de aprendizaje que establece el inicio de la elaboración de estrategias sobre la problemática detectada, exponiendo 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, 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 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 (Repositorio Digital UTN, 2015).

### **2.1.2 Situación laboral de los/as profesionales de enfermería de la provincia de Imbabura**

La enfermería que es un pilar fundamental de los servicios de salud tiene como propósito mejorar la calidad de vida de las personas; mediante la prevención, promoción y recuperación tanto física como emocional; de los pacientes y familiares. Por lo que se fomenta la importancia de los profesionales de enfermería en las áreas de salud ya sea comunitario y hospitalario, de esta manera logramos comprender el arduo trabajo que realiza el personal de salud en las áreas en las que laboran. Con el pasar de los años esta profesión ha tomado una importancia significativa a nivel mundial, sin ser que nuestro país sea la excepción, en la actualidad existe un gran número de universidades que brindan estudios de educación superior en enfermería, aumentando los número de estos en el Ecuador. Pero aunque existan niveles de aumento de enfermeras/os en el país, todavía existe déficit de profesionales en los servicios de salud y no se completa el estimado de población que deben existir en la provincia. El presente trabajo determinara la situación laboral que tienen los profesionales de enfermería en la provincia de Imbabura, encontrando que existe un déficit en esta, ya sea por falta de profesionales o por que las plazas de trabajo son ocupadas por personas que reciben menor remuneración por no tener un título académico; pero que realizan las mismas actividades de enfermería. La satisfacción de esta investigación es que la UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE ocupa el primer lugar en institución de educación superior que tiene la mayor cantidad de profesionales de enfermería en la provincia de Imbabura (Repositorio Digital UTN, 2014).

### **2.1.3 Situación laboral de los/las profesionales de enfermería de la provincia del Carchi**

La enfermería como pilar fundamental de los servicios de salud tiene el propósito de mejorar la calidad de vida de las personas; mediante la prevención, promoción y recuperación tanto física como emocional; de los pacientes y familia. Por lo que se fomenta la importancia de los profesionales de enfermería en las áreas de salud ya sea comunitario y hospitalario, así logramos comprender el arduo trabajo que realiza el personal de salud en las diferentes áreas que laboran. La enfermería con el tiempo ha tomado gran importancia a nivel mundial, sin ser nuestro país la excepción, en la actualidad existe un gran número de universidades que brindan estudios de educación superior en la carrera de enfermería, acrecentando el número de profesionales de enfermería en el país. Pero aunque exista un crecimiento de estos en el país, todavía se evidencia déficit de profesionales en los servicios de salud y no se completa el estimado de población y número de enfermeros y enfermeras que deben existir en la provincia. El presente trabajo determina la situación laboral que tienen los profesionales de enfermería de la provincia del Carchi, encontrando un déficit en la provincia, ya sea por falta de profesionales o por que los puestos son ocupados por personas que reciben menor remuneración por no obtener un título académico; pero que realizan el mismo tipo de trabajo. La satisfacción de esta investigación es que la UNIVERSIDAD Y TÉCNICA DEL NORTE ocupa el primer lugar en institución de educación superior que tiene la mayor cantidad de profesionales de enfermería en la provincia del Carchi (Repositorio Digital UTN, 2014).

#### **2.1.4 Situación laboral de los/as profesionales de enfermería de la provincia de Esmeraldas 2014**

La enfermería es la esencia de los servicios de salud que tiene como misión mejorar la calidad de vida de las personas, con la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación del enfermo, familia y comunidad. Por lo que se reconoce el valor de los profesionales de enfermería en las áreas de salud tanto comunitario como hospitalario, de esta manera reconocer el duro trabajo que realizan en las áreas que laboran. A través de la historia, la enfermería ha ido teniendo gran importancia significativa a nivel mundial, y sin excepción en el Ecuador. En la actualidad existen varias instituciones que ofrecen estudios de educación superior con la carrera de enfermería, incrementando el número de profesionales en el país. Pero aun así se evidencia un déficit de profesionales de enfermería en los servicios de salud de la provincia de Esmeraldas y del resto del país. Sin duda alguna, las/os profesionales de enfermería de la Universidad Técnica del Norte; tienen capacidad de analizar, planificar y dirigir cada uno de los cuidados directos impartidos 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. Reconociendo que la vida y la salud son derechos consagrados del ser humano, por ello las/os profesionales de enfermería buscan salvaguardar y mejorar el estado de bienestar físico, mental y social del individuo, familia y comunidad (Repositorio Digital UTN, 2015).

## **2.2 Marco contextual**

### **2.2.1 Referencia del Distrito Metropolitano de Quito**

Entre las 24 provincias que conforman la República del Ecuador esta Pichincha, ubicada al norte del país, en la región geográfica conocida como sierra; la ciudad de Quito es capital del Ecuador y de la provincia de Pichincha que además es la localidad más poblada de la región (Gobierno Provincial de Pichincha, 2013).

Fue creada de acuerdo con la Ley de División Territorial de Colombia del 25 de junio de 1824, expedida por el Gral. Francisco de Paula Santander, abarcando también los territorios que actualmente tienen las provincias de Cotopaxi y Esmeraldas (Gobierno Provincial de Pichincha, 2013).

Inicialmente estuvo integrada por los cantones Quito, Machachi, Latacunga, Quijos y Esmeraldas, pero al instaurarse la República del Ecuador, la división política del Estado sufrió algunos cambios. El 18 de noviembre de 1847 se desmembró al crearse la provincia de Esmeraldas, y el 1 de abril de 1851 sufrió una nueva mutilación al crearse la provincia de León hoy llamada Cotopaxi. Finalmente quedó integrada por los cantones Cayambe, Mejía (Machachi), Pedro Moncayo (Tabacundo), Pedro Vicente Maldonado, Puerto Quito, Rumiñahui (Sangolquí), San Miguel de los Bancos, Santo Domingo de los Colorados y Quito, que es su capital (Gobierno Provincial de Pichincha, 2013).

La provincia de Pichincha tiene una extensión aproximada de 13.253 km<sup>2</sup> y limita: Al norte con Imbabura, al sur con Cotopaxi y parte de Los Ríos, al este con Napo y parte de Sucumbíos, y al oeste con Esmeraldas y Manabí (Gobierno Provincial de Pichincha, 2013).

La Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, dio cumplimiento al Decreto Ejecutivo No.357, el 20 de mayo de 2010, que determinó el establecimiento de nueve zonas de planificación para la organización administrativa de las entidades y

organismos del Ejecutivo en los territorios (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2010).

Aquella disposición presidencial reemplazó a la división territorial de siete zonas, contemplada en el Decreto Ejecutivo No. 878 de mayo de 2008, y dispone la creación de una sede administrativa de la SENPLADES en cada zona de planificación, excepto en la Zona 9 del Distrito Metropolitano de Quito, cuya administración pertenece al nivel central. Esta nueva organización territorial responde a la necesidad de que la institución asuma de mejor manera sus competencias y atribuciones como Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Planificación Participativa (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2010).

La conformación de zonas de planificación supone construir un país policéntrico y más equilibrado, acercando el Estado a los territorios. Los recursos públicos serán distribuidos de manera equitativa, acompañados de la transferencia de competencias y responsabilidades claras, de esta manera no habrán provincias de primera, de segunda o de tercera, sino solo de primera (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2010).

La distribución de la zona 9, tiene constituido los hospitales del Ministerio de Salud Pública entre los cuales se nombraron: Hospital de Especialidades Eugenio Espejo, Hospital Gineco-Obstétrico Maternidad Isidro Ayora, Hospital Enrique Garcés, Hospital Pablo Arturo Suárez, Hospital Integral del Adulto Mayor, Hospital Psiquiátrico Julio Endara, Hospital de Niños Baca Ortiz.

- **Hospital de Especialidades Eugenio Espejo:**



**Imagen 1**Hospital de Especialidades Eugenio Espejo(Hospital de Especialidades Eugenio Espejo, 2015).

El Hospital de Especialidades Eugenio Espejo, es un hospital de tercer nivel de referencia nacional orientado a la prestación de servicios con calidad y calidez, a través de su cartera de servicios cumpliendo con la responsabilidad de promoción, prevención, recuperación, rehabilitación de la salud integral, conforme las políticas del Ministerio de Salud Pública y el trabajo en red, en el marco de la justicia y equidad social (Ministerio de Salud Pública, 2013).

Dicho establecimiento de salud cuenta con 425 camas disponibles y servicios como de: Consulta Externa, Hospitalización, Emergencia, Centro Quirúrgico, Unidad de Cuidados Intensivos, Unidad de Quemados, Unidad de Hemodiálisis, Oncología, Trasplantes, Hospital del Día, Laboratorio Clínico, Anatomía Patológica, Imagenología y Rehabilitación. Además tiene su equipamiento de Rayos X, Tomógrafo, Angiógrafo, Resonancia Magnética, Litotriptor, Neuro-navegador (Ministerio de Salud Pública, 2013).

- **Hospital Gineco-Obstétrico Maternidad Isidro Ayora:**



**Imagen 2**Hospital Gineco – Obstétrico Maternidad Isidro Ayora(Maternidad Isidro Ayora, 2015).

Siendo el Presidente de la República del Ecuador el Sr. Galo Plaza en el año de 1949, ya existiendo el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, fundado en 1928, como administradora de las Instituciones de Salud, el Servicio Cooperativo Interamericano de Salud Pública y la Junta de Asistencia Social proyectan la instauración de una Maternidad para la ciudad de Quito con todos los avances científicos, técnicos y organizativos de esa época. Con una capacidad de 100 camas, cuando en el año de 1949 habían alrededor de 200 000 habitantes, con asesores norteamericanos como médicos, enfermeras, trabajadores sociales, dietistas, administradores, entre otros (Maternidad Isidro Ayora, 2005).

Con la presencia del Señor Presidente de la República Don Galo Plaza se inaugura la nueva Maternidad el 28 de marzo de 1951, así abriendo sus puertas al público el 25 de mayo ese mismo año denominando al establecimiento con el ilustre y ejemplar nombre del señor Doctor Isidro Ayora (Maternidad Isidro Ayora, 2005).

En la actualidad el Hospital Gineco – Obstétrico Maternidad Isidro Ayora es un hospital de tercer nivel, es decir, especializado cuenta con 249 camas disponibles dando así atención alrededor de 1.150.380 habitantes mujeres en toda etapa fértil con múltiples servicios de los cuales los más importantes se nombraron a Consulta

Externa, Hospitalización, Emergencia, Centro Obstétrico y Quirúrgico, Laboratorio Clínico, Medicina Transfusional, Imagenología, Colposcopia, Unidad de Cuidados Intensivos Maternos, Neonatología, Banco de leche; dado es así que este establecimiento de salud ha dado como prioridad a la atención integral de la mujer en todos las etapas de su vida desde la adolescencia, englobando los ámbitos de su vida como individual, integral y familiar.

- **Hospital Enrique Garcés:**



**Imagen 3**Hospital Enrique Garcés (Hospital Enrique Garcés, 2015).

El Hospital Enrique Garcés inicia como un proyecto en el año de 1972 en el Gobierno del Gral. Guillermo Rodríguez, en el año de 1982 se inaugura la Consulta Externa con atención al público en las especialidades de: medicina interna, gineco-obstetricia, pediatría y cirugía; y subespecialidades en dermatología, cardiología, neumología, odontología, Servicio de Medicina Física y Rehabilitación y con el apoyo de laboratorio clínico, rayos x, farmacia, mantenimiento, trabajo social, almacén, estadística, enfermería, servicios técnicos y recursos humanos (Ministerio de Salud Pública, 2006).

Se puede concebir en la historia del Hospital Enrique Garcés varios ciclos en el cual la primera de divide en el año de 1982 – 1985 en donde su infraestructura no estaba totalmente terminada, pero en la capacidad técnica, buena voluntad e ilusión del comienzo de un segundo hogar había que empezar con la máxima organización y

profesionalismo, por lo que este hospital tuvo un inicio muy confortador (Ministerio de Salud Pública, 2006).

El ciclo establecido entre los años 1985 – 1994 el hospital consiguió su lucidez y prestigio, el personal se instituyó en sus actividades, se notaba una alta dosis de entrega y dedicación en casi todos sus actores. El tercer ciclo entre el año de 1995 – 2006 en donde el hospital obtuvo su especialización en las diferentes especialidades, fue el periodo en el que alcanzó su máximo prestigio institucional (Ministerio de Salud Pública, 2006), (Ministerio de Salud Pública, 2015).

En el año 2010, la Vicepresidencia de la República y el Ministerio de Salud Pública organizaron el concurso nacional de Atención de Calidad con Calidez en el que el Hospital Enrique Garcés obtuvo el PRIMER PUESTO en la categoría hospitales generales, este hecho inédito será recordado como un hito en la historia de esta Institución. Además se debe recordar que el Hospital Enrique Garcés es un hospital general con cuatro especialidades básicas y 29 subespecialidades, cuenta con un número de camas de 329 brindando servicios de Consulta Externa, Emergencia de 24 horas, Hospitalización, Unidad de Cuidados Intensivos, Neonatología, Centro Quirúrgico y Obstétrico, Laboratorio clínico, Imagenología y Rehabilitación (Ministerio de Salud Pública, 2015).

- **Hospital General Pablo Arturo Suárez**



**Imagen 4**Hospital General Pablo Arturo Suárez (Hospital Pablo Arturo Suárez, 2015).

El Hospital Pablo Arturo Suárez fue creado por la fusión del Hospital San Juan de Dios, fundado en el periodo Colonial en 1565 y el Sanatorio de la Liga Ecuatoriana Antituberculosa (LEA), creado en 1958 para el aislamiento de personas enfermas de tuberculosis. En el año de 1973 se produce esta fusión creando una nueva casa asistencial llamada Pablo Arturo Suárez, el mismo que en un comienzo dependió administrativamente de la LEA, pero más tarde pasa a ser una unidad operativa del Ministerio de Salud Pública por decreto supremo 1364 del 11 de Diciembre en 1974, con la denominación de Hospital Pablo Arturo Suárez (Ministerio de Salud Pública, 2013).

En la actualidad el Hospital Pablo Arturo Suárez es un establecimiento de salud de tercer nivel que atiende alrededor de 2.239.191 habitantes del Ecuador siendo así que cuenta con 195 camas, asimismo se pudo nombrar algunos servicios que brinda como Consulta Externa, Emergencia de 24 horas, Hospitalización, Centro Quirúrgico y Obstétrico, Unidad de Cuidados Intensivos, Neonatología, Rehabilitación, Laboratorio clínico, Rayos X (Ministerio de Salud Pública, 2015), (Ministerio de Salud Pública, 2013).

- **Hospital de Atención Integral del Adulto Mayor**



**Imagen 5 Hospital de Atención Integral del Adulto Mayor (Hospital Integral del Adulto Mayor, 2015).**

El Hospital de Atención Integral del Adulto Mayor cuenta con una atención geriátrica integral incluyendo cuidados especiales, servicios de enfermería y atención médico-geriátrica, considerando también los ámbitos de salud, psíquicos y sociales, atiende diariamente alrededor de 120 pacientes mayores de 65 años. El hospital del Adulto Mayor además cuenta con club de diabéticos, donde se realizan charlas educativas a los usuarios que padecen esta enfermedad, logran que así concienticen los riesgos de padecer diabetes, cuidados y estilos de vida saludables (Ministerio de Salud Pública, 2015).

La inclusión del adulto mayor en la sociedad es un eje fundamental en el hospital, por lo que también se realizan charlas explicativas para evitar el maltrato y el abandono por parte de familiares y cuidadores a los mismos (Ministerio de Salud Pública, 2012).

La atención del hospital es integral ya que está considerado como un hospital de tercer nivel, esto quiere decir, una entidad pública de especialidad, oferta servicios en: Geriátrica, Fisiatría, Terapia Ocupacional y Rehabilitación Física, Nutrición, Odontología, Psicología, Psiquiatría, Laboratorio Clínico, Farmacia, Electrocardiograma, Densitometría, Hospital del Día y Trabajo Social; se debe recalcar que esta institución cuenta con 40 camas disponibles y que atienden a un

porcentaje alto de pacientes adulto mayor (Ministerio de Salud Pública, 2015), (Ministerio de Salud Pública, 2012).

- **Hospital Psiquiátrico Julio Endara**



**Imagen 6 Hospital Psiquiátrico Julio Endara(Hospital Psiquiátrico Julio Endara, 2014).**

En el año de 1953 se inició el Hospital Psiquiátrico Julio Endara, el cual trabaja constantemente con calidad y calidez del servicio, buscando la excelencia en la atención de sus usuarios, por lo cual ha logrado ubicarse como un ente a nivel nacional para las demás casa hospitalarias psiquiátricas; siendo así la única institución pública de tercer nivel de atención especializada a nivel de Salud Mental (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2013).

Dicho hospital trata de lograr un cambio cultural en la percepción que la población tiene hacia un hospital psiquiátrico, es así que se deja por lado ciertas prácticas manicomiales abriendo puertas, promoviendo la atención de los pacientes y de su grupo familiar manteniendo la participación de la comunidad y evitar así la institucionalización. Aquel cambio antes mencionado se encamina a la colaboración de todos los actores de la sociedad como las autoridades, personal que labora en la institución, familiares y comunidad en general (Ministerio de Salud Pública, 2015), (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2013).

Actualmente el Hospital Psiquiátrico recibe a usuarios, visitantes y residentes de varios cantones del Ecuador, y no sólo de la provincia de Pichincha ya que esta

institución es considerada de tercer nivel nacional por lo que cuenta con 70 camas disponibles y cuenta con servicios de salud como Consulta Externa, Emergencia 24 horas, Hospitalización, Terapia Electroconvulsiva y Laboratorio clínico (Ministerio de Salud Pública, 2015), (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2013).

### **2.3 Marco conceptual**

Entre las políticas de mejoramiento en la calidad del servicio en el sector público se han reenforcado los procesos de gestión mediante la implementación de un sistema de evaluación innovado, que permita al nivel ejecutivo y administrativo tomar las decisiones oportunas en la gestión de las instituciones, además en el sistema de evaluación crea espacios de autoevaluación e integración entre las diferentes áreas de la estructura organización; favoreciendo la coordinación y la armonía en el modelo de gestión.

En el Ecuador, el sistema de evaluación tiene el fin de la evaluación del desempeño será que la institución, las unidades o procesos internos y sus funcionarios y servidores, tengan una visión consensuada y de conjunto que genere condiciones para aplicar eficientemente la estrategia institucional, tendiente a optimizar los servicios públicos que brindan los funcionarios y servidores; y volverlos más productivos, incrementando al mismo tiempo la satisfacción de los ciudadanos,(SENRES, 2008) además, todo servidor público será evaluado, los resultados que se obtienen de la evaluación, servirán de base para la identificación de las necesidades de capacitación o entrenamiento del personal o de promoción y reubicación, para mejorar su rendimiento y productividad.

Con este fin las instituciones de servicio público, deberá establecer los procesos de evaluación, en la fase inicial se designará el personal para conformar el equipo de evaluación, además el plan de evaluación de desempeño contendrá:

- Base legal
- Población objeto de estudio
- Cronograma

En el proceso de evaluación el jefe inmediato evalúa el desempeño de los funcionarios a su cargo llenando el formulario, los registros de los diferentes campos de desempeño se evalúan con la siguiente escala:

- Excelente.-Desempeño alto, calificación que es igual o superior al 90,5%.
- Muy bueno.- Desempeño mejora lo esperado, calificación que está comprendida entre el 80,5% y 90,4%.
- Satisfactorio.- Desempeño esperado, calificación que está comprendida entre el 70,5% y 80,4%.
- Deficiente.- Desempeño bajo lo esperado, calificación que está comprendida entre el 60,5% y 70,4%.
- Inaceptable.- Desempeño muy bajo a lo esperado, calificación igual o inferior al 60,4%.

La escala de evaluación se aplica en el Formulario para Evaluaciones de Desempeño, Eval 01, que cuenta con la siguiente estructura:

- 60% Bloque de indicadores de gestión del puesto
- 8% Conocimientos
- 8% Competencias técnicas del puesto
- 8% Competencias universales
- 16% Trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo
- Resumen de resultados
- Firma del evaluador

El formulario Eval-1 es un instrumento que mide el desempeño laboral respecto a competencias individuales, área de evaluación que se refiere a la aplicación de

destrezas a través de comportamientos laborales observables, mismas que son iguales para todos los niveles sin excepción de jerarquía y se alinean a valores y principios de la cultura organizacional, medidos a través de su relevancia (3 alta, 2 media, 1 baja) y la frecuencia de aplicación.

### **2.3.1 Funciones de Enfermería**

A medida que transcurren las décadas, la enfermería parece tornarse cada vez más importante en los servicios de salud, más creativa y objetiva para analizar sus esfuerzos y metas profesionales, no obstante siguen presente múltiples dificultades que obstaculizan su desarrollo, muchos de los cuales han existido durante años (Repositorio Digital UTN, 2014).

Los organismos internacionales han dado siempre una gran importancia al trabajo de enfermería en el campo de la salud y se han pronunciado sobre sus conocimientos y funciones. En este sentido la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consideran que la enfermería debe contener una serie de conocimientos para que pueda realizar la misión que le corresponde dentro de los servicios de salud. Estos criterios se han manifestado durante muchos años, a continuación se exponen los aspectos que consideramos más relevantes en este sentido (Repositorio Digital UTN, 2014).

Alrededor de 1977, la OPS elaboró un proyecto para investigar sobre la práctica de enfermería interpaíses, cuya misión fue analizar el quehacer de la profesión y disponer de la información que permitiera conocer la situación prevaleciente como fuerza de trabajo en seis países de América Latina: Brasil, Colombia, Ecuador, Honduras, México y Perú, (Repositorio Digital UTN, 2014).

El estudio se presentó y analizó en forma separada y conjunta; de allí se obtuvo importante información sobre la disponibilidad, distribución y formación de los recursos humanos en enfermería, y también se evidenció la falta de delimitación de

las funciones y tareas de este personal. Se desarrolló una investigación por la OPS, en 1987, sobre la práctica de enfermería en seis países de la región, se definieron temas de interés para investigar y las líneas prioritarias (Repositorio Digital UTN, 2014).

Entre dichas prioridades fueron incluidas: situación de la práctica de enfermería, condiciones de trabajo del personal, mercado de trabajo, tendencias y perspectivas en relación con las políticas de extensión de la cobertura e impacto de la atención de enfermería en la salud de la población y en la atención primaria. La prioridad otorgada a la investigación se debió al reconocimiento de la necesidad de traer un análisis crítico de la situación y de los factores económicos y políticos que condicionan su ejercicio profesional en la toma de decisiones y en la elaboración de planes de enfermería coherentes con las necesidades de salud de la población y con la realidad sociopolítica de los países (Repositorio Digital UTN, 2015).

La definición de las funciones está implícita en las tres primeras áreas y responde a la idea de que este tipo de investigación sobre los resultados de la práctica enfocada, tanto a la respuesta de los usuarios, como a la entrega de servicios a los pacientes y sus familiares son fundamentales para ayudar a las organizaciones de salud a que logren sus propósitos de mejoramiento de la calidad de la atención y simultáneamente a la disminución de los costos.

Otros elementos importantes sobre esta temática se encuentran en los resultados parciales de un Estudio Multicéntrico sobre la Reforma de Salud y sus Implicaciones para la Práctica, la Regulación y la Educación de Enfermería, realizada en cinco países: Argentina, Brasil, Colombia, México y Estados Unidos, en 1999, donde se muestran algunas de las más importantes implicaciones que la reforma de salud ha tenido para la enfermería, las cuales se resumen en: condiciones de trabajo precarias; incremento de la carga laboral; pérdida de seguridad en los trabajos, lo cual es también una consecuencia de las reformas del Estado; falta de suministros para la prestación de servicios; bajos salarios; falta de recurso humano de enfermería; necesidad de trabajar en dos o más instituciones; insatisfacción laboral e incremento

de procesos de demanda por responsabilidad civil (Repositorio Digital UTN, 2015), (Repositorio Digital UTN, 2014).

A pesar de las recomendaciones salidas de las reuniones y organizaciones internacionales y de las solicitudes hechas a los gobiernos de incorporar la enfermería en los niveles estratégicos nacional, departamental, distrital, regional y local, los resultados muestran una respuesta inconsistente y un desarrollo incipiente y desigual de los servicios de enfermería en los países de la Región de las Américas. También hay evidencias de que los servicios de enfermería, en la mayoría de los países, enfrentan una problemática que involucra el desequilibrio entre la oferta y la demanda de personal de enfermería, las deficientes condiciones de trabajo, la falta de posicionamiento de esta disciplina y su participación en la toma de decisiones del sector salud (Repositorio Digital UTN, 2014).

Según la OPS dentro de las características de la fuerza laboral en enfermería uno de los aspectos más importantes a considerar es la oferta de personal. En diferentes análisis se ha identificado que si bien el número de profesionales y auxiliares de enfermería ha aumentado, aún se registra escasez en la mayoría de los países. Igualmente, se presenta deserción o abandono de la profesión u oficio, en busca de opciones con mejores remuneración y condiciones de trabajo; falta de aspirantes para ingresar a los programas de formación en enfermería, especialmente en el nivel Universitario (Repositorio Digital UTN, 2014).

La enfermería juega un papel importante en el logro de una gran variedad de resultados positivos, tales como el incremento del conocimiento en salud, la disminución de quejas, el mantenimiento de la salud, la accesibilidad a los servicios, la disminución de los días de estancia hospitalaria y en la satisfacción de pacientes y empleados. El estudio mencionado en el párrafo anterior mostró que los pacientes estuvieron satisfechos con la atención recibida, que la calidad técnica de las enfermeras generales es parecida a la de los médicos generales y los servicios son menos costosos. Hartz y otros reportó un estudio de 3.100 hospitales en los cuales se analizaron las características del hospital y sus tasas de mortalidad. Los resultados

evidenciaron que los hospitales que tienen un buen porcentaje de enfermeras generales y una alta razón de enfermeras por pacientes tienen tasas menores de mortalidad (Repositorio Digital UTN, 2014).

En marzo del 2001, el Programa de Organización y Gestión de Sistemas (HSO) y Servicios de Salud y la División de Desarrollo de Sistemas y Servicios de Salud (HSP) de la OPS, a partir el análisis de la situación de los servicios de enfermería en los países de la Región de las Américas, de las reformas que se adelantan en los sistemas y los servicios de salud y sobre todo, de las necesidades de los individuos y las comunidades, se propuso gestionar un proyecto que fortaleciera el desarrollo de los servicios de enfermería y que contribuyera al logro de las metas de salud (Repositorio Digital UTN, 2014).

### **2.3.2 Carreras de Enfermería**

La enfermería como profesión en el Ecuador es respectivamente joven. Las escuelas universitarias proceden desde 1942 y los cambios que se han maniobrado con el transcurso del tiempo, como en lo científico, socioeconómico y de organización, han determinado la necesidad de modificar la estructura de las escuelas de enfermería (Macas Leon, 2012), (De la Torre & Velasco, 2011).

La enfermería siempre traspasa a proporcionar una mejor atención a la comunidad, se ha visto precisada a preparar el personal con una extensa fundamentación científica, técnica y humanista, que la ubica en un status superior, para esto ha sido preciso unificar la preparación del recurso de enfermería y hacer cambios curriculares, esto fue posible a través de la creación en 1968 de la Asociación de Escuelas de Enfermería de Ecuador (ASEDEE), que coordina la docencia, el servicio y el gremio. En el año de 1965 la Facultad de Enfermería de la Universidad Católica del Ecuador había declarado en su "filosofía y objetivos" que, siendo la enfermería una profesión, se comprometía a tomar parte empuje en la vida académica de la Universidad. A partir de 1971, la educación de enfermería profesional se constituyó en su totalidad a nivel universitario y la Escuela Nacional de Enfermería elevó a categoría de

profesores universitarios a todos sus docentes. “En un seminario que se realizó en ese año se reconoció la realidad de enfermería a nivel profesional y no profesional, así como su oferta y demanda, y se recomendó que se formulara una política nacional de enfermería y se establecieran normas mínimas para el funcionamiento de la ASEDEE (Macas Leon, 2012), (De la Torre & Velasco, 2011).

En 1972 se aprobó la política formulada por la ASEDEE (Asociación de escuelas de Enfermería En Ecuador) en colaboración con el Ministerio de Salud Pública, y fue puesta en vigencia. Esto dio como resultado la unificación de criterios entre docencia y servicio, especialmente en lo que se refiere a la preparación del personal de enfermería según la necesidad del país. Se dividió la carrera de enfermería en dos ciclos: el primero, de tres años, forma a la enfermera capaz de dar asistencia integrada al paciente en las áreas médico quirúrgica, salud mental, salud comunitaria, materno infantil y principios de administración, para luego realizar un año de enfermería rural en el área y lugar donde el Ministerio de Salud Pública le designe”. Al finalizar este año, el título debe ser legalizado por la ASEDEE (Asociación de escuelas de Enfermería En Ecuador). En el segundo ciclo de la carrera se profundizan conocimientos en las áreas médico quirúrgica, salud comunitaria y de salud mental, así como en investigación, administración y liderazgo, para optar por la Licenciatura (Macas Leon, 2012), (De la Torre & Velasco, 2011).

La política nacional de enfermería específica las cifras que propuso el Ministerio de Salud Pública como meta de producción de enfermeras y auxiliares hasta 1980. En la formación de personal auxiliar se ha sobrepasado la meta; no así en la formación de personal profesional, debido en parte a la alta deserción de estudiantes. Este fenómeno obedece a falta de orientación vocacional a nivel de educación media, bajo rendimiento académico, malas condiciones de trabajo de la enfermera y escasos incentivos profesionales. En 1977 se inicia la evaluación de los programas de introducción a la enfermería, médico quirúrgico, salud comunitaria y materna infantil, para realizar cambios y adaptaciones pertinentes. Se han mantenido cursos permanentes y adscritos para la formación del personal no profesional (auxiliares de enfermería, auxiliares instrumentistas y secretarías clínicas). Para la capacitación de

docentes, “ASEDEE (Asociación de Escuelas de Enfermería del Ecuador) utiliza los cursos de metodología educativa ofrecidos en Río de Janeiro. Con el propósito de aumentar el número de recursos de enfermería, para responder a las demandas de salud del país, ASEDEE (Asociación de escuelas de Enfermería En Ecuador) asesoró en la creación de dos Escuelas. Del 28 de mayo al 1 de junio de 1979, las Escuelas y Facultades de Enfermería del Ecuador y las representantes de las instituciones de servicios de salud que colaboran con docencia se dieron cita en Quito, para llevar a efecto el Primer Seminario Taller de Evaluación y Reformulación de la 13 Behn, V. Innovaciones en la formación del Licenciado en Enfermería en Latinoamérica, al inicio del siglo. Política Educativa en Ecuador. Durante este Seminario-Taller, se consideró que dicha política no puede ser una declaración aislada del contexto de la realidad nacional, lo que hizo evidente la necesidad de realizar un análisis de los factores socioeconómicos, de salud y educacionales que fundamenten la nueva política” (Macas Leon, 2012), (De la Torre & Velasco, 2011).

### **2.3.3 Perfil de Egreso de la Universidad Técnica del Norte**

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 (Universidad Técnica del Norte, 2006).

Por tanto, los estudios de la carrera de Enfermería, van encaminados a lograr que, sus futuros titulados:

- Adquirir conocimientos amplios de la ciencia enfermera, las ciencias de la salud, humanas y sociales para dar respuesta a las necesidades 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.

Las Competencias Genéricas, seleccionadas por la carrera de acuerdo a referentes nacionales e internacionales, fueron agrupadas y se traducen en objetivos educacionales, que permean el currículum en forma transversal:

- Estimular el liderazgo en las/os estudiantes, de manera que les permita trabajar e incorporarse en forma efectiva en el equipo de salud y en el trabajo con la comunidad, evidenciándose su autonomía intelectual y personal.
- Promover en los estudiantes la relación enfermera/o paciente en un ambiente científico y ético, fomentando el respeto por la identidad y multiculturalidad, con un amplio compromiso por la preservación del medio ambiente y con capacidad de desenvolverse en contextos internacionales.
- Desarrollar en las/os estudiantes habilidades para buscar, procesar y analizar información, así como alta capacidad para comunicarse en forma asertiva, y utilizar tecnologías de la información y comunicación (Universidad Técnica del Norte, 2006).

#### **2.3.4 Modelo Educativo de la Universidad Técnica del Norte**

El modelo educativo de la Universidad Técnica del Norte está establecido por las características, elementos y funciones basándose en la misión y visión de la misma.

Los contextos en los que se desarrolla el modelo Educativo de la UTN, tiene una parte de reflexión de los contextos externos e internos en los que se desarrolla.

- **Externamente:** Contexto mundial, se referencia en contenidos como: globalización, reforma del pensamiento, desarrollo sustentable y sociedad de la información y la comunicación.
- **Internamente:** Contexto nacional, se articula con la Constitución, Ley Orgánica de Educación Superior, los Planes de Desarrollo Nacional y Regional, el Estatuto Institucional, los sistemas de garantía de calidad y las nuevas visiones de la transformación social

#### **Componentes del modelo educativo de la UTN**

Con base en la reflexión participativa de los procesos educativos universitarios en relación con las propuestas filosóficas, sociológicas pedagógicas, psicológicas, curriculares y didácticas; y, como respuesta transicional a las necesidades de la formación superior, la Universidad Técnica del Norte, respalda su transcurso académico en un modelo educativo de desarrollo humano. Está organizado en relación a su fundamentación, ejes estratégicos, funciones y elementos centrales, a saber son:

El Interculturalismo, sustentabilidad, calidad, pertinencia social, investigación, internacionalización, innovación, conectivismo.

En la consumación curricular y la oportunidad social, no es difícil deducir los cambios que sufre el notable objetivo de formar ciudadanos y ciudadanas, en los centros universitarios, algunas de ellas son:

1. Un currículo que incluya como eje transversal la formación ciudadana, de tal modo que se internalice el valor de la ciudadanía y se desarrolle destrezas para el trabajo comunitario.
2. El conocimiento disciplinar, inter y transdisciplinar que construye y difunde la academia debe servir para que el nuevo profesional pueda actuar en situaciones concretas de su comunidad, país y mundo.
3. Redefinición completa y radical de las mallas curriculares que han provocado la escasa formación académica de nuestros graduados.
4. Las prácticas profesionales requieren redefinición para que los nuevos titulados desde los primeros años de estudio identifiquen los problemas y necesidades de sus comunidades.
5. Todo lo que acontece en el mundo concierne a todos los miembros del planeta Tierra y sobre todo a los que han logrado un título.
6. La formación ciudadana requiere que sus egresados sean profundos conocedores de la historia, la geografía, la cultura, las potencialidades de nuestro país, amén de sus problemas, necesidades y conflictos
7. El desarrollo humano debe verse como un proyecto político-ideológico sin ambages ni eufemismos.

Los nuevos ciudadanos que forma la universidad requieren inevitablemente suficiente comprensión de los movimientos políticos del mundo actual y de la región. Debe reconocer el carácter esencialmente político-ideológico del Buen Vivir como alternativa para sacar adelante nuestro país. Hasta ahora, las tendencias conservadoras y neoliberales, de manera subrepticia, han consolidado sus ideologías en nuestros hombres y mujeres, lo cual ha permitido el dominio de las clases poderosas. Es necesario, por tanto, trabajar la mente de los universitarios para reconocer las políticas de la liberación y la construcción de la dignidad humana (Uniportal UTN, 2013).

### **2.3.5 Densidad del personal sanitario**

El equipo de salud consta en su totalidad de personas que ayudan en la participación de acciones cuya finalidad primaria es el de mejorar la salud de toda la población. En este grupo pertenecen los prestadores de servicios de salud, tales como médicos, enfermeras, parteras, farmacéuticos y trabajadores higiénicos de la comunidad, de igual manera al personal de gestión y auxiliares de servicios, se incluyen también los administradores de los hospitales, los directores de los distritos sanitarios y los trabajadores sociales, que dedican parte de su tiempo a mejorar la salud (Organización Mundial de la Salud, 2009).

La distribución geográfica desigual así como la grave escasez de personal de salud suponen múltiples obstáculos a la atención al paciente, el cual se ve afectado por una baja calidad de servicios a los usuarios, la falta de personal especializados que no está acorde a las necesidades de los tiempos actuales dado que hoy en día se requiere más personal sanitario subespecializado. Según una cifra establecida por la OMS tan solo 5 de los 49 países clasificados por el Banco Mundial como países de ingresos bajos prevalecen el indicio de personal sanitario tal es el caso de los 23 médicos, enfermeras y parteras por 10000 habitantes, cifra mínima que la OMS ha determinado como necesaria para proporcionar servicios básicos de salud materna e infantil (Organización Mundial de la Salud, 2009).

Los países que no superan dicho indicio tienen conflictos para brindar servicios cualificados de parto a numerosas mujeres, así como servicios de emergencia y especializados tanto a los recién nacidos y a los niños pequeños, esto repercute directamente en la mortalidad de los mismos pacientes atendidos. Ciertos servicios relacionados con la preñez logran ser proporcionados por personal sanitario de nivel intermedio. Los trabajadores de salud de la comunidad, no incluidos en el indicio antes mencionado, pueden brindar una serie de servicios de salud capaces de salvar la vida a los niños, tales como la vacunación o el tratamiento de las neumonías no graves. Una fuerza laboral sanitaria eficaz debe consistir en una mezcla equilibrada y cuidadosamente planificada de

profesionales, para profesionales y trabajadores de la comunidad (Organización Mundial de la Salud, 2009).

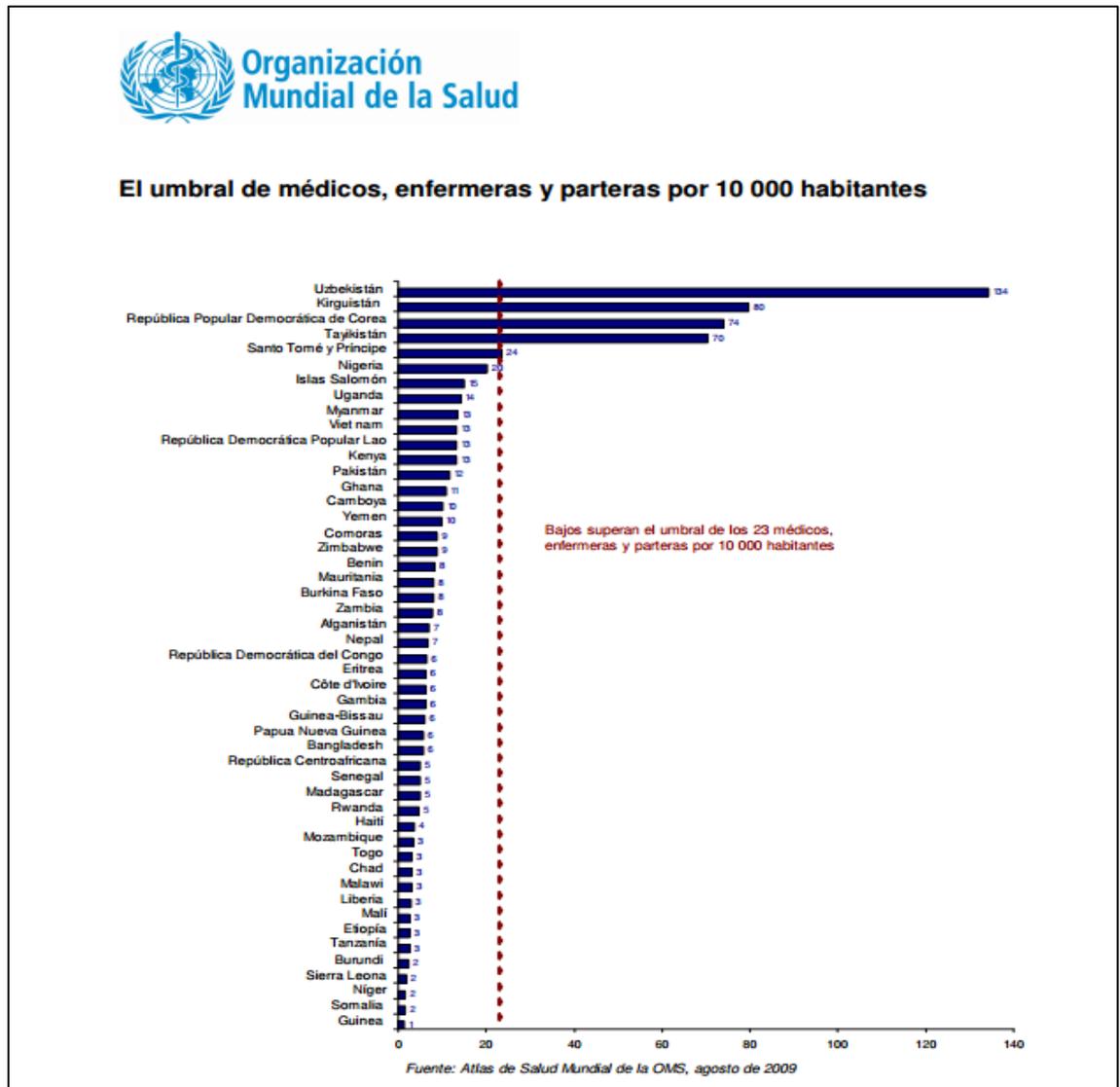


Imagen 7 Umbral de médicos, enfermeras y parteras por 10000 habitantes (Organización Mundial de Salud, 2015).

## **2.4 Marco Legal**

### **2.4.1 Constitución de la República del Ecuador**

Según la constitución, leyes y reglamentos nacionales se deben cumplir con el régimen para brindar una atención de calidad, y de acuerdo a esto ver los derechos y deberes de las y los enfermeras/os.

#### **2.4.1.1 Constitución**

Según la República del Ecuador, dentro de la constitución se toma en cuenta los Artículos 26,27 y 29 a la educación de las y los ecuatorianos, avalando la igualdad e inclusión social y condiciones indispensables para el buen vivir, promoviendo la igualdad, la justicia, la solidaridad, la paz; junto con el derecho de las y los individuos para aprender su propio lenguaje y su espacio cultural, respetando las creencias, principios y opciones pedagógicas.

#### **2.4.2 SENESCYT**

El objetivo de la SENESCYT es practicar 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) 25 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. 26
- 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.

La SENESCYT como entidad reguladora de la educación superior tiene sus respectivas misión y visión que son las siguientes:

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 (Andrango & Castro, 2014).

### **2.4.3 Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP)**

*La ley orgánica dice que:*

*Considerando:*

*Que, la Constitución de la República del Ecuador, en el Capítulo Séptimo del Título IV, dispone que la administración pública establezca un servicio a la colectividad, y se señala las instituciones que integran el sector público y las personas que tienen la calidad de servidoras y servidores públicos.*

***Art. 1.- Ámbito.-** Las disposiciones del presente Reglamento General son de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos establecidos en el artículo 3 de la LOSEP en lo atinente al talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios.*

***Art. 2.- De la disponibilidad presupuestaria.-** Las instituciones del Estado deberán contar previamente con puestos vacantes o la asignación presupuestaria para la contratación de personal ocasional.*

***Art. 4.- De los extranjeros que ingresen a prestar servicios en el servicio público***

*a.- De los extranjeros con categoría migratoria de residentes.- Las personas extranjeras residentes legalmente en el Ecuador podrán prestar sus servicios en calidad de servidoras o servidores públicos, ya sea ocupando puestos de carrera, de libre nombramiento o remoción o bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales, con excepción de aquellos cargos restringidos por la Constitución de la República.*

***Art. 17.- Clases de nombramientos.-** Los nombramientos extendidos para el ejercicio de un puesto en la función pública pueden ser:*

*a) Permanentes: El que se otorga a la o el ganador del concurso de méritos y oposición, una vez que haya aprobado el período de prueba;*

*b) Provisionales: Aquellos otorgados para ocupar temporalmente los puestos determinados en el literal b) del artículo 17 de la*

*LOSEP; no generarán derecho de estabilidad a la o el servidor;*

- c) De libre nombramiento y remoción: Los expedidos a favor de personas que van a ocupar puestos de dirección política, estratégica o administrativa en las instituciones del Estado; y,*
- d) De período fijo: Aquellos cuyos titulares son nombrados para ejercer un puesto en el servicio público por un período determinado por mandato legal.*

**Art. 23.- De su cumplimiento.-** *De conformidad con lo que determina el artículo 50 de la LOSEP, el Ministerio de Relaciones Laborales y la UATH o la que hiciera sus veces, vigilará el cumplimiento de los deberes, derechos y prohibiciones de las y los servidores establecidos en la citada ley y este Reglamento General.*

**Art. 41.- Licencia para estudios regulares de postgrado.-** *Para la concesión de esta licencia la UATH emitirá el dictamen favorable que se fundamentará básicamente lo siguiente:*

- a.- El requerimiento de la o el servidor de la licencia sin remuneración;*
- b.- Que el centro de educación superior esté legalmente reconocido por la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Senescyt;*
- c.- Duración de la formación hasta la obtención del título;*
- d.- Que se cuente con el presupuesto necesario o que a la o el servidor se le haya otorgado un crédito por parte del Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo o se cuente con financiamiento de la institución que ofrece la capacitación o financiamiento privado, o lo previsto respecto en el Plan Nacional de Capacitación y Desarrollo Profesional.*
- e.- Interés de beneficio para: la administración pública, la institución, la unidad área o proceso, relacionada con los estudios a desarrollar por parte de la o el servidor;*

*f.- Que la formación a adquirirse sea beneficiosa para el Estado.*

*g.- Contenido curricular del postgrado.*

**Art. 146.- Terminación de los contratos de servicios ocasionales.-** *Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales:*

- *Cumplimiento del plazo;*
- *Mutuo acuerdo de las partes;*
- *Renuncia voluntaria presentada;*
- *Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios;*
- *Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada*
- *Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo;*
- *Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño;*
- *Destitución;*
- *Muerte.*

**Art. 163.- Principios y fundamentos del subsistema de clasificación de puestos.-** *La resolución que expida el Ministerio de Relaciones Laborales con el fin de establecer la clasificación de puestos, su nomenclatura y valoración, prevista en el artículo 61 de la LOSEP, reconocerá principalmente el tipo de trabajo, su dificultad, ámbito de acción, complejidad, nivel académico y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud y experiencia necesarios para el desempeño de los puestos públicos.*

*La valoración y clasificación de puestos se realizará en aplicación de los procedimientos y procesos que deban ejecutarse para la consecución del*

*portafolio de productos y servicios institucionales, y los objetivos contenidos en la planificación del talento humano y demás planes institucionales.*

*En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales. En todo momento, los Gobiernos Autónomos Descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica.*

*Todas las UATH de las instituciones del Estado registrarán la información de clasificación de puestos en el sistema de información administrado por el Ministerio de Relaciones Laborales.*

**Art. 215.- De la evaluación.-** *Consiste en la evaluación continua de la gestión del talento humano, fundamentada en la programación institucional y los resultados alcanzados de conformidad con los parámetros que el Ministerio de Relaciones Laborales emita para el efecto, cuyas metas deberán ser conocidas previamente por la o el servidor.*

**Art. 221.- Escalas de evaluación.-** *Las escalas de evaluación de los resultados de la gestión y desempeño organizacional serán las siguientes:*

- a) Excelente: Es aquel que supera los objetivos y metas programadas;*
- b) Muy Bueno: Es el que cumple los objetivos y metas programadas;*
- c) Satisfactorio: Mantiene un nivel mínimo aceptable de productividad;*
- d) Regular: Es aquel que obtiene resultados menores al mínimo aceptable de productividad; y,*
- e) Insuficiente: Su productividad no permite cubrir las necesidades del puesto.*

*Las escalas de evaluación incorporarán la ponderación de los indicadores de evaluación establecidos en la norma técnica.*

*La evaluación la efectuará el jefe inmediato y será revisada y aprobada por el inmediato superior institucional o la autoridad nominadora previa a la notificación de la o el servidor.*

*Los resultados de la evaluación serán notificados a la servidora o servidor evaluado, en un plazo de ocho días contados a partir de la culminación de la obtención de resultados; y, de ser el caso, la recalificación en un plazo de 5 días, en caso de que haya sido solicitada por escrito y adecuadamente fundamentada. El proceso de recalificación será realizado por un Tribunal integrado conforme establece el artículo 78 de la LOSEP (Ecuador, 2015).*

#### **2.4.4 Código de la Salud**

La Constitución Política de la República del Ecuador cuenta con el artículo 23 numeral 20 en el que dispone que el Estado reconozca y garantiza a los individuos el derecho a tener una calidad de vida que certifique la salud, alimentación, nutrición, agua potable y saneamiento ambiental (Asamblea Constitucional, 2008).

### **2.5 Marco Ético**

#### **2.5.1 Código de Ética de la F.E.D.E.**

La Federación Ecuatoriana de Enfermeras/os somos una organización gremial, conformada por hombres y mujeres profesionales que, se desempeñan en el sector público y privado en diversos ámbitos relacionados con la salud.

La Federación Ecuatoriana de Enfermeras/os está jurídicamente reconocida; con un amplio marco legal que la respalda.

Su estructura interna está constituida por 21 colegios provinciales que persiguen objetivos comunes, agrupan a profesionales de base, ejecuta políticas generales de la FEDE y realizan planes locales de desarrollo en beneficio de sus agremiadas y agremiados.

Económicamente funciona con los aportes de las socias y socios a través de los colegios provinciales. La FEDE es miembro activo del Consejo Internacional de Enfermeras, (CIE); de la Federación Panamericana de Profesionales de Enfermería, (FEPPEN); y el Instituto de Salud Pública, (ISP)(Gavilanez Medina, 2013).

### **2.5.2 Declaración de Helsinki**

La declaración de Helsinki está enfocada para cumplir las siguientes normas y estatutos:

La Asociación Médica Mundial ha promulgado la Declaración de Helsinki como una propuesta de principios éticos que sirvan para orientar a los médicos y a otras personas que realizan investigación médica en seres humanos. La investigación médica en seres humanos incluye la investigación de material humano o de datos identificables.

Es deber del médico promover y velar por la salud de las personas. Los conocimientos y la conciencia del médico han de subordinarse al cumplimiento de ese deber.

La Declaración de Ginebra de la Asociación Médica Mundial obliga al médico a seguir la fórmula "Ante todo por la salud de mi paciente", y el Código Internacional de Ética Médica afirma que «el médico debe actuar solamente en el interés del paciente al proporcionar atención médica que pueda tener el efecto de debilitar la condición mental y física del paciente».

El progreso de la medicina se basa en la investigación, la cual, en último término, tiene que recurrir muchas veces a la experimentación en seres humanos.

En investigación médica en seres humanos, la preocupación por el bienestar de los seres humanos debe prevalecer sobre los intereses de la ciencia y de la sociedad.

El propósito principal de la investigación médica en seres humanos es mejorar los procedimientos preventivos, diagnósticos y terapéuticos, así como comprender la etiología y patogenia de las enfermedades. Incluso los mejores métodos preventivos, diagnósticos y terapéuticos disponibles deben ponerse a prueba continuamente a través de la investigación para que sean eficaces, efectivos, accesibles y de calidad.

En la actual práctica de la medicina y de la investigación médica, la mayoría de los procedimientos preventivos, diagnósticos y terapéuticos implican algunos riesgos y costes.

La investigación médica está sujeta a normas éticas que sirven para promover el respeto a todos los seres humanos y para proteger su salud y sus derechos individuales. Algunas poblaciones sometidas a la investigación son vulnerables y necesitan protección especial. Se deben reconocer las necesidades particulares de los que tienen desventajas económicas y médicas. También se debe prestar atención especial a los que no pueden otorgar o rechazar el consentimiento por sí mismos, a los que pueden otorgar el consentimiento bajo presión, a los que no se beneficiarán personalmente con la investigación y a aquéllos sometidos a investigación combinada con su atención médica.

Los investigadores deben conocer los requisitos éticos, legales y jurídicos para la investigación en seres humanos en sus propios países, al igual que los requisitos internacionales vigentes. No se debe permitir que un requisito ético, legal o jurídico disminuya o elimine cualquiera medida de protección para los seres humanos establecida en esta Declaración (Asamblea Mundial General de Medicina, 2002).

## **CAPÍTULO III**

### **3 Metodología de la investigación**

#### **3.1 Diseño de investigación**

La investigación se elabora bajo un diseño cuantitativo no experimental; Es cuantitativa debido a que se ha utilizado predominantemente información numérica para recoger, procesar y analizar las características del grupo de estudio, se centra más en el conteo y clasificación de características y en la construcción de modelos estadísticos y cifras para explicar lo que se observa.

La investigación es de tipo no experimental ya que se realizó sin manipular deliberada-mente variables. Es decir, no se hizo variar intencionalmente las variables independientes, sino más bien es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

#### **3.2 Tipo de investigación**

La presente es una investigación de tipo exploratorio, descriptivo y transversal. 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. Además se trata de una investigación de tipo descriptivo, porque se analiza y detalla 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 estudian.

### 3.3 Población y Muestra

La investigación se realizó en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito, entre los cuales se hacen referencia a:

- Hospital de Especialidades Eugenio Espejo
- Hospital Gineco - Obstétrico Maternidad Isidro Ayora
- Hospital Enrique Garcés
- Hospital General Pablo Arturo Suárez
- Hospital Integral del Adulto Mayor
- Hospital Psiquiátrico Julio Endara

El Universo de estudio fueron todos los/as Profesionales de Enfermería que laboran en las instituciones antes mencionadas, con un total de 1038 profesionales, población que está integrada por 997 profesionales de sexo femenino y 41 masculino.

### 3.4 Técnicas e Instrumentos

Las técnicas e instrumentos que en esta investigación se utilizaron para la recopilación de información en los distintos Hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito son los siguientes:

- **Encuesta:** Este formulario estructurado en ocho apartados, sobre datos de identificación, formación académica, situación laboral, funciones y desempeño laboral, información que se ingresó a una matriz en Microsoft Excel, para realizar la tabla de resumen y gráficos estadísticos.
- **Recolección de datos:** Consiste en una recopilación de información de la base de datos de ciertos hospitales o el acceso a las hojas de vida de cada profesional estudiado y de este modo permitió sustentar los gráficos estadísticos recolectados.

Información que se utilizó en el respectivo análisis de los resultados sobre la situación laboral de los y las profesionales de enfermería de la población de estudio.

### 3.5 Operacionalización de Variables

OBJETIVO	VARIABLE	INDICADOR
1. Identificar cuantitativamente a los/as profesionales de enfermería que trabajan en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Total de Enfermeras/os que laboran en los Hospitales del Ministerio de Salud Pública</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Total mujeres</li> <li>Total hombres</li> </ul>
2.- Identificar el porcentaje de profesionales de enfermería según la universidad de formación, que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Institución Académica donde realizó sus estudios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de Instituciones de educación superior</li> <li>Número de Enfermeras/os según institución superior</li> </ul>
3.- Identificar las funciones que se encuentran cumpliendo las/os profesionales de enfermería en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Funciones Laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Administrativas</li> <li>Asistencial hospitalarias</li> <li>Docente</li> <li>Investigación</li> </ul>
4.-Establecer el tipo de relación laboran que tiene las/os profesionales de enfermería en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipo de relación laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombramiento definitivo</li> <li>Nombramiento provisional</li> <li>Contrato colectivo</li> <li>Contrato ocasional</li> </ul>
5.- Establecer el desempeño laboral de las/os profesionales de enfermería en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desempeño Laboral Obtenido En Formulario Eval-1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menos de 70</li> <li>De 70 a 79</li> <li>De 80 a 89</li> <li>De 90 a 95</li> <li>Más de 95</li> </ul>

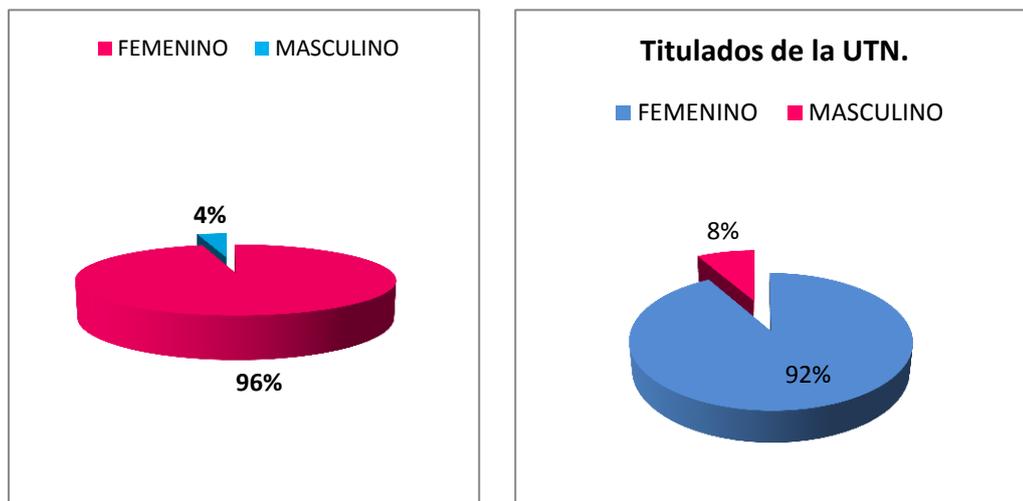
## CAPÍTULO IV

### 4 Resultados de la Investigación

#### 4.1 Objetivo 1: Cuantificación de los profesionales de enfermería en:

**Gráfico 1.** Distribución de la población por género.

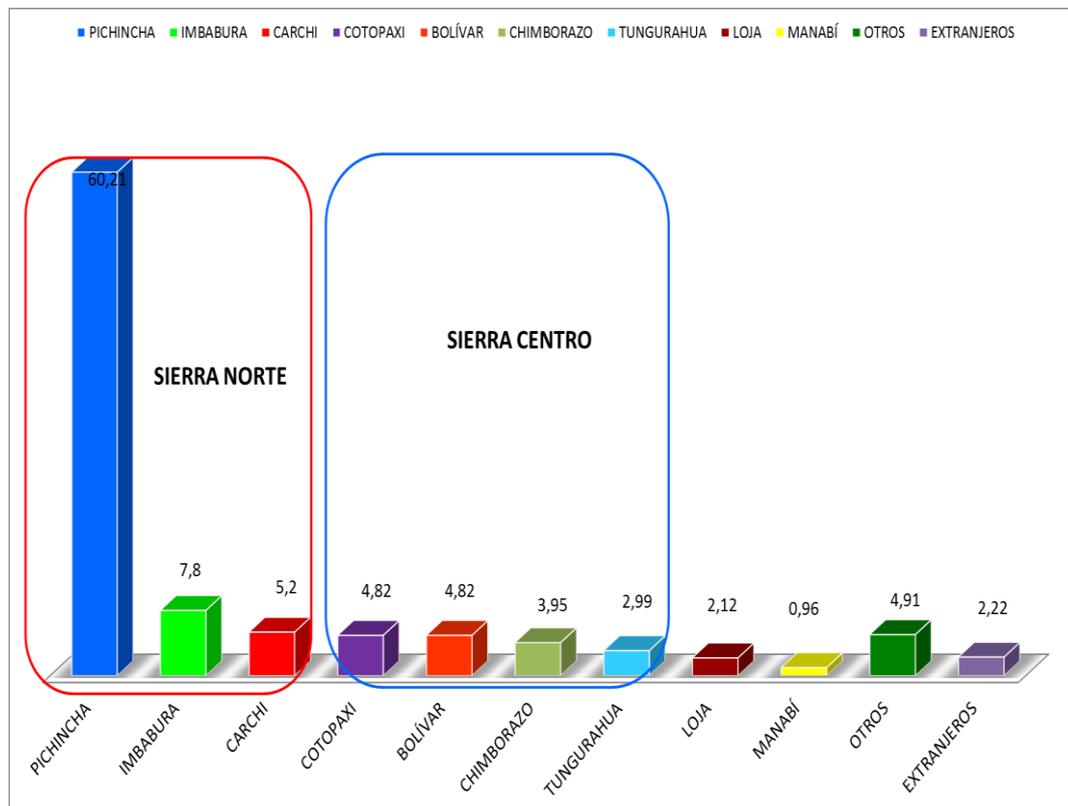
(Lozano Villegas & Navarrete Flores, Base de datos, 2015).



**Análisis.-** Al realizar el análisis se identifica que un 96% de profesionales de enfermería está asumido por mujeres, el promedio de edad para los profesionales es de 42 años para los dos sexos.

Existe una similitud porcentual entre los profesionales de enfermería del sexo femenino a nivel general y los titulados de la Universidad Técnica del Norte que es mayor a un 90% en la variable de edad, los profesionales de la UTN tienen un rango de edad de 33 años para ambos sexos, siendo ligeramente una población más joven en comparación al promedio general, también predomina el género femenino, esta ventaja de tipo laboral divide oportunidades de trabajo para los profesionales de enfermería de género masculino, oportunidades de formación y ocupación laboral e inclusión de géneros en este campo.

**Gráfico 2.** Distribución de la población según su procedencia (Lozano Villegas & Navarrete Flores, Base de datos, 2015).

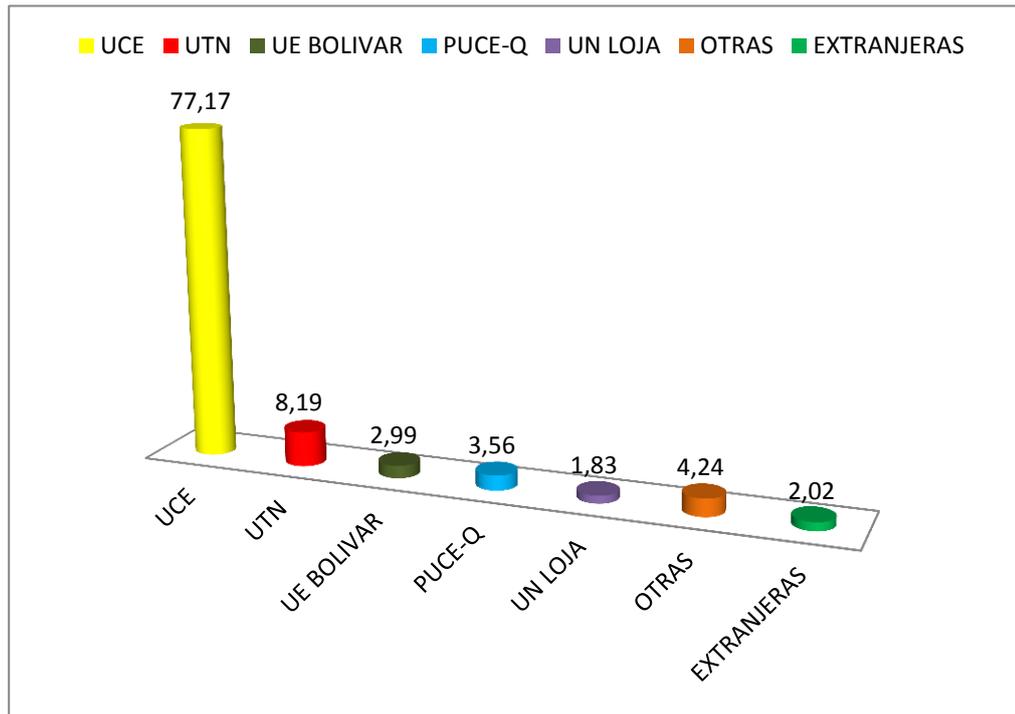


**Análisis.-** Los profesionales de Enfermería que laboran en el Distrito Metropolitano de Quito proceden en un 75% de las provincias de la Sierra Norte como Pichincha, Imbabura y Carchi probablemente por su cercanía geográfica lo que origina una migración laboral a la Capital de la República. Alrededor del 16% son originarias de las provincias de la Sierra Centro; y un menor porcentaje son procedentes de otras provincias del país.

Es importante mencionar que el Ecuador actualmente ha abierto fronteras para que profesionales de enfermería de otras nacionalidades como Cuba, Colombia y Venezuela puedan laborar en los distintos Hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito (Gobierno Provincial de Pichincha, 2013).

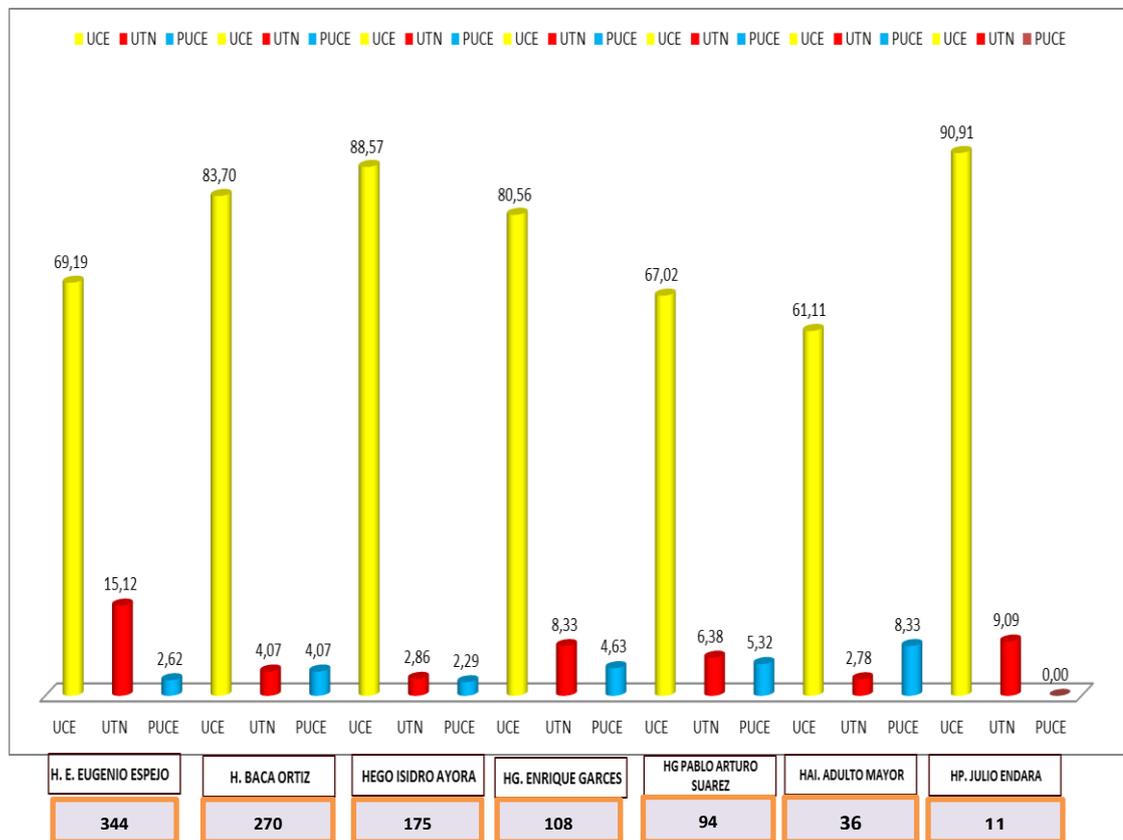
## 4.2 Objetivo 2: Profesionales de enfermería según universidad de formación

**Gráfico 3.** Centro Académico de formación de los profesionales de enfermería (Lozano Villegas & Navarrete Flores, Base de datos, 2015).



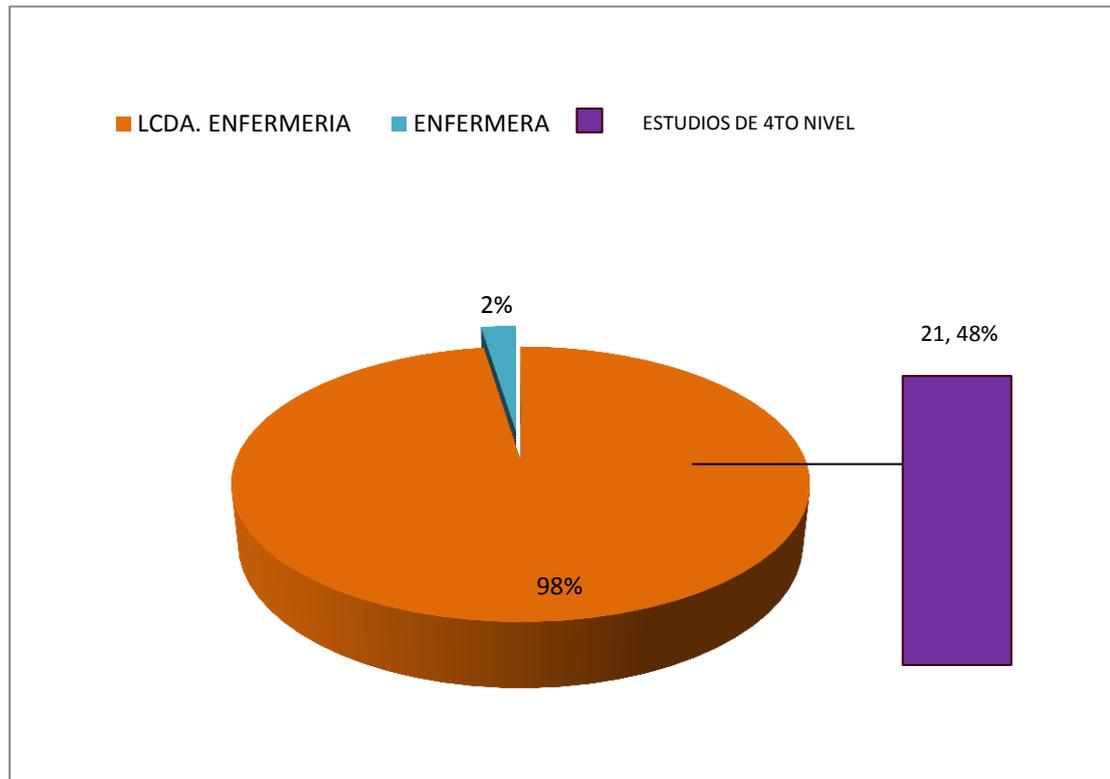
**Análisis.-** En relación a las universidades de formación de los profesionales de enfermería que laboran en los hospitales del MSP del DMQ, el gráfico 3 evidencia el predominio absoluto de la Escuela Nacional de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador con el 77,17%; seguido por la Universidad Técnica del Norte con el 8,19% y otras instituciones de educación superior que individualmente no superan el 4%. Es relevante mencionar que a pesar que la UTN es una joven institución de educación superior, se está transformando en un referente en la formación de profesionales de enfermería al ubicarse por sobre la PUCE-Q en un segundo lugar en el presente estudio investigativo (Repositorio Digital UTN, 2014).

**Gráfico 4.** Rankig Universitario de los profesionales de enfermería (Lozano Villegas & Navarrete Flores, Base de datos, 2015).



**Análisis.-** Con los datos obtenidos se elaboró un ranking, con las tres principales universidades donde se han formado los profesionales de enfermería que laboran en los hospitales del MSP del DMQ en el cual se ratifica a la ENE-UCE en el primer lugar de las 7 instituciones de salud objeto de estudio; la UTN se encuentra en el segundo lugar seis de los siete hospitales y la PUCE-Q está en un tercer lugar, como se confirmó en el gráfico 3 (Gobierno Provincial de Pichincha, 2013), (Repositorio Digital UTN, 2014).

**Gráfico 5.** Distribución de los profesionales de enfermería según el título académico (Lozano Villegas & Navarrete Flores, Base de datos, 2015).

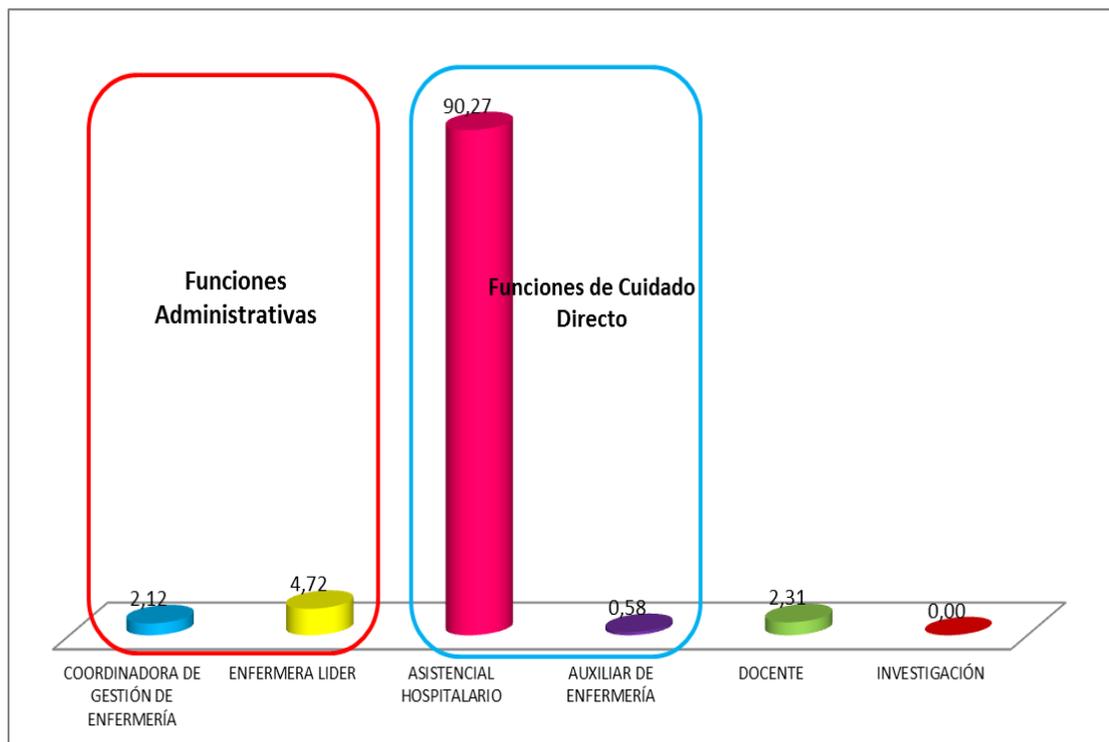


**Análisis.-** En cuanto a título académico se determinó el 98% son Licenciadas/os enfermeros y que apenas un 2% de profesionales se quedaron con el título de Enfermeros/a, este tipo de profesionales se debieron haber titulado antes del año 2000, tiempo en el cual las Universidades formaban únicamente profesionales enfermeros/os, quienes para obtener la licenciatura debían acceder a otras opciones, posteriores a su primera titulación, referente al título de 4to nivel solo el 21,48% han adquirido esta opción (Macas Leon, 2012), (De la Torre & Velasco, 2011).

La presencia de profesionales titulados con licenciatura, garantiza la prestación de servicios de calidad con calidez en los hospitales públicos, considerando el grado de conocimientos científicos, técnicos, administrativos y humanísticos que caracterizan a esta profesión (Macas Leon, 2012), (De la Torre & Velasco, 2011).

### 4.3 Objetivo 3: Funciones que cumplen las/os profesionales de enfermería en los hospitales del MSP del DMQ.

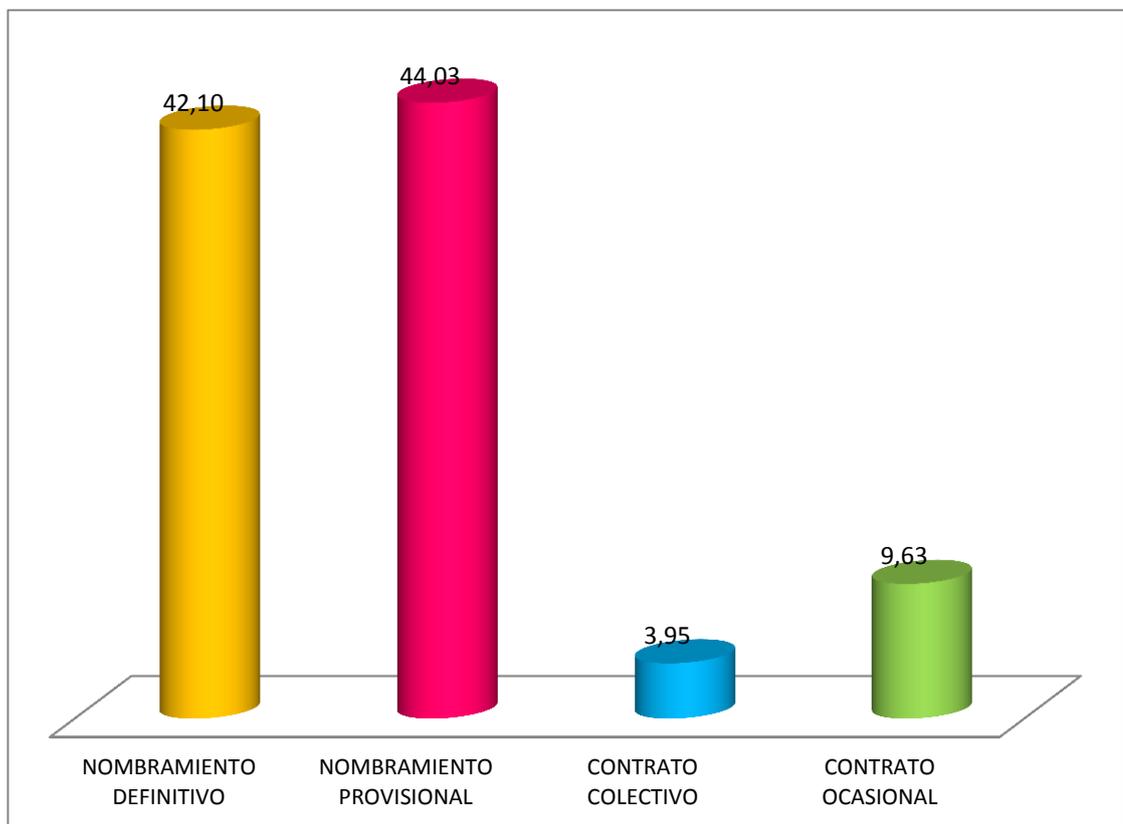
**Gráfico 6.** Funciones de los profesionales de enfermería (Lozano Villegas & Navarrete Flores, Base de datos, 2015).



**Análisis.-** Al tratarse de instituciones hospitalarias las funciones que cumplen los profesionales de enfermería se han dividido en tres tipos: siendo el primero con el 90,27% la atención asistencial hospitalaria, seguida por las funciones de líderes y administrativas con el 6,84% y un 2,31 la docencia, con un rango del 0% las actividades investigativas. Tomando en cuenta que la presente investigación forma parte de un macroproyecto cabe el recalcar que para la recolección de la información se utilizó una encuesta general establecida, en el caso de presente estudio la variable de asistencial comunitaria no se aplica debido a que la investigación se realizó en instituciones hospitalarias (Repositorio Digital UTN, 2014).

#### 4.4 Objetivo 4: Tipo de relación laboral de las/os profesionales de enfermería en los hospitales del MSP del DMQ.

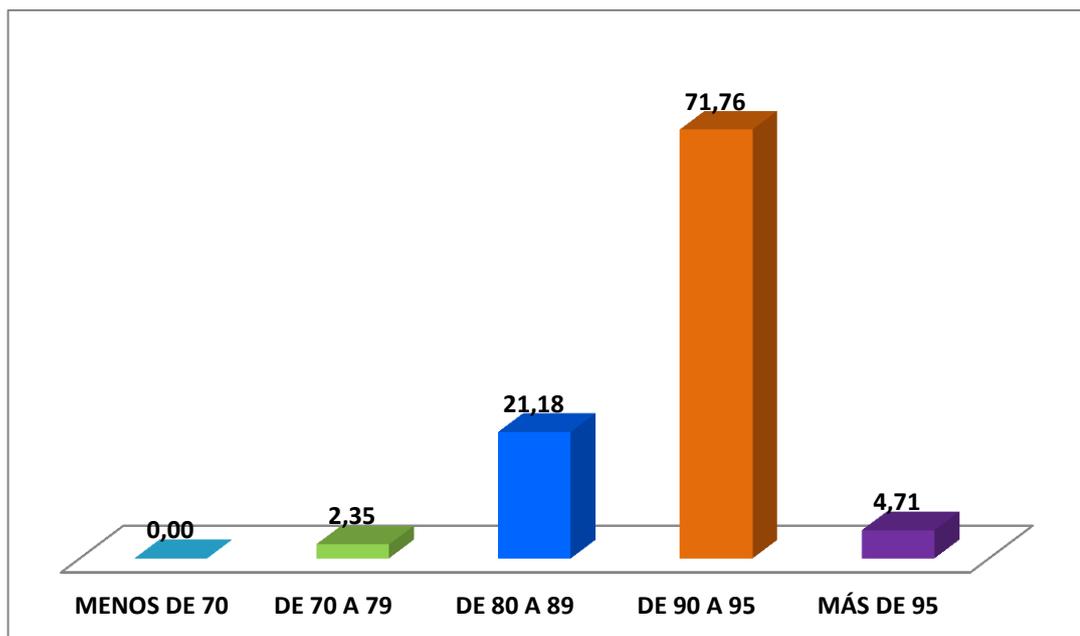
**Gráfico 7.** Dependencia o relación laboral de los profesionales de enfermería (Lozano Villegas & Navarrete Flores, Base de datos, 2015).



**Análisis.-** El gráfico evidencia que los profesionales enfermeros, en cada uno de los Hospitales del MSP del DMQ tienen una relación de estabilidad en cuanto a dependencia laboral se refieren, pues el 86,13% poseen nombramientos que en unos casos son definitivos y en otros provisionales, a esto se suma el 3,95% de profesionales con contratos colectivos que realizan actividades como auxiliares de enfermería y apenas un 9,63% tienen contratos ocasionales que tienen un tiempo de 2 años. La estabilidad laboral origina una seguridad a la permanencia en su lugar de trabajo.

#### 4.5 Objetivo 5: Desempeño laboral de las/os profesionales de enfermería en los hospitales del MSP del DMQ.

**Gráfico 8.** Evaluación del desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la UTN (Lozano Villegas & Navarrete Flores, Base de datos, 2015).



**Análisis.-** Al realizar el análisis de desempeño laboral de los 85 profesionales de enfermería que trabajan en los hospitales públicos de Quito se identifica que el 71% alcanza promedios entre 90 a 95 puntos; resultados que caracterizan niveles de eficiencia excelentes en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería egresados de la Universidad Técnica del Norte, resultados que garantizan el cumplimiento del perfil de egreso de la Carrera de Enfermería de la UTN, que evidencia que los profesionales están capacitados para la función asistencial hospitalaria sin ningún tipo de inconvenientes (Universidad Técnica del Norte, 2006), (SENRES, 2008).

## CAPÍTULO V

### 5 Conclusiones y recomendaciones

#### 5.1 Conclusiones

- En los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito, trabajan 1038 profesionales de enfermería, población que está integrada por 997 profesionales de sexo femenino y 41 masculino; por la estructura y capacidad instalada para la atención en las diferentes áreas de salud el Hospital de especialidades Eugenio Espejo cuenta con un mayor número de plazas de trabajo ocupadas por profesionales de enfermería de las diferentes provincias del país, para brindar atención a un promedio de 5 pacientes por cada profesional de enfermería.
- La Universidad Central del Ecuador, cubre la mayor demanda de formación profesional del personal de enfermería que cumple funciones en las diferentes áreas de atención de salud, con una oportunidad de plazas de trabajo para el 77%; mientras que el 8% son profesionales de enfermería que obtuvieron su título en la Universidad Técnica del Norte; institución académica que tiene el mayor porcentaje entre las demás universidades del país.
- El 90% de los titulados en la Universidad Técnica del Norte, en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito, cumplen funciones de asistente hospitalario, el 6,8% desempeñan funciones de líderes y administrativos, cargos que en su mayoría están bajo la responsabilidad de profesionales de enfermería graduados en otras universidades, como la Central del Ecuador.

- En los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito, el 42% de los profesionales de enfermería se encuentran amparados por un nombramiento definitivo; mientras que el 44% mantiene un contrato provisional, mientras se realizan los procesos de concursos de merecimientos y oposición para acceder al nombramiento definitivo.
- En el análisis de los resultados del Eval 1, se identifica que el 71% de los profesionales de enfermería egresados de la UTN en los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito, alcanzan un calificación de 90,5% ubicándose en un nivel de excelencia según la escala de evaluación del Eval.
- La base de datos electrónica elaborada con los datos de los profesionales que laboran en los hospitales públicos del distrito metropolitano de Quito y que son egresados de la UTN permitirá dirigir acciones de seguimiento de los egresados de las acciones como apoyo al currículo de formación profesional mediante la identificación de las necesidades formativas de la profesión.

## 5.2 Recomendaciones

- En los hospitales del Ministerio de Salud Pública del Distrito Metropolitano de Quito, es necesario que se incrementen las plazas de trabajo, con la finalidad de que los profesionales de enfermería brinden atención a un promedio de 4 pacientes por profesional de enfermería, como lo establecen las normas de salud internacional y la Ley vigente en el país, políticas que requieren ser aplicadas para optimizar la calidad de servicio de los profesionales de enfermería.
- Al haber identificado que los profesionales egresados de la Universidad Central del Ecuador en su mayoría son quienes prestan sus servicios en los hospitales públicos de la provincia de Pichincha, se considera necesario que se estructure una base de datos, para difundir en los centros hospitalarios del norte del país, con la finalidad de que la Universidad Técnica del Norte, amplíe el índice de reclutamientos de profesionales de enfermería en las instituciones de salud pública.
- Es necesario que la Universidad Técnica del Norte, realice innovaciones en la estructura curricular, con la finalidad de que los profesionales de enfermería en formación desarrollen competencias en las funciones de liderazgo y gestión administrativa en el área de salud, además incentive la práctica de la investigación e innovación que permitirá el mejoramiento del perfil profesionales del personal de enfermería de la UTN.
- Con la finalidad de crear incentivos y motivaciones en los profesionales de enfermería de la Universidad Técnica del Norte, se ve la necesidad de que se diseñen y ejecuten programas de reforzamiento dirigidos a los profesionales de enfermería de la Universidad Técnica del Norte, estrategias de vinculación con los egresados que permitirá que reciban capacitación y actualización que les permita acceder al plan de aseguramiento que promueve el Estado para la

otorgación de nombramientos definitivos a los profesionales del sector público.

- Se considera que la Universidad Técnica del Norte, debe realizar cambios en la orientación de su formación en base a los nuevos lineamientos establecidos, estos observados desde la nueva visión en la que los profesionales de la salud tengan una formación dirigida a la atención de primer nivel, sobre todo bajo los lineamientos del MAIS, sin olvidar las actividades de la asistencia hospitalaria. Es necesario fortalecer y mantener actualizada la base de necesidades formativas, con la finalidad de mantener el nivel de excelencia en la evaluación acerca del comportamiento profesional del trabajador durante su actividad laboral cotidiana.
- Se debe de considerar la base electrónica de datos sobre la situación de los profesionales que laboran en los hospitales públicos, en el momento de establecer las estrategias educativas y metodológicas para la actualización y reforzamiento de la nueva estructura curricular para la formación de los profesionales en enfermería de la UTN.

## BIBLIOGRAFÍA

- Andrango, D., & Castro, L. (2014). *Análisis de la situación laboral de los profesionales de enfermería en la provincia de Sucumbíos*. Recuperado el 15 de febrero de 2015, de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/3825/1/06%20ENF%20614%20TESIS.pdf>
- Asamblea Constitucional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 15 de febrero de 2015, de [www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)
- Asamblea Mundial General de Medicina. (2002). *Colegio de enfermería - Pautas éticas de gestión*. Recuperado el 16 de febrero de 2015, de [http://www.colegioenfermeriamalaga.com/fileadmin/EL\\_COLEGIO/Pautas\\_Eticas\\_Inter/Decl\\_Helsinki.pdf](http://www.colegioenfermeriamalaga.com/fileadmin/EL_COLEGIO/Pautas_Eticas_Inter/Decl_Helsinki.pdf)
- Attewell, A. (2000). Recuperado el 1 de Marzo de 1998, de UNESCO: Oficina Internacional de Educación: <http://www.ibe.unesco.org/publications/ThinkersPdf/nightins.PDF>
- De la Torre, A., & Velasco, M. (2011). *Educación y Práctica de la Medicina*. Recuperado el 12 de junio de 2011, de [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X1988000200003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X1988000200003&script=sci_arttext)
- Distrito Metropolitano de Quito. (09 de Julio de 2009). *Desarrollo de Quito*. Recuperado el 02 de febrero de 2015, de <http://www.quito.gob.ec/>
- Espinel Jara, V., Valverde Arboleda, J., & Revelo Moran, E. (07 de mayo de 2014). *Análisis de la situación laboral de las/los profesionales en enfermería en la provincia de Imbabura 2013*. Recuperado el 14 de febrero de 2015, de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/2835>
- Foro Salud Pública. (2015). Recuperado el 28 de abril de 2015, de Relaciones laborales y gestion de recursos humanos: <http://www.forosaludecuador.org/rrhh/la-politica-de-recursos-humanos-y-los-despidos-en-salud/>

- Gavilanez Medina, P. (22 de noviembre de 2013). *Historia - Federacion Ecuatoriana de Enfermeras/os*. Recuperado el 16 de febrero de 2015, de <http://federacionecuatorianadeenfermeras.org/index.php/quienes-somos>
- Gobierno Provincial de Pichincha. (17 de Abril de 2013). *Administración, Comunicación Social Eficiencia y Solidaridad*. Recuperado el 13 de mayo de 2015, de <http://www.pichincha.gob.ec/pichincha/datos-de-la-provincia.html>
- Hospital de Especialidades Eugenio Espejo. (2015). *Hospital de Especialidades Eugenio Espejo*. Recuperado el 15 de febrero de 2015, de <https://www.facebook.com/hospitalespejo>
- Hospital de Niños Baca Ortiz. (2015). *Hospital Pediátrico Baca Ortiz de Quito*. Recuperado el 10 de junio de 2015, de [www.hbo.gob.ec/](http://www.hbo.gob.ec/)
- Hospital Enrique Garcés. (abril de 2015). *Hospital General Doctor Enrique Garcés*. Recuperado el 10 de julio de 2015, de [www.heg.gob.ec/](http://www.heg.gob.ec/)
- Hospital Integral del Adulto Mayor. (2015). *Hospital De Atencion Integral Del Adulto Mayor en Quito*. Recuperado el 10 de junio de 2015, de [www.juntadebeneficencia.org.ec/](http://www.juntadebeneficencia.org.ec/)
- Hospital Pablo Arturo Suárez. (2015). *Hospital General Pablo Arturo Suárez*. Recuperado el 10 de julio de 2015, de [www.hpas.gob.ec/](http://www.hpas.gob.ec/)
- Hospital Psiquiátrico Julio Endara. (2014). *Hospital Psiquiátrico Julio Endara*. Recuperado el 16 de febrero de 2015, de [hpje.gob.ec/index.php/component/content/?view=featured](http://hpje.gob.ec/index.php/component/content/?view=featured)
- Lozano Villegas , M. J., & Navarrete Flores, K. L. (2015). Aplicación de encuestas en el Hospital de Atención Integral del Adulto Mayor.
- Lozano Villegas, M. J., & Navarrete Flores, K. L. (2015). Base de datos.
- Lozano Villegas, M. J., & Navarrete Flores, K. L. (2015). Hospital General Enrique Garcés.
- Lozano Villegas, M. J., & Navarrete Flores, K. L. (2015). Hospital Pablo Arturo Suárez.
- Macas Leon, M. (2012). *Realidad Actual y necesidades de formación del personal*. Tesis de grado, Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador.
- Maternidad Isidro Ayora. (2005). Historia del Hospital Gineco-Obstétrico Maternidad Isidro Ayora. (M. I. Ayora, Ed.) *Revista Médica Científica*.

- Maternidad Isidro Ayora. (2015). *Hospital Gineco-Obstétrico Maternidad Isidro Ayora*. Recuperado el 10 de julio de 2015, de [www.hgoia.gob.ec/index.php/hospital](http://www.hgoia.gob.ec/index.php/hospital)
- Ministerio de Salud Pública. (2006). Recuperado el 24 de 12 de 2010, de Hospital Enrique Garcés: <http://www.heg.gob.ec/index.php/el-hospital/historia>
- Ministerio de Salud Pública. (2012). Recuperado el 04 de febrero de 2015, de Instituciones del Ministerio de Salud Pública del Ecuador: [http://instituciones.msp.gob.ec/misalud/index.php?option=com\\_content&view=article&id=593:se-brinda-atencion-diferenciada-en-hospital-del-adulto-mayor-en-quito&catid=57:atencion-en-salud&Itemid=245](http://instituciones.msp.gob.ec/misalud/index.php?option=com_content&view=article&id=593:se-brinda-atencion-diferenciada-en-hospital-del-adulto-mayor-en-quito&catid=57:atencion-en-salud&Itemid=245)
- Ministerio de Salud Pública. (2013). Recuperado el 01 de 09 de 2013, de Hospital de Especialidades Eugenio Espejo: <http://www.hee.gob.ec/webhee2013/index.php/el-hospital>
- Ministerio de Salud Pública. (2013). Recuperado el 03 de 12 de 2013, de Hospital Pablo Arturo Suárez: <http://www.hpas.gob.ec/index.php/el-hospital/historia>
- Ministerio de Salud Pública. (2015). Recuperado el 31 de 01 de 2015, de Folleto de Hospitales del Ministerio de Salud Pública: <http://www.salud.gob.ec/datos-de-hospitales/>
- Ministerio de Salud Pública. (03 de agosto de 2015). *Programas y servicios de salud pública*. Recuperado el 27 de mayo de 2015, de [www.salud.gob.ec/programas-y-servicios/](http://www.salud.gob.ec/programas-y-servicios/)
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2010). Recuperado el 20 de 05 de 2010, de Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo: <http://www.planificacion.gob.ec/category/zona-de-planificacion-9/>
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2013). Recuperado el 04 de 02 de 12, de Hospital Psiquiátrico Julio Endara: <http://hpje.gob.ec/index.php/component/content/?view=featured>
- NARANJO TORO, M. (29 de Abril de 1987). *Uniportal UTN*. Obtenido de Uniportal UTN: [http://www.utn.edu.ec/web/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=115&Itemid=166](http://www.utn.edu.ec/web/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=115&Itemid=166)

- Organización Mundial de la Salud. (2009). Recuperado el 23 de 08 de 2009, de Personal Sanitario: [http://www.who.int/hrh/workforce\\_mdgs/es/](http://www.who.int/hrh/workforce_mdgs/es/)
- Organización Mundial de Salud. (2015). Recuperado el 23 de 08 de 2009, de [http://www.who.int/hrh/workforce1\\_es.pdf?ua=1](http://www.who.int/hrh/workforce1_es.pdf?ua=1)
- Rafael Correa Delgado/Presidente de la República del Ecuador. (20 de Abril de 2015). *Educación de Calidad*. Obtenido de Educación de Calidad: <http://educaciondecalidad.ec/ley-de-servicio-p%C3%BAblilco-losep/ley-org%C3%A1nica-de-servicio-p%C3%BAblico-losep.html>
- Repositorio Digital UTN. (07 de Mayo de 2014). *Repositorio Digital UTN*. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/2821>
- Repositorio Digital UTN. (07 de Mayo de 2014). *Repositorio Digital UTN*. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/2835>
- Repositorio Digital UTN. (27 de Febrero de 2015). *Repositorio Digital UTN*. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/3825>
- Repositorio Digital UTN. (20 de Febrero de 2015). *Repositorio Digital UTN*. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/3821>
- SENRES. (2008). *Norma tecnica de calificacion de servicios y evaluacion de desempeño*. Recuperado el 10 de mayo de 2015, de <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/6030/1/AC-AGH-ESPE-033868.pdf>
- Torres, M. T. (1999). Situación de la enfermería en el Ecuador. *Cultura de los Cuidados*, 36 - 39.
- Uniportal UTN. (2013). Obtenido de Modelo Educativo UTN: <http://www.utn.edu.ec/web/uniportal/wp-content/uploads/2014/12/modelo-educativo-UTN.pdf>
- Universidad Técnica del Norte. (2006). *UniPortal UTN*. Recuperado el 28 de 04 de 2014, de <http://www.utn.edu.ec/web/uniportal/>
- Zabalegui Yárnoz, A. (2010). *El rol del profesional en enfermería*. Recuperado el 15 de febrero de 2015, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74130304>

## ANEXOS



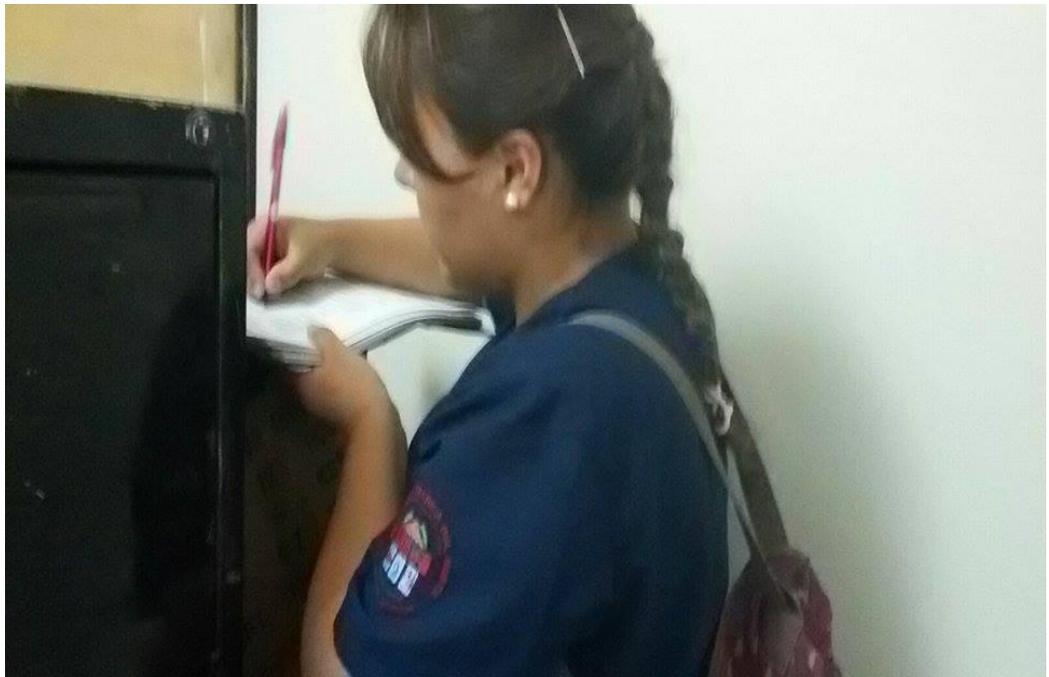
**Imagen 8.** Hospital Pablo Arturo Suárez(Lozano Villegas & Navarrete Flores, Hospital Pablo Arturo Suárez, 2015).



**Imagen 9.** Hospital Pablo Arturo Suárez(Lozano Villegas & Navarrete Flores, Hospital Pablo Arturo Suárez, 2015).



**Imagen 10. Aplicación de encuestas Hospital de Atención Integral del Adulto Mayor**(Lozano Villegas & Navarrete Flores, Aplicación de encuestas en el Hospital de Atención Integral del Adulto Mayor, 2015).



**Imagen 11. Aplicación de encuestas Hospital de Atención Integral del Adulto Mayor**(Lozano Villegas & Navarrete Flores, Aplicación de encuestas en el Hospital de Atención Integral del Adulto Mayor, 2015).



**Imagen 12. Hospital General Enrique Garcés(Lozano Villegas & Navarrete Flores, 2015).**



**Imagen 13. Hospital General Enrique Garcés(Lozano Villegas & Navarrete Flores, 2015).**



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



**DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN LABORAL DE LAS/OS PROFESIONALES  
DE ENFERMERÍA PROVINCIA DE PICHINCHA FEBRERO - ABRIL/2015**

<b>NOMBRE</b>	
<b>EDAD / TELÉFONO</b>	
<b>CIUDAD DE NACIMIENTO</b>	
<b>CIUDAD DE RESIDENCIA</b>	
<b>CIUDAD DONDE LABORA</b>	
<b>INSTITUCIÓN DONDE LABORA</b>	
<b>AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL</b>	
<b>CORREO ELECTRÓNICO</b>	

<b>GÉNERO</b>	FEMENINO (1)		<b>PROFESIÓN</b>	LICENCIADA/O EN ENFERMERÍA (1)	
	MASCULINO (2)			ENFERMERA/O (2)	

<b>ESTUDIOS REALIZADOS</b>		
<b>DETALLE</b>	<b>TERCER NIVEL</b>	<b>CUARTO NIVEL</b>
TÍTULO ACADÉMICO OBTENIDO		
INSTITUCIÓN ACADÉMICA DONDE REALIZO SUS ESTUDIOS		
AÑO EN EL QUE OBTUVO SU TÍTULO ACADÉMICO		

<b>SITUACIÓN LABORAL</b>	NOMBRAMIENTO DEFINITIVO (1)	
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL (2)	
	CONTRATO COLECTIVO (3)	
	CONTRATO (4)	
	ENFERMERA/O RURAL (5)	
	OTROS, ESPECIFIQUE (6)	

<b>FUNCIONES LABORALES</b>	ENFERMERA/O ADMINISTRATIVA (1)	
	ENFERMERA LÍDER (2)	
	CUIDADO DIRECTO HOSPITALARIO (2)	
	CUIDADO DIRECTO COMUNITARIO (3)	
	DOCENTE (4)	
	AUXILIAR DE ENFERMERÍA (5)	
OTROS, ESPECIFIQUE (6)		

<b>DESEMPEÑO LABORAL OBTENIDO EN FORMULARIO EVAL-1</b>	MENOS DE 70 (1)	
	DE 70 A 79 (2)	
	DE 80 A 89 (3)	
	DE 90 A 95 (4)	
	MÁS DE 95 (5)	