



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

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DE TÍTULO DE LICENCIATURA EN  
ENFERMERÍA

**TEMA:** Análisis de la Situación Laboral de las/os Profesionales de Enfermería en el Hospital Docente de Calderón, Quito 2017.

**AUTORA:**

Corine Gardenia Lomas Taco

**DIRECTORA DE TESIS:**

Msc. Viviana Espinel Jara

IBARRA - ECUADOR

2017

## **CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS**

En calidad de Directora de la tesis de grado titulada “**ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS/OS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL DOCENTE DE CALDERÓN, QUITO 2017.**”, de autoría de **CORINE GARDENIA LOMAS TACO**, para la obtener el Título de Licenciada en Enfermería, doy fe que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a presentación y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Ibarra, a los 25 días del mes de septiembre del 2017



MSc. Viviana Espinel

C.C: 1001927951

**DIRECTORA DE TESIS**



**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:

<b>DATOS DE CONTACTO</b>	
<b>Cédula de identidad:</b>	1003182670
<b>Apellidos y nombres:</b>	Lomas Taco Corine Gardenia
<b>Dirección:</b>	Barrio Santa Marianita del Olivo, Pasaje 2 cerca a la mecánica Don Julio.
<b>Email:</b>	corineg_12007@hotmail.com
<b>Teléfono fijo:</b>	062 580 381
<b>Teléfono móvil:</b>	0991249226
<b>DATOS DE LA OBRA</b>	
<b>Título:</b>	“Análisis de la situación laboral de las/os profesionales de enfermería en el Hospital Docente de Calderón, Quito 2017.”
<b>Autor:</b>	Lomas Taco Corine Gardenia
<b>Fecha:</b>	2017-09-25
<b>Solo para trabajos de grado</b>	
<b>Programa:</b>	Pregrado
<b>Título por el que opta:</b>	Licenciado en enfermería
<b>Director:</b>	Msc Viviana Espinel Jara.

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

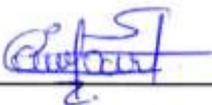
Yo, **Corine Gardenia Lomas Taco**, con cédula de ciudadanía Nro. **100318267-0**; en calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizo a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con Ley de Educación Superior Artículo 144.

## **3. CONSTANCIAS**

El autor manifiesta 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 es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

En la ciudad de Ibarra, a los 25 días del mes de septiembre del 2017

### **LA AUTORA:**



**Corine Gardenia Lomas Taco**

C.I.: 100318267-0

### **ACEPTACIÓN:**

**Facultado por resolución de Consejo Universitario.**



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

Yo, **Corine Gardenia Lomas Taco**, con cédula de ciudadanía Nro. 100318267-0; manifiesto la voluntad de ceder a la Universidad Técnica del Norte los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de propiedad intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor de la obra o trabajo de grado denominado **“ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS/OS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL DOCENTE DE CALDERÓN, QUITO 2017”**., que ha sido desarrollado para optar por el título de licenciatura en enfermería en la Universidad Técnica del Norte, quedando la universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En 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.

En la ciudad de Ibarra, a los 25 días del mes de septiembre del 2017

**LA AUTORA:**

---

**Corine Gardenia Lomas Taco**

C.I.: 100318267-0

## REGISTRO BIBLIOGRÁFICO

Guía: FF CC S -UTN

Fecha: Ibarra, 25 septiembre de 2017

**CORINE GARDENIA LOMAS TACO** “Análisis de la situación laboral de las/os profesionales de enfermería en el Hospital Docente de Calderón, Quito 2017.” / TRABAJO DE GRADO. Licenciado en Enfermería. Universidad Técnica del Norte. Ibarra, 26 septiembre de 2017. 46 pp. 3 anexos.

**DIRECTOR:** Lic. Viviana Espinel Jara.

El principal objetivo de la presente investigación fue, Analizar la situación laboral de las y los profesionales de Enfermería que se encuentran laborando en el Hospital General Docente de Calderón Quito, 2017. Entre los objetivos específicos se encuentran: Determinar las características socio-demográficas de los/as profesionales de enfermería que trabajan Hospital Docente de Calderón Quito.

Fecha: Ibarra, 25 septiembre de 2017

---

Viviana Espinel Jara Msc.

**Directora de Tesis**

---

Corine Gardenia Lomas Taco

**Autora**

## **AGRADECIMIENTO**

El presente trabajo de tesis primeramente me gustaría agradecerlo a Dios por bendecirme cada día para llegar a donde ahora lo estoy, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

Estoy muy agradecida con mi familia que constantemente me hicieron sentir su apoyo convirtiéndose en mi mejor motivación.

A mi directora de tesis, Lic. Viviana Espinel Jara por su esfuerzo y voluntad de ayudarme, quien, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación logró que pueda terminar mis estudios con éxito.

## **DEDICATORIA**

Con todo el amor del mundo se la dedico a mis padres y mis hermanos, porque creyeron en mí y porque me sacaron adelante, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, y porque el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final. Va por ustedes, por lo que valen, porque admiro su fortaleza y por lo que han hecho de mí.

A mis tíos, primos, abuelos y amigos.

Gracias por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

## ÍNDICE GENERAL

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS .....	ii
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE .....	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.....	iv
REGISTRO BIBLIOGRÁFICO .....	v
AGRADECIMIENTO. ....	vii
DEDICATORIA .....	viii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	xii
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	xii
RESUMEN.....	xiii
SUMMARY .....	xiv
TEMA: .....	xv
CAPÍTULO I.....	1
1. Problema de investigación.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.3. Justificación .....	3
1.4. Objetivos.....	4
1.4.1. Objetivo general .....	4
1.4.2. Objetivos específicos .....	4
1.5. Preguntas de investigación.....	5
CAPÍTULO II .....	7
2. Marco teórico .....	7
2.1. Marco referencial.....	7
2.1.1. Análisis de la situación laboral de los /las profesionales de enfermería en la provincia de Imbabura 2013.....	7

2.1.2. 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.....	8
2.1.3. Análisis de la situación laboral de las/os profesionales de enfermería en clínicas privadas del Distrito Metropolitano de Quito – 2015 .....	9
2.1.4. ¿Cómo contribuye la U.T.N. al Sistema de Salud en la Zona 1 con la formación de profesionales enfermeras?.....	9
2.2. Marco contextual .....	10
2.2.1. Situación geográfica.....	10
2.3. Marco conceptual.....	11
2.3.1. Historia de la Enfermería .....	11
2.3.2. Demanda de Profesionales de enfermería en el Ecuador. ....	12
2.3.3. La carrera de Enfermería en el Ecuador y en el Norte del País. ....	13
2.3.4. Carrera de Enfermería en la Universidad Técnica del Norte .....	16
2.3.5. Perfiles y funciones de la Enfermería en el ámbito laboral .....	17
2.3.6. Migración del personal de Enfermería .....	20
2.3.7. Sistemas de seguimiento a graduados UTN.....	20
2.4. Marco Legal .....	22
2.5. Marco Ético.....	25
2.5.1. Código de Ética de la F.E.D.E. ....	26
CAPÍTULO III .....	29
3. Metodología de la investigación.....	29
3.1. Diseño de la investigación .....	29
3.2. Tipo de investigación.....	29
3.3. Localización y ubicación del estudio.....	30
3.4. Población .....	30
3.4.1. Universo y muestra .....	30
3.4.2. Criterios de inclusión .....	31
3.4.3. Criterio de exclusión .....	31
3.5. Operacionalización de variables .....	32
3.6. Métodos de recolección de información.....	34
3.6.1. Encuestas y entrevistas.....	34

3.6.2. Instrumentos y técnicas .....	34
3.7. Análisis de datos .....	34
CAPÍTULO IV .....	35
4. Resultados de la Investigación .....	35
4.1. Características sociodemográficas .....	35
4.2. Dependencia Laboral .....	38
4.3. Universidades de Formación .....	39
4.4. Funciones de los profesionales de Enfermería que labora en el HGDC.....	40
CAPÍTULO V .....	41
5. Conclusiones y recomendaciones.....	41
5.1. Conclusiones.....	41
5.2. Recomendaciones .....	42
BIBLIOGRAFÍA .....	43
ANEXOS .....	47
Anexo 1. Ficha de recolección de datos .....	47
Anexo 2. Archivo Fotográfico.....	49

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Gráfico 1. Datos sociodemográficos .....	35
Gráfico 2. Instrucción formal del grupo de estudio .....	37
Gráfico 3. Porcentajes de Dependencia Laboral .....	38
Gráfico 4. Principales Universidades donde se formaron los profesionales de Enfermería que laboran en el HGDC .....	39
Gráfico 5. Funciones que desempeñan los/as Enfermeros/as del HGDC .....	40

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 : Hospital General Docente de Calderón.....	10
Ilustración 2. Número de Enfermeras por Provincias en la Zona 1 .....	15
Ilustración 3. Funciones y actividades de la Enfermería. ....	19
Ilustración 4. Mapa de ubicación Hospital Docente de Calderón.....	30

## RESUMEN

### **Análisis de la situación laboral de las/os profesionales de enfermería en el Hospital Docente de Calderón, Quito 2017**

**Autora:** Corine Gardenia Lomas Taco

**Email:** [corineg\\_12007@hotmail.com](mailto:corineg_12007@hotmail.com)

La Organización Mundial de la Salud (OMS), cataloga a la enfermería como “la atención autónoma y en colaboración dispensada”. Los enfermeros desempeñan funciones de atención a personas y comunidades, son líderes o actores clave de equipos de salud interdisciplinarios. El Objetivo principal fue analizar la situación laboral de las/os profesionales de enfermería en el Hospital General Docente de Calderón (HGDC), Quito 2017, investigación con diseño cuantitativo no experimental, de tipo exploratorio, descriptivo y transversal; se aplica una encuesta a todos los profesionales enfermeros que laboran en esta casa de salud; los datos obtenidos se ingresaron en una base de datos elaborada en Excel para su tabulación y posterior análisis. Como resultados se identifica la supremacía del sexo femenino, la mayoría de enfermeros proceden de otras ciudades lo cual evidencia migración laboral, los profesionales formados en la Universidad Técnica Norte (UTN), se constituyen en el segundo grupo representativo luego de aquellos formados en la Universidad Central del Ecuador. La función más ejercida es el asistencial hospitalario, son mínimas las funciones de docencia e investigación. En cuanto a dependencia laboral los nombramientos definitivos están en un 65,4%. La situación laboral del personal de Enfermería del HGDC, puso de manifiesto datos alentadores acerca de las características de los profesionales que trabajan en esta institución, estos resultados pueden ser utilizados como pauta para el perfeccionamiento de la preparación de este colectivo atendiendo a sus necesidades específicas, la UTN pese a que es una universidad joven aportó con un porcentaje representativo de profesionales de la Enfermería que están laborando en el HGDC.

**Palabras Clave:** Situación Laboral, Formación de Enfermeras/os, Universidad Técnica del Norte, Hospital Docente de Calderón.

## SUMMARY

### **Analysis of the employment situation of nursing professionals at the Teaching Hospital of Calderón, Quito 2017**

**Author:** Corine Gardenia Lomas Taco

**Email:** [corineg\\_12007@hotmail.com](mailto:corineg_12007@hotmail.com)

The World Health Organization (WHO), catalogs nursing as "autonomous and collaborative care dispensed". Nurses serve individuals and communities, are leaders or key players in interdisciplinary health teams. The main objective was to analyze the employment situation of nursing professionals in Calderón Teaching Hospital, Quito, 2017, research with non - experimental quantitative design, of an exploratory, descriptive and transversal type; A survey is applied to all nursing professionals who work in this health home; The data obtained were entered into a database prepared in Excel for tabulation and subsequent analysis. As results are identified the supremacy of the female sex, the majority of nurses come from other cities which evidences labor migration, the professionals formed in the UTN, constitute the second representative group after those formed in the UCE. The most exercised function is the hospital care, the functions of teaching and research are minimal. In terms of labor dependency, the final appointments are 65.4%. The work situation of the HGDC Nursing staff showed encouraging data about the characteristics of the professionals working in this institution, these results can be used as a guide for the improvement of the preparation of this group according to their specific needs, The UTN in spite of being a young university contributed with a representative percentage of Nursing professionals who are working in the Teaching Hospital.

**Keywords:** Labor Situation, Nurses Training, Technical University of North, Teaching Hospital of Calderón.

**TEMA:**

Análisis de la situación laboral de las/os profesionales de enfermería en el Hospital  
Docente de Calderón, Quito 2017



# CAPÍTULO I

## 1. Problema de investigación

### 1.1. Planteamiento del problema.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), cataloga a la enfermería como “la atención autónoma y en colaboración dispensada a personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o no, y en todas circunstancias”. Comprende además la prevención de enfermedades, promoción de la salud y atención de grupos prioritarios, además, de personas en situación terminal con el objeto de mejorar y mantener sus condiciones de vida. “Los profesionales desempeñan una función importante en la atención centrada en las personas y comunidades, en muchos países son líderes o actores clave en los equipos de salud multiprofesionales e interdisciplinarios” (1).

En América “más del 60% de la fuerza de trabajo de salud está compuesta por el personal de enfermería y cubre el 80% de las necesidades de atención” Sin embargo la distribución de los servicios no es equitativa es así que la relación de enfermeras/os por 10.000 habitantes, para Estados Unidos es de 97, para Brasil y Colombia de 4 (2).

De acuerdo a las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) “en Ecuador hay 12.668 enfermeras/ os es decir 8,14 enfermeras por cada 10.000 habitantes, en el 2011 se determinó que 4.341 se encuentran en la región sierra”, siendo la provincia de Pichincha uno de los sectores con mayor número de profesionales 3.756. Por ello en esta zona está la mayor concentración de la demanda.

Actualmente el sueldo de un profesional de Enfermería según el Ministerio de Salud Pública “bordea los \$1212 dólares americanos como servidor público N° 5” (3), con la oportunidad de subir el escalafón remunerativo para quienes aspiren a una

especialización o deseen desempeñar funciones administrativas. Tomando en cuenta la canasta básica se puede decir que es una carrera rentable.

Con estos antecedentes varias instituciones del país dentro de su oferta académica promocionan la carrera Enfermería para contribuir a suplir las necesidades de las unidades de salud. Es así que la Universidad Técnica del Norte desde el año 1980 forma profesionales capaces de analizar, planificar, gestionar y evaluar modelos y estrategias de intervención en el campo profesional de enfermería. Se destacan por poseer sólidos valores éticos y humanísticos con enfoque intercultural, conscientes de su responsabilidad social y ecológica lo que les permite desenvolverse con eficacia y eficiencia en la atención de enfermería y de Salud, su desempeño profesional se cumple en las áreas de cuidado directo, administración, educación e investigación. (4)

Gracias al referente de calidad en la educación de la UTN en el norte de país es fácil el acoplamiento de los profesionales de enfermería en las distintas unidades de salud públicas y privadas. Para dar seguimiento a los/las profesionales de enfermería la universidad ha diseñado un sistema que contiene información relevante en relación a su situación laboral, misma que requiere ser actualizada constantemente.

Es por ello, que el presente trabajo de investigación se realiza con el objetivo de analizar la situación laboral de los/as profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Docente de Calderón de Quito, permitiendo identificar datos exactos del personal de enfermería y en especial de aquellos que se formaron en la Universidad Técnica del Norte, para conocer las funciones y el desempeño laboral.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es la situación laboral de las/os profesionales de enfermería del Hospital Docente de Calderón de Quito, en el año 2017?

## **1.3. Justificación**

La enfermería, para toda una carrera para un profesional de enfermería es vocación, es una profesión que, si no se la hace con el corazón, simplemente no puede ser. La carrera de Enfermería tiene gran importancia a nivel mundial ya que vela por la salud de todas las personas sanas y enfermas. Las/os Enfermeras/os son profesionales clave para los equipos de salud, sin ellos no se podría brindar una buena atención a los pacientes. Por ello la Universidad Técnica del Norte forma profesionales de excelencia, críticos, humanistas, líderes y emprendedores que brindan cuidados de enfermería integrales al individuo, familia o comunidad, basándose en la ciencia y contribuyendo al desarrollo social del país.

La UTN desarrolla un sistema de seguimiento de graduados que permite contar con información veraz y actualizada de cada uno para la toma de decisiones acertadas en pro del fortalecimiento de la carrera de enfermería y para brindar a la sociedad mejores profesionales.

Con esta investigación se quiere analizar la situación laboral actual en la que se encuentran los profesionales de enfermería graduados en la UTN que están trabajando en el Hospital Docente de Calderón, con el objeto de demostrar que el profesional de esta rama está brindando un adecuado desempeño en su lugar de trabajo aplicando todo los conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas durante su etapa estudiantil. Toda la información recopilada permitirá tener un referente del profesionalismo que genera la UTN que servirá de base para que futuras generaciones opten por estudiar esta carrera. Con ello enfocar nuevos métodos para fortalecer el prestigio de la carrera a nivel nacional e internacional y de esta manera las unidades de salud requieran de los servicios del profesional de enfermería.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

- Analizar la situación laboral de los/as profesionales de enfermería en el Hospital General Docente de Calderón de Quito.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Determinar las características socio-demográficas de los/as profesionales de enfermería que trabajan Hospital Docente de Calderón Quito.
- Establecer el tipo de relación laboral que tienen los y las profesionales de enfermería en el Hospital General Docente.
- Identificar el porcentaje de profesionales de enfermería, según la universidad de formación, que laboran en el HGDC.
- Determinar las funciones que desempeñan los /as profesionales de enfermería que laboran en el HGDC.

### **1.5. Preguntas de investigación**

- ¿Cuáles son las características socio-demográficas de los/as profesionales de enfermería que trabajan en HGDC?
- ¿Qué tipo de relación laboral tienen los profesionales de enfermería del Hospital General Docente de Calderón?
- ¿Cuál es el porcentaje de profesionales de enfermería, según la universidad de formación, que laboran en el Hospital Docente?
- ¿Cuáles son las funciones que desempeñan las/os profesionales de enfermería y qué tipo de dependencia laboral establecen en el Hospital General Docente Calderón?



## **CAPÍTULO II**

### **2. Marco teórico**

#### **2.1. Marco referencial**

Para el desarrollo de la presente investigación se tomó como referencia los estudios similares realizados en otras instituciones a nivel nacional. A continuación, se expone los resúmenes de cuatro tesis que contienen la problemática, los objetivos y los resultados obtenidos.

##### **2.1.1. Análisis de la situación laboral de los /las profesionales de enfermería en la provincia de Imbabura 2013.**

La enfermería como 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 familia. 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 diferentes áreas en las que laboran. Con el pasar de los años esta profesión ha tomado una importancia significativa 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 enfermería, aumentando los números de estas/os profesionales en el Ecuador. 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 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 en la provincia de Imbabura, encontrando que existe un déficit de enfermeros y enfermeras en la provincia, ya sea por falta de profesionales o por que las plazas de trabajo son ocupadas por personas que reciben

menor remuneración por la falta de un título académico; pero que realizan las mismas actividades de enfermería. La satisfacción de esta investigación es que la UNIVERSIDAD TÉCNICA 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. (5)

### **2.1.2. 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.**

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. 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 asistencia 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 xiv 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. (6)

### **2.1.3. Análisis de la situación laboral de las/os profesionales de enfermería en clínicas privadas del Distrito Metropolitano de Quito – 2015**

Con el transcurso del tiempo la carrera de Enfermería ha ido evolucionando, formando profesionales dispuestos a brindar cuidados autónomos a toda su colectividad, promueve la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad. Como objetivo principal se menciona el analizar la situación laboral de las/os profesionales de enfermería en las clínicas privadas del Distrito Metropolitano de Quito. Se trata de una investigación de tipo cuantitativo, exploratorio, descriptivo y transversal, las variables utilizadas son clínicas existentes en la Zona 9, total de Enfermeras/os que laboran en las Clínicas Privadas, Institución Académica donde realizó sus estudios, Función y Relación Laboral; los datos se obtuvieron mediante una encuesta mencionando los siguientes resultados: De las 64 clínicas del DMQ el 47% tienen profesionales de enfermería, de dicho porcentaje participo el 30% en la investigación, de este porcentaje el 6% son hombres, la edad media es de 36,6 años , la edad predominante es menor de 30 años, el 2% de los participantes son extranjeros, la clínica NOVACLINCIA es la institución de este tipo que mayor cantidad de profesionales tiene con 25.5%, respecto a la procedencia el 61% abarca Pichincha, el 70% son profesionales de la UCE seguidos por la UTN con un 10%, solo el 17,9% tienen estudios de 4to nivel, el 79.7% trabajan por contrato y el xvi 90,6% brindan cuidado directo hospitalario, Conclusiones: Del presente estudio ,del total de clínicas solo el 29,7% participó en la investigación las demás clínicas no participaron por miedo a que las expongamos a sanciones legales o por distintos motivos institucionales. (7)

### **2.1.4. ¿Cómo contribuye la U.T.N. al Sistema de Salud en la Zona 1 con la formación de profesionales enfermeras?**

Los Enfermeros formados en la UTN, que laboran en la Zona 1, constituyen el 57,7%, demostrando esta Casona Universitaria predominan en la Zona 1, sobre otras

instituciones universitarias como: Universidad Central, PUCE-E, Universidad Luis Vargas Torres, Politécnica estatal del Carchi, entre otras. Además se ha podido sustentar que la función asistencial hospitalaria, es la que más cumplen los profesionales enfermeros, como lo hace referencia la FEDE y el INEC (8).

## **2.2. Marco contextual**

### **2.2.1. Situación geográfica**

En el norte de la sierra ecuatoriana se encuentra ubicada la provincia de Pichincha. Su capital es Quito, una de las principales ciudades del país en donde se levanta una infraestructura moderna combinada con rasgos patrimoniales de la época colonial. Tiene una población aproximada de 2'239.191 y que con los años aumentarán, los mismos demandan diferentes servicios, entre ellos el de Salud. Por ello en este sector se encuentran varios hospitales de renombre nacional. Algunos de ellos nuevos como es el Hospital General Docente de Calderón ubicado en la parroquia del mismo nombre en la Av. Giovanni Calles y Derby.

#### **Ilustración 1 : Hospital General Docente de Calderón.**



**Fuente:** Google (9)

Este hospital se crea bajo el Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Salud Pública (MSP), Municipio de Quito, Fondo de Salvamento y Universidad Central del Ecuador (UCE) en septiembre del 2010. Inició con el servicio de consulta externa y paulatinamente fue aperturando las áreas de Emergencia, Laboratorio, Imagen y Hospitalización. “Esta casa de salud cuenta con 157 camas para hospitalización distribuidas en áreas de pediatría, ginecobstetricia, medicina interna y cirugía, además, el Hospital posee 16 quirófanos, 4 unidades de trabajo de parto y recuperación, 14 estaciones para hemodiálisis, 44 consultorios y 48 camillas de atención para emergencia” (10).

El hospital nace como una respuesta cercana a los requerimientos hospitalarios de la población de las parroquias circundantes como Calderón. Guayllabamba y Llano Chico, con una población aproximada de 510.000 habitantes. En ocasiones incluso atiende a pacientes de provincias como Imbabura, Esmeraldas y Manabí.

La misión del HGDC es “Proveer atención integral especializada a la comunidad, complementando la atención en red a través de nuestra cartera de servicios, garantizando accesibilidad y calidad, con talento humano capacitado y motivado, apoyados en la docencia e investigación.” (10). Sin lugar a dudas en los próximos años esta casa de salud se convertirá en un referente a nivel nacional e internacional con un cuarto grado de complejidad, formando profesionales competentes y generando conocimiento a través de la investigación, manteniendo altos estándares de calidad; tal cual menciona su misión.

## **2.3. Marco conceptual**

### **2.3.1. Historia de la Enfermería**

Cuidar de los más necesitados es una actividad que siempre ha existido, pues a lo largo del tiempo se han evidenciado personas que no pueden valerse por sí mismas, por lo que se crea la necesidad de buscar quien les brinde atención y cuidados; es así como nace la enfermería como una actividad.

Alrededor de 1857 “aparece en la historia la enfermera británica Florence Nightingale, apodada "el ángel de los heridos" y considerada la madre de la enfermería moderna”, (11) debido a la asistencia que brindaba a los heridos en combate de la guerra de Crimea. Posteriormente se instaura la Enfermería como profesión creándose la primera escuela laica en Londres.

### **De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud la enfermería abarca:**

La atención autónoma y en colaboración dispensada a personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o no, y en todas circunstancias. Comprende la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención dispensada a enfermos, discapacitados y personas en situación terminal (1).

La Enfermería es muy importante para el bienestar de la población gracias a los servicios que brinda, en función de la prevención y mejoramiento de la Salud de los pacientes. Permanecen estrechamente vinculadas a las comunidades, con lo que aumenta el alcance y el impacto en el sistema.

### **2.3.2. Demanda de Profesionales de enfermería en el Ecuador.**

A nivel mundial el personal sanitario es importante para poder cumplir los objetivos de desarrollo del milenio (ODM) referentes a Salud. Según la OMS “solo 5 de los 49 países de ingresos bajos superan el umbral de los 23 médicos, enfermeras y parteras por 10 000 habitantes, esta cifra ha sido establecida como mínimo necesario para prestar servicios esenciales de salud materna e infantil” (12). Es decir, que para prestar un servicio holístico en Salud la cantidad del personal, es vital.

El déficit de enfermeras se refleja en todos los países del mundo. En caso de Ecuador “existe un promedio de 5,5 enfermera por cada 10.000 habitantes, lo cual refleja el déficit del personal de enfermería en los centros sanitarios del país” (13). Los profesionales se emplean tanto en el sector privado como en el público. En este último

“ahora mismo entre 3 y 5 mil enfermeras, por ello ha aumentado la demanda en la carrera y ahora es una profesión apetecida” (13).

### **2.3.3. La carrera de Enfermería en el Ecuador y en el Norte del País.**

En el Ecuador a mediados del siglo pasado se estableció la carrera de Enfermería en la Universidad Central del Ecuador, debido a que la demanda estudiantil era abundante, esto motivó a los demás centros de educación superior del país a implementar la misma e incrementar la oferta.

En este contexto y como parte de la demanda estudiantil de enfermería y otras carreras se crea en 1986 la Universidad Técnica del Norte con sede en la ciudad de Ibarra, Provincia de Imbabura.

Esta carrera nace como eje transversal que propende a la formación del componente social y la bioética, capaz de generar competencias para satisfacer necesidades sectoriales, regionales y nacionales contribuyendo a la solución de problemas de la población en general.

A continuación, se presenta la misión y visión de la carrera de Enfermería de la UTN:

- **Misión de la carrera de Enfermería:** *“La carrera de Enfermería es una unidad académica de la Universidad Técnica del Norte, forma profesionales con conocimientos científicos, técnicos y humanísticos que brindan cuidados de enfermería integrales al individuo, familia o comunidad; apoyándose en la evidencia científica, contribuyendo con el desarrollo de la Zona 1 del Ecuador”*
- **Visión de la carrera de Enfermería:** *“La carrera de Enfermería en el 2020, será reconocida como un referente académico, en la formación de profesionales críticos, humanísticos con amplios conocimientos técnicos y científicos, que desarrollan la investigación como base para*

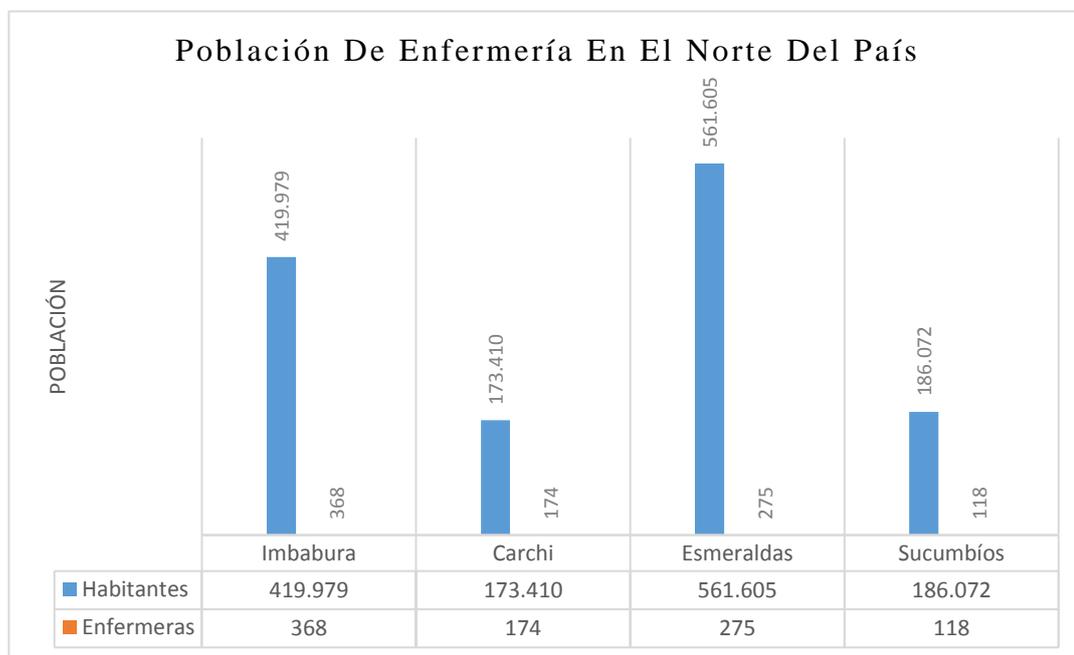
*la calidad del trabajo que ejecutan en los servicios de salud a nivel local, regional y nacional.”*

De acuerdo a datos estadísticos de la página Web de la UTN (4) la carrera de Licenciatura en Enfermería tiene actualmente una matrícula de 573 estudiantes, de los cuales 42 corresponden al género masculino y 531 mujeres, procedentes principalmente de la provincia de Imbabura, Carchi y Pichincha, aunque también existen de otros lugares como Nariño, Esmeraldas, Sucumbíos, Santo Domingo de los Tsáchilas, Napo, Orellana, Chimborazo, Azuay y Loja.

En Imbabura otra Universidad que oferta la carrera de Enfermería es la Pontificia Universidad Católica de Ecuador (PUCE). La decana de la Facultad de Enfermería, Nelly Sarmiento, afirma que existe gran interés y necesidad de profesionales de la enfermería en la actualidad en el país. Esto se debe a un cambio importante en los últimos 10 años donde se ha reconocido al enfermero/a como parte de un equipo de salud, por lo cual sus condiciones laborales han mejorado. De igual manera afirma que un profesional de esta rama tiene el reto de cumplir cuatro objetivos principales. “Primero, brindar el cuidado al paciente. Segundo, gestionar. Una enfermera debe saber administrar los servicios de salud. Tercero, no puede aislarse de la investigación, y cuarto, la docencia. Una enfermera o enfermero enseña, no solo a sus pacientes, sino a la familia y a la comunidad” (13)

De acuerdo a la OMS “el personal de Enfermería conforma más del 60% de la fuerza de trabajo en Salud y cubre el 80% de las necesidades de atención. Por ello es importante la formación de profesionales con excelencia en esta actividad, que respondan a las necesidades de la población. (1)

## Ilustración 2. Número de Enfermeras por Provincias en la Zona 1



**Fuente:** INEC 2011 (14).

De acuerdo a los datos del censo nacional realizado por el INEC (2011) la población de enfermeras en la zona 1 del Ecuador sumaban 935 en tanto que los habitantes de las cuatro provincias del norte como son Esmeraldas, Sucumbíos, Carchi e Imbabura ascendían a 1'341. 066 personas. Esta información evidenció un déficit aproximado de más del 80% de profesionales de la enfermería debido a que el informe demuestra que en la mayoría de los casos existen de 8 a 10 enfermeras por cada 10. 000 habitantes.

A partir del análisis anterior el Ministerio de Salud ha propuesto a las universidades una formación de acuerdo a las necesidades del país. “Hoy se requieren especialistas enfermeras familiares y comunitarias y eso es en lo que estamos enfocados en formar”, ha precisado Sarmiento (13).

Cada año la población ecuatoriana incrementa las necesidades de atención en salud. En este contexto los profesionales de Enfermería serán siempre requeridos para velar por la Salud y el bienestar de las/os ecuatorianos.

#### **2.3.4. Carrera de Enfermería en la Universidad Técnica del Norte**

La carrera de Enfermería en la UTN inició desde la fundación de este alto centro de estudios, sus egresados prestan sus servicios a la sociedad del Norte del país por más de 30 años. Los/as graduados actualmente son profesionales destacados en los diferentes ámbitos de sus competencias en todo el territorio nacional e internacional. “Inició con 13 estudiantes y hoy tenemos 1019 estudiantes matriculados en el año 2016 con un aumento semestral en la demanda poblacional de bachilleres.” (15)

A continuación, se presenta el perfil de egreso de la Carrera de Enfermería de la UTN tomando los datos de la página [www.utn.edu.ec](http://www.utn.edu.ec)

La Carrera de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte, forma profesional capaces de analizar, planificar, gestionar y evaluar modelos y estrategias de intervención en el campo profesional de enfermería.

Los profesionales podrán diseñar, modelizar y generar procesos de cuidado de enfermería integral y seguros sustentados en referentes teórico-metodológicos y técnico instrumentales basados en la evidencia científica y marcada por una visión holística y multidimensional del ser humano y la salud.

Los profesionales se destacarán por poseer sólidos valores éticos y humanísticos con enfoque intercultural, conscientes de su responsabilidad social y ecológica.

Su formación le permite ejercer liderazgo en la atención de enfermería y de Salud, y su desempeño profesional se cumple en las áreas de cuidado directo, administración, educación e investigación.

**Los ejes considerados en la formación son:**

- Persona
- Atención Primaria de Salud Renovada

- Investigación
- Interculturalidad y género
- Conservación del ambiente (sustentabilidad)
- Cuidado
- Ética y Humanización
- Enfermería basada en Pruebas.
- Método Enfermero
- Seguridad del Paciente
- Manejo de nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (16).

### **2.3.5. Perfiles y funciones de la Enfermería en el ámbito laboral**

La Subsecretaría de Innovación y Calidad a través de su documento Perfiles de enfermería, conceptualiza como perfil al “conjunto de cualidades y características que de acuerdo a los conocimientos, habilidades, aptitudes y valores que le permiten a una persona asumir las actitudes y competencias requeridas en una responsabilidad definida”. (17) Toda profesión requiere definir dos tipos de perfiles; el de egreso y el laboral. “El perfil de egreso es definido como el resultado de un proceso formal y planeado en una institución educativa con el propósito de satisfacer determinadas necesidades sociales. El perfil laboral, describe las características requeridas por el mercado laboral en respuesta a las diferentes formas de organización y funcionamiento de las instituciones” (17).

En relación al perfil laboral se han determinado cuatro funciones básicas que pueden ser calificadas como sustantivas o adjetivas dependiendo de la prioridad. Estas son:

**La función asistencial:** Comprende acciones relacionadas con la atención directa a los usuarios de los servicios de enfermería.

**La función administrativa:** Corresponde al rol de gestor de recursos necesarios y complementarios para el logro de los objetivos de los usuarios, de la organización y de los prestadores de los servicios.

**La función docente:** Se refiere principalmente a las actividades de educación para la salud y las relacionadas con la educación continua o formación de los nuevos recursos.

**La función de investigador:** Describe las habilidades para aplicar la metodología científica de la investigación, los conocimientos prácticos que de ellas se derivan, así como las acciones que permiten contribuir a la definición o desarrollo del ejercicio profesional. (17)

En la siguiente matriz se menciona algunas de las actividades que se desarrollan en cada una de las funciones:

### Ilustración 3. Funciones y actividades de la Enfermería.

Funciones	Actividades
Función asistencial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formar parte del equipo interdisciplinario e intersectorial participando en el cuidado integral de las personas, familias y comunidades</li> <li>2. Cuidar la salud del individuo en forma personalizada, integral y continúa respetando sus valores, costumbres y creencias</li> <li>3. Cumplir los principios de asepsia, antisepsia y normas de bioseguridad, según los contextos de desempeño</li> <li>4. Cumplir de los principios éticos y legales</li> <li>5. Realizar el proceso de Atención de Enfermería, como método científico de la profesión.</li> </ol>
Función administrativa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participar en el planeamiento de acciones interdisciplinarias e intersectoriales en los diferentes niveles de atención de salud</li> <li>2. Participar en la organización de la estación de trabajo del personal de enfermería</li> <li>3. Vigilar el cumplimiento de los principios de asepsia y antisepsia</li> <li>4. Participar en pase de visita conjunto médico y enfermería</li> <li>5. Participar en la entrega y recibo de turnos del servicio</li> </ol>
Función docente	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participar en programas de educación continua para el personal de enfermería y otros profesionales de la salud</li> <li>2. Participar en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la formación del personal de Enfermería</li> <li>3. Impartir docencia incidental en el puesto de trabajo</li> <li>4. Desarrollar actividades formativas en los estudiantes ubicados en su servicio teniendo en cuenta la composición del Equipo de Trabajo de Enfermería</li> </ol>
Función de investigador	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participar en investigación en enfermería y otras áreas con el objetivo de contribuir al desarrollo profesional y mejoramiento de la salud de la población</li> <li>2. Divulgar y aplicar los resultados de las investigaciones a fin de contribuir a mejorar la atención de salud, la atención de enfermería y el desarrollo profesional</li> </ol>

**Fuente:** Infomed (18).

### **2.3.6. Migración del personal de Enfermería**

Países como Australia, Irlanda, Noruega, El Reino Unido y Estados Unidos se han caracterizado en los últimos 10 años por la contratación internacional de enfermeras/os, debido a esto ha sido notorio:

El aumento de la movilidad y migración internacional del personal de Enfermería con datos procedentes de registros de enfermeras profesionales, censos, entrevistas con informantes clave, estudios de casos realizados en los países de origen y de destino, grupos de discusión y estudios de modelización empírica, se examinan las modalidades y las repercusiones del movimiento de enfermeras a través de las fronteras. (19)

Cabe citar que un factor que motiva a la movilidad de los profesionales de enfermería es la búsqueda de la mejora en las condiciones de trabajo tanto en los países de origen como en los países de destino. Para este efecto se han establecido acuerdos multilaterales para gestionar esos flujos más eficazmente y la búsqueda de arreglos de compensación laboral. (19)

Casos similares se evidencian en el Ecuador. Varios profesionales optan por migrar a las ciudades más pobladas es busca de estabilidad laboral. Si bien es cierto que en instituciones privadas consiguen empleos, la remuneración es baja en relación a establecimientos de salud pública. Para poder acceder a este sistema se debe realizar el proceso meritocrático vigente para el área de Salud.

### **2.3.7. Sistemas de seguimiento a graduados UTN.**

Las universidades nacionales como un requisito para la autoevaluación externa y acreditación solicitan información acerca de egresados y graduados de cada universidad, con el afán de cumplir los indicadores de la evaluación externa y las recomendaciones (20).

En la Universidad Técnica del Norte existe un manual que permite dar seguimiento a los egresados y graduados, existe un sistema donde hay datos de los estudiantes que se van actualizando con el fin de propiciar la interacción social, académica, laboral, cultural y de pertenencia mediante el diseño e implementación de estrategias de acercamiento y articulación entre la UTN y sus graduados, para medir el impacto que mediante su actuación profesional están teniendo en la sociedad, y a su vez apoyar en procesos de vinculación y empleo en el mundo laboral (21)

Es importante que para identificar a los egresados de la UTN el procedimiento se cumpla para que la información acerca de estas personas sea verídica y esto se establece en el artículo 10 numeral 6) del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica del Norte, expide el Reglamento de la Unidad de La Oficina del Estudiante, a continuación, los artículos relacionados con el seguimiento de egresados y graduados (22) :

## **Título segundo**

### **Capítulo I**

#### **Del manual de funciones y procedimientos**

*Art.6. El “Manual de Funciones y Procedimientos”, será el documento vigente que norme y estandarice las diferentes tareas de la Unidad de la Oficina del Estudiante como: funciones de la Oficina, propuesta en mejora de los procedimientos de Seguimiento a graduados, procedimiento de Inserción Laboral, procedimiento de pasantías a estudiantes y becas a graduados, y los que se generen, con la finalidad de que las personas que lo deben utilizar pongan en práctica sus objetivos y contenidos específicos.*

## **Título tercero**

### **Del seguimiento de graduados e inserción laboral, pasantías para estudiantes y becas para graduados.**

## Capítulo I

### Del seguimiento de graduados e inserción laboral

*Art.8. La Unidad de la Oficina del Estudiante guiará y orientará a los estudiantes y graduados sobre las disposiciones sujetas en los Artículos correspondientes al Reglamento de Seguimiento a graduados y Bolsa de Trabajo de la Universidad Técnica del Norte, acorde a lo estipulado en sus capítulos: Naturaleza, Objetivos y Bolsa de Trabajo.*

#### 2.4. Marco Legal

**El marco legal que sustenta la investigación es el siguiente:**

- **Constitución de la República del Ecuador**

En el título II, capítulo Segundo, sección Octava, Trabajo y Seguridad Social de la construcción del Ecuador se prescriben (23):

*Art. 33. ...El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.*

*Art. 34. El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares,*

*actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.*

*En relación a la educación los siguientes artículos.*

***Art. 27.-** La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.*

***Art. 28.-** La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos... La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.*

***Art. 29.-** El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural... (Constitución, 2008)*

### **Plan Nacional del Buen Vivir**

El Plan Nacional del Buen Vivir está constituido por 12 objetivos estratégicos. El tercero busca mejorar la calidad de vida de la población. La Política 3.1. Promueve el mejoramiento de la calidad en la prestación de servicios de atención que componen el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, su literal b menciona lo siguiente:

*Regular y evaluar la incorporación de profesionales calificados, capacitados y especializados, según corresponda y con la pertinencia necesaria, en los sistemas nacionales de educación, salud, atención y cuidado diario, protección y asistencia a víctimas de violencia, rehabilitación social y demás servicios del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social (24).*

En la Política 3.2. Ampliar los servicios de prevención y promoción de la salud para mejorar las condiciones y los hábitos de vida de las personas, literal i dice: “Promover la educación para la salud como principal estrategia para lograr el autocuidado y la modificación de conductas hacia hábitos de vida saludables” (24).

### **Federación Ecuatoriana de Enfermeras (FEDE)**

La Federación Ecuatoriana de Enfermeras y Enfermeros es “una organización gremial conformada por Enfermeras y Enfermeros que ejercen su profesión a nivel público y privado, en diversos ámbitos relacionados con el quehacer en salud” (25). Las funciones que desarrolla son las siguientes:

- *Promueve la integración de los profesionales de enfermería en un espacio organizativo de defensa de los derechos humanos y laborales.*
- *Trabaja por el mejoramiento de la calidad de vida de las condiciones laborales, de remuneración y el desarrollo profesional humano.*
- *Legaliza y certifica el ejercicio profesional.*
- *Contribuye con elementos de análisis de la problemática socio-económica y política nacional, regional y mundial que inciden en la situación de salud de la población, en la oferta de servicios y su trascendencia en la vida gremial y profesional.*
- *Facilita la capacitación en áreas del conocimiento técnico y científico con la finalidad de proveer de nuevas herramientas que permitan a sus federadas acceder a nuevos espacios laborales de mayor jerarquía y mejor remuneración.*

## 2.5. Marco Ético

- **Ley del Ejercicio Profesional de las/os Enfermeras**

*Esta Ley fue aprobada el 14 de diciembre de 1983 y publicada el 4 de enero del 1984, y permanece vigente hasta la actualidad. En su Capítulo Segundo, De la profesión, Art. 6.- dice que : “para ejercer la profesión de enfermería, deberán poseer título profesional, pertenecer a su respectivo colegio profesional y cumplir con las disposiciones de los artículos 174, 175 y 178 del Código de la Salud” (26).*

*Las competencias y deberes de las enfermeras y enfermeros se exponen en el Art. 7:*

- a) Ejercer funciones asistenciales, administrativas, de investigación y docencia en las áreas de especialización y aquellas conexas a su campo profesional;*
- b) Participar en la formulación e implementación de las políticas de salud y enfermería;*
- c) Dirigir los departamentos y servicios de enfermería a nivel nacional, regional, provincial y local;*
- d) Dirigir las facultades y escuelas de enfermería y ejercer la docencia en las mismas, conforme a la ley y el respectivo reglamento, a fin de formar los recursos humanos necesarios;*
- e) Dar atención dentro de su competencia profesional a toda la población sin discrimen alguno;*
- f) Realizar o participar en investigaciones que propendan al desarrollo profesional o que coadyuven en la solución de problemas prioritarios de salud; y,*
- g) Dar educación para la salud al paciente, la familia y la comunidad (26).*

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

**Los profesionales de enfermería están sujetos al siguiente código de ética (25):**

*Título primer: preceptos fundamentales*

*Art 1.- el código de ética de la federación ecuatoriana de enfermeras y enfermeros está constituido por un conjunto sistematizado de principios, normas directivas y deberes que orientan el ejercicio profesional de las enfermeras y enfermeros.*

*Título segundo: Capítulo I, Del ejercicio profesional*

*Art. 2.- Para ejercer la profesión, la enfermera o enfermero deben ser afiliados a la federación ecuatoriana de enfermeras y enfermeros y al colegio de la provincia donde desempeñan su trabajo.*

*Art. 6.- La enfermera o enfermero son responsables de su desempeño profesional y de mantener vigente su competencia por medio de la capacitación y educación continuas, considerando que trabajan con seres humanos y los cambios acelerados que se producen en la ciencia, la tecnología y cultura.*

*Art 11.- Toda enfermera o enfermero tienen libertad para elegir el lugar donde puedan ejercer su profesión, salvo que existan contratos que así lo determinen y sean aceptados.*

*Art. 25.- La enfermera o enfermero participarán en los esfuerzos colectivos o particulares tendientes a preservar el medio humano de los factores ambientales dañinos y otros riesgos sociales.*

*Art. 26.- La enfermera o enfermero están obligados a prestar sus servicios en casos de desastres naturales, convulsión social, invasiones etc., que representen serio peligro para la salud colectiva.*

*Capítulo II Relaciones Profesionales*

*Art. 35.- Como miembros de un equipo multidisciplinario de salud, la enfermera o enfermero deben mantener una relación armónica con los demás miembros del equipo de salud, basada en el mutuo respeto y la*

*colaboración para promover el mejoramiento de la salud de la población, que constituye su meta común.*

*Título Tercero, Del proceso de concurso y promociones*

*Art. 45.- La ley otorga a la federación ecuatoriana de enfermeras y enfermeros y a los colegios provinciales el derecho a participar en los concursos y promociones de sus afiliados, por lo tanto deben velar porque dichos eventos cumplan las normas legales y éticas.*

*Art. 50.- se consideran faltas graves:*

*a) La mora en el pago de sus cotizaciones los términos que establecen los estatutos, lamentos y resoluciones de asamblea nacional o provincial.*

*b) Asociarse con personas que ejerzan ilegalmente la profesión o impartan enseñanza en programas de enfermería, no autorizados por las escuelas y facultades universitarias integrantes de la ASEDEFE.*

*c) No cumplir ni hacer cumplir el marco jurídico del ejercicio profesional de las enfermeras y enfermeros.*



## **CAPÍTULO III**

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

#### **3.1. Diseño de la investigación**

El diseño de la presente investigación fue cuantitativo y no experimental. Es cuantitativa debido a que se utilizó variables numéricas para recoger y caracterizar el grupo de estudio. No experimental debido a que describe y caracteriza las condiciones laborales de los/las enfermeras del Hospital General Docente de Calderón.

#### **3.2. Tipo de investigación**

La presente investigación es de tipo descriptiva, explicativa, observacional, participativa y no experimental. Descriptiva porque permite especificar las propiedades importantes del grupo en estudio para evaluar diversos aspectos inherentes a la situación laboral. Explicativa porque busca establecer las causa y consecuencia del problema.

Tiene un enfoque participativo porque se realizó mediante observación “participante”, es decir, la población investigada conoció los objetivos del estudio y brinda información verídica para su desarrollo; y no experimental porque se observa los acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural para finalmente ser analizados y sistematizados.

Se utilizó un diseño prospectivo – cuantitativo de corte transversal que busca las causas y la explicación de los hechos que se estudia.

### 3.3. Localización y ubicación del estudio

La investigación se desarrolló en el Hospital Docente de Calderón ubicado en la ciudad de Quito en la Avenida. Giovanni Calles y Derby como se muestra en el siguiente mapa.

**Ilustración 4. Mapa de ubicación Hospital Docente de Calderón.**



**Fuente:** Google Maps (27)

### 3.4. Población

#### 3.4.1. Universo y muestra

El universo de esta investigación está constituido por todas/os los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Docente. Los instrumentos de investigación se aplicarán al 100% de los profesionales, por lo cual no es necesaria la aplicación de la fórmula estadística para determinar una muestra.

### **3.4.2. Criterios de inclusión**

Profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Docente de Calderón.

### **3.4.3. Criterio de exclusión**

No existieron criterios de exclusión debido a que, el Hospital nos facilitó toda la información requerida acerca de los profesionales de Enfermería que se encuentran laborando en el lugar de estudio.

### 3.5. Operacionalización de variables

<b>Objetivo.</b> Determinar las características socio-demográficas de los/as profesionales de enfermería que trabajan Hospital General Docente de Calderón Quito.				
Variable	Definición	Indicador	Dimensión	Escala
Características sociodemográficas	Estudio estadístico de una colectividad humana, referido a un determinado momento o a su evolución (28).	Edad	Años cumplidos	Edad Media
		Género	Características sexuales	Masculino Femenino
		Procedencia	Lugar de Nacimiento	Quito Otras ciudades Extranjeros
		Título de tercer nivel	Especificación de título obtenido	Enfermera/o Licenciada/o
		Nivel Educativo	Estudios de especialidad	Tercer nivel Cuarto Nivel

<b>Objetivo.</b> Establecer el tipo de relación laboral que tienen los y las profesionales de enfermería en el Hospital General Docente de Calderón Quito				
Variable	Definición	Indicador	Dimensión	Escala
Situación Laboral	Son todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social. (29)	Tipo de contrato	Características del contrato	Nombramiento definitivo
				Nombramiento Provisional
				Contrato ocasional

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Objetivo.</b> Determinar las funciones que se encuentran desempeñando los /as profesionales y el tipo de dependencia laboral de los profesionales de enfermería en HDGC.</li> </ul>				
Variable	Definición	Indicador	Dimensión	Escala
Funciones Laborales	Actividad propia de algo o de alguien. El conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro (29).	Tipos de funciones laborales	Características funciones laborales	-Enfermera/o Administrativa.
				Enfermera Líder
				Cuidado directo Hospitalario
				Cuidado Directo Comunitario
				Docente

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Objetivo.</b> Identificar el porcentaje de profesionales de enfermería según la universidad de formación, que laboran en el Hospital Docente.</li> </ul>				
Variable	Definición	Indicador	Dimensión	Escala
Institución Superior	Establecimiento destinado a la enseñanza superior (aquella que proporciona conocimientos especializados de cada rama del saber), que está constituida por varias facultades y que concede los grados académicos correspondientes. (30)	Nombre de la Institución de Educación Superior	Número de Enfermeras/os según institución superior de formación	Universidad Central del Ecuador (UCE)
				Universidad Técnica del Norte (UTN)
				Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE-Q)
				Universidad Estatal de Bolívar (UEB)
				Universidad Nacional de Loja (UNL)
				Universidad Técnica Manabí (UNM)
				Otras
				Extranjeras

### **3.6. Métodos de recolección de información**

#### **3.6.1. Encuestas y entrevistas**

Para la recolección de información se aplicaron encuestas y entrevistas. Las encuestas fueron aplicadas a todos los profesionales de enfermería y contenían preguntas relacionadas a la situación laboral, funciones y el desempeño, mismos que permitieron diagnosticar las condiciones de trabajo actuales en el Hospital Docente de Calderón.

La entrevista se aplicó al gerente del HGDC con el fin de socializar la investigación lo que posibilitó la apertura para su desarrollo. De igual manera se entrevistó a la líder de cuidados de enfermería del hospital para coordinar los trabajos de investigación documental y de campo.

#### **3.6.2. Instrumentos y técnicas**

**Observación.** Práctica que consiste en la participación del investigador con los sujetos de estudio con el fin de conocer su lenguaje y formas de sentir a través de la interacción con ellos.

**Análisis Contenido.** Permite reflexionar acerca de los resultados de la documentación y de los textos fenomenológicos durante la experiencia de investigación.

### **3.7. Análisis de datos**

Los datos recolectados fueron analizados y sistematizados en gráficos y tablas estadísticas, para luego ser ingresados en una base digital que contiene información sobre los egresados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte.

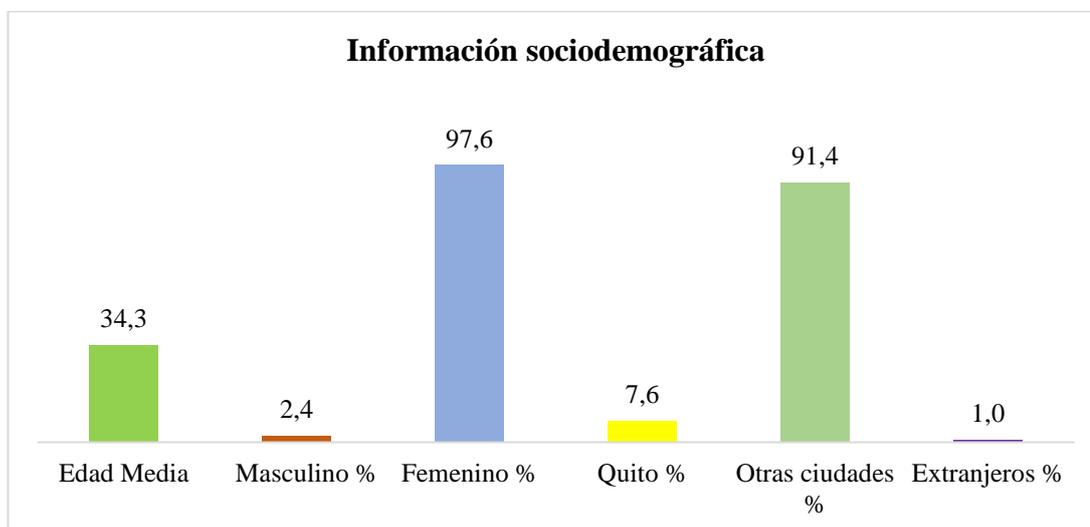
## CAPÍTULO IV

### 4. Resultados de la Investigación

Luego de los resultados a los que se llegaron a partir de la aplicación de los métodos empleados en el proceso de investigación, se muestran las cifras estadísticas por las diferentes variables. También se muestra, como parte del análisis, una serie de valoraciones cualitativas que son de extraordinaria importancia para futuras políticas de trabajo con el fin de perfeccionar la labor del profesional de Enfermería.

#### 4.1. Características sociodemográficas

Gráfico 1. Datos sociodemográficos



**Análisis**, la edad media del grupo es 34,3 años. Se evidencia que predomina el género femenino con el 97,6%; la procedencia de la mayoría de los encuestados (91,4%) corresponde a otras ciudades y provincias del país, lo que refleja una migración laboral. Bravo Yáñez Iralda Aracelly y Guzmán Jácome Hilda Ivonne en el 2016 (31), manifiestan que el personal de Enfermería del servicio de Pediatría del Hospital

General Enrique Garcés de la Ciudad de Quito, estaba compuesto por el 97,1% de sexo femenino y el 2,8% restante pertenecían al sexo masculino.

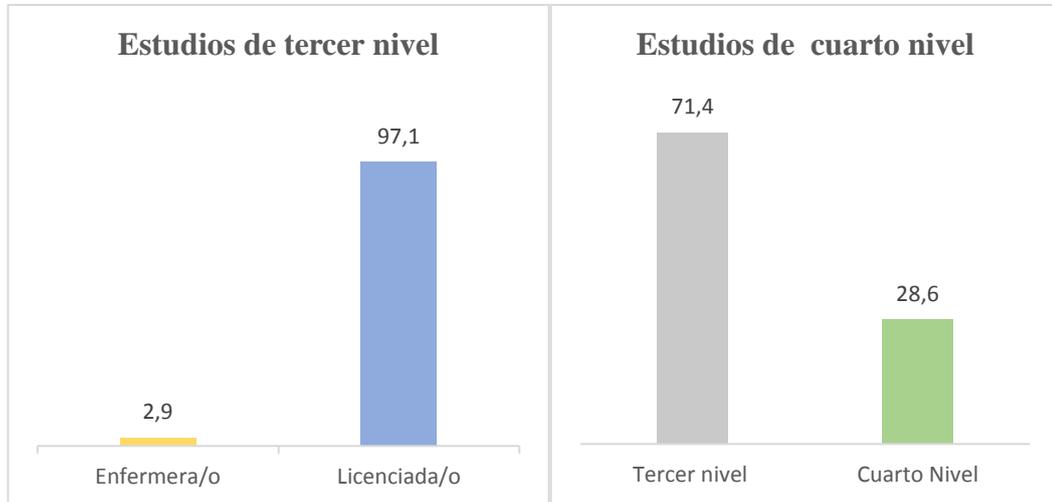
Cabe recalcar que la migración laboral es a nivel mundial como lo dice James Buchan & Julie Sochalski en un boletín de la OMS (32), donde explican que para gestionar la migración del personal de enfermería cabe citar la mejora de las condiciones de trabajo tanto en los países de origen como en los países de destino

La edad media de los profesionales encuestados muestra que los mismos son relativamente jóvenes, lo que los hace parte del grupo de la población económicamente activa. La predominancia del género femenino relaciona con la tradición histórica de este sexo en la profesión, además, el rechazo que le hacen los varones al mismo producto al machismo que aún existe en el Ecuador, donde incluso algunos padres se oponen a que sus hijos varones cursen esta carrera.

Existe una migración importante de profesionales de la Enfermería desde los distintos territorios de la nación hacia la capital del Ecuador en busca de mejores oportunidades de trabajo, lo que evidencia que los profesionales escogen a Quito por la oferta y demanda de puestos para trabajar, además que, por ser un ciudad donde se encuentran Hospitales de cuarto nivel, la actualización en conocimientos y la necesidad de ampliar los mismos hace que los/as enfermeros/as opten por salir de su ciudad de procedencia a la capital.

Se hace necesario continuar con la labor de orientación profesional desde los diferentes niveles de enseñanza con el propósito de aumentar la motivación por la profesión, sobre todo en los varones, con el fin de que entiendan que las funciones de esta profesión le son consustanciales a ambos sexos.

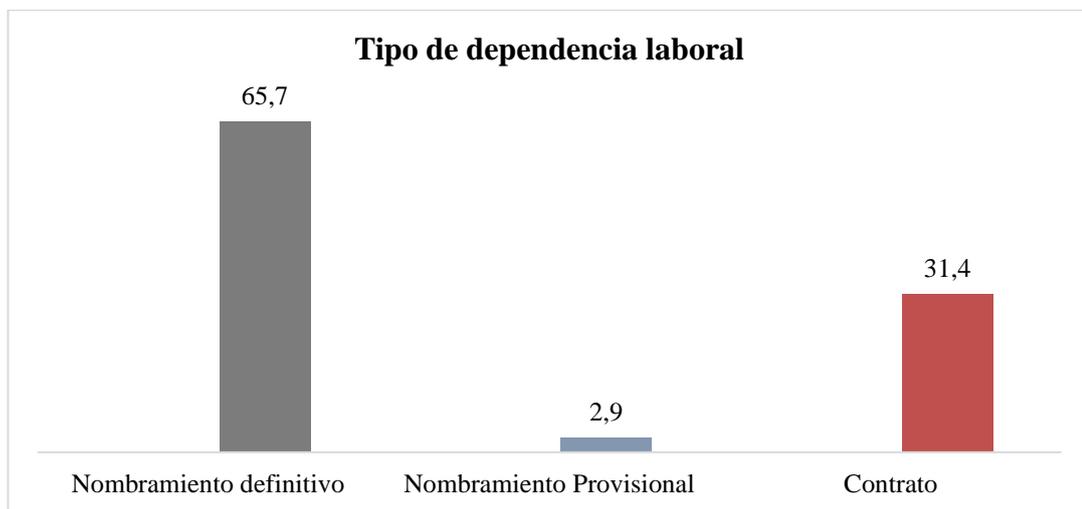
**Gráfico 2. Instrucción formal del grupo de estudio**



**Análisis,** La instrucción formal arroja que el 97, 1% ha obtenido el título de licenciadas/os en enfermería, es decir, un título de tercer nivel; Además es evidente que un 28,6 % tienen estudios de especialidad o cuarto nivel. En el momento actual debe ser una preocupación la superación permanente del personal de enfermería, con el objetivo de perfeccionar de manera sistemática su preparación. El INEC menciona que la Universidad Central del Ecuador, es una de las instituciones de educación superior que oferta la mayor cantidad de estudios de cuarto nivel para profesionales de la salud, mismos que son de gran aceptación (33). En el HGDC se identificó que hay un porcentaje alentador, que supera la media del país, acerca de la instrucción de los profesionales de Enfermería, estos datos ponen de manifiesto la preocupación por la superación académica, cuyo propósito es alcanzar grados académicos superiores y brindar un mejor cuidado a los usuarios.

## 4.2. Dependencia Laboral

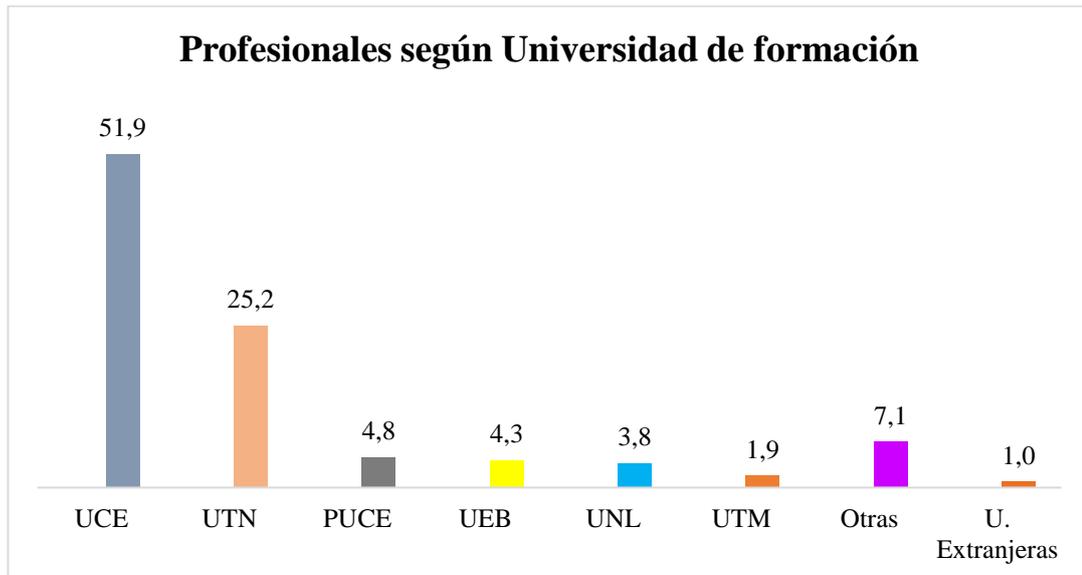
**Gráfico 3. Porcentajes de Dependencia Laboral**



**Análisis,** la dependencia laboral muestra que un número significativo de los profesionales enfermeros tienen nombramiento definitivo; aquellos profesionales con contratos no llega a ser ni la tercera parte. Según el INEC entre las profesiones de mayor ocupación laboral están: i) comercio, ii) enseñanza y servicios sociales y de salud, y iii) manufactura. A septiembre 2014, el 19,3% de ocupados plenos se encuentra en el comercio y el 13,8 en enseñanza y servicios sociales y de salud por lo que se podría decirse que un gran porcentaje de la población ecuatoriana está ejerciendo cargos en servicios de Salud como la Enfermería (34). Estas estadísticas muestran que hay una estabilidad laboral de más del 50% del personal de Enfermería que labora en el HGDC que garantiza a su vez la calidad en el trato a los pacientes, además, que se le pueda dar un seguimiento a estos profesionales con el fin de perfeccionar de manera constante su labor. Los profesionales enfermeros que se encuentran laborando a contrato es elevado, y están a la espera de su estabilidad laboral. El Ministerio de Salud Pública en los últimos años ejecuto procesos de méritos y oposición para cubrir vacantes y otorgar estabilidad laboral a los profesionales de Enfermería.

### 4.3. Universidades de Formación

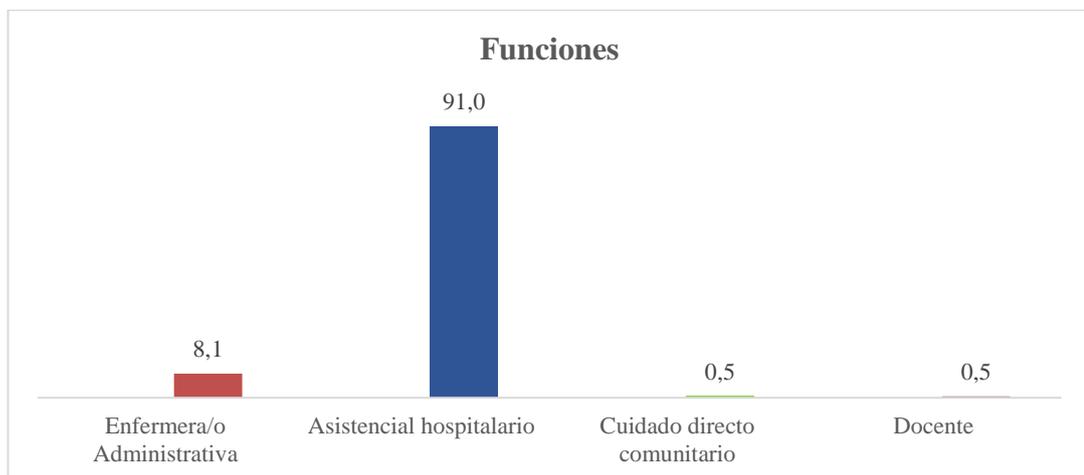
**Gráfico 4. Principales Universidades donde se formaron los profesionales de Enfermería que laboran en el HGDC.**



**Análisis,** Los datos con respecto a las universidades en que se formaron los profesionales enfermeros encuestados, evidencian que la mayoría ha estudiado y se han titulado en la UCE (51,9%), seguido de la UTN con un porcentaje de (25,2 %) antes que la PUCE con 4,8%. En un artículo de 2015 (35) se afirma que “Los egresados de la Técnica del Norte en la Zona 1 constituyen el 57,7% seguido por profesionales formados en otras universidades que individualmente no superan el 12%...”, esto demuestra el alcance y la consolidación de este centro de altos estudios en su labor formativa de profesionales de la Enfermería. Aunque la UTN es una universidad relativamente joven en relación a la UCE y a la PUCE, se ha convertido en un reconocido centro de formación, donde la carrera de Enfermería se fortalece cada vez más apoyado por un claustro de profesores con alto rigor científico en su formación.

#### 4.4. Funciones de los profesionales de Enfermería que labora en el HGDC

**Gráfico 5. Funciones que desempeñan los/as Enfermeros/as del HGDC**



**Análisis.** En el gráfico se aprecia que las funciones del personal de Enfermería no solo se circunscriben a la asistencia hospitalaria (91,0) sino que también se redimensiona en otras ocupaciones dentro de la institución como las actividades administrativas y de liderazgo de los servicios, es importante notar que se realiza también el cuidado directo comunitario, los mismos que se encargan de atender en la consulta externa, además, de realizar visitas domiciliarias y en la docencia (0,5) esta última con la finalidad de garantizar la formación de las nuevas generaciones de Enfermeros/as en el país. El cuidado directo hospitalario ocurre en aquellas situaciones donde hay disminución y/o pérdida de la autonomía de la persona para poder hacerlo por sí misma; esto exige a la enfermera asumir actitudes favorables que demuestren preocupación por el estado de salud de la persona enferma, es decir esta función se da en gran mayoría en los Hospitales por el tipo de pacientes que allí existen y por eso es que en la investigación se demuestra que el cuidado directo hospitalario es la función predominante (36). Se evidenció que, pese a ser un Hospital Docente y que un significativo número de los/as enfermeros/as tienen título de cuarto nivel, no se desempeñan como docentes.

## CAPÍTULO V

### 5. Conclusiones y recomendaciones

#### 5.1. Conclusiones

- Entre las características sociodemográficas, resalta que es un grupo con edad media de 34,3 años, la presencia predominante es la femenina, con alta migración laboral hacia la capital en busca de mejores opciones laborales, el porcentaje de aquellos profesionales que poseen estudios de cuarto nivel es alto, casi alcanza una tercera parte y supera la media nacional.
- Referente al tipo de relación laboral se evidenció que la mayoría de los enfermeros/as encuestados poseen nombramiento definitivo, por lo que se garantiza con esto una estabilidad laboral del personal.
- Entre las universidades donde se formaron las/os Enfermeras/os, que laboran en esta casa de salud, se identifican que en los tres primeros lugares están la UCE, la UTN y la PUCE-Q respectivamente, resaltando el honroso segundo lugar que ocupa la Universidad Técnica del Norte, que a pesar de ser una institución de educación superior relativamente joven, está siendo reconocida a nivel nacional por su prestigio y rigurosidad en la formación de los profesionales de alto nivel académico, científico y humanístico.
- Las funciones que cumplen los profesionales enfermeros se fundamentan en los cuidados asistenciales hospitalarios, además existe un porcentaje significativo que realizan funciones administrativas; se evidenció que es bajo el porcentaje, pero se realiza docencia, investigación y cuidado asistencial comunitario.

## **5.2. Recomendaciones**

- A las autoridades del Ministerio de Salud Pública, se continúe motivando a los profesionales de Enfermería con diferentes tipos de estímulos y seguridades para la realización de estudios de cuarto nivel
- A directivos de HGDC, continuar dando oportunidades para que aquellos profesionales que al momento tienen nombramientos provisionales y/o contratos puedan alcanzar a la estabilidad laboral deseada. Al mismo tiempo a los profesionales de enfermería se les recomienda ir mejorando y enriqueciendo sus hojas de vida para que con sus propios méritos alcancen la seguridad laboral deseada.
- A los actuales y futuros profesionales de enfermería formados en la UTN, mantener y superar los estándares de calidad que hasta el momento posee esta prestigiosa y joven institución de educación superior.
- A todos los profesionales de Salud que laboran en el HGDC, deberían beneficiarse de la cantidad de profesionales con estudios de cuarto nivel, para fortalecer e incrementar las actividades relacionadas con la docencia y la investigación.

## BIBLIOGRAFÍA

1. OMS. Organización Mundial de la Salud. [En línea] 10 de 10 de 2016. <http://www.who.int/topics/nursing/es/>.
2. Cassiani, Silvia. Organización Panamericana de Salud. Organización Panamericana de la Salud. [En línea] 12 de 05 de 2015. [http://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=10947%3Apahowho-highlights-need-train-more-nursing-personnel&Itemid=1926&lang=es](http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10947%3Apahowho-highlights-need-train-more-nursing-personnel&Itemid=1926&lang=es).
3. Ecuador, Ministerio de Salud Pública del. MSP. [En línea] 2015. [Citado el: 17 de Julio de 2017.] <http://www.salud.gob.ec/enfermeras-se-sube-el-salario-de-arranque-a-1-212-y-se-elevan-salarios-de-coordinadoras-y-especialistas/>.
4. UTN. Perfil de egreso carrera de enfermería. [En línea] 4 de Octubre de 2016. [http://www.utn.edu.ec/fccss/carreras/enfermeria/?page\\_id=720](http://www.utn.edu.ec/fccss/carreras/enfermeria/?page_id=720).
5. Ponce Karina & Tutillo Ana . ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS /LAS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA PROVINCIA DE IMBABURA 2013. Ibarra : s.n., 2013.
6. Lozano María & Navarrete Karen . 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. Ibarra : s.n., 2015.
7. Campoverde Janner & Mayo Jessica. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS/OS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN CLÍNICAS PRIVADAS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO - 2015. Ibarra : s.n., 2015.
8. Revelo Erika & Valverde Jairo. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS /LAS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA PROVINCIA DEL CARCHI 2013. Ibarra : s.n., 2013.
9. Google. Hospital Docente de Calderón. [En línea] 10 de 10 de 2016. <https://www.google.com.ec/search?q=hospital+docente+de+calderon&biw=136>

- 6&bih=659&source=lnms&tbm=isch&sa=X&sqi=2&ved=0ahUKEwik4M3p9dHPAhXJ9x4KHcWoB3MQ\_AUIBigB#imgrc=s9KXDu1liR5BpM%3A.
10. HGDC. Hospital General Docente de Calderón . [En línea] 10 de 10 de 2016. <http://www.hgdc.gob.ec/index.php/hospital/historia-del-hospital>.
  11. Ruiz, Eduardo. Ruis Healy Times. [En línea] 2014. <http://www.ruizhealytimes.com/un-dia-como-hoy/de-1854-florence-nightingales-enviada-la-guerra-de-crimea>.
  12. OMS. El personal sanitario es imprescindible para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio relacionados con la salud. Organización Mundial de la Salud. [En línea] [http://www.who.int/hrh/workforce\\_mdgs/es/](http://www.who.int/hrh/workforce_mdgs/es/).
  13. Coello, Cristina. Redacción Médica. [En línea] 2016. [Citado el: 12 de 06 de 2017.] <http://www.redaccionmedica.ec/secciones/profesionales/enfermer-a-es-una-profesi-n-apetecida-pero-deficitaria-87786>.
  14. INEC. Anuario de Recursos y Actividades de Salud. INEC, INEC. Quito : s.n., 2011. pág. 28 y 33, Estadístico.
  15. UTN. Portal Universitario UTN. [En línea] 2016. [http://www.utn.edu.ec/fccss/carreras/enfermeria/?page\\_id=701](http://www.utn.edu.ec/fccss/carreras/enfermeria/?page_id=701).
  16. —. Portal Universitario UTN. [En línea] 2016. [http://www.utn.edu.ec/fccss/carreras/enfermeria/?page\\_id=720](http://www.utn.edu.ec/fccss/carreras/enfermeria/?page_id=720).
  17. Subsecretaría de Innovación y Calidad. Perfiles de la enfermería. México : s.n., 2005.
  18. Infomed. Enfermería Cubana . [En línea] 2017. <http://enfermeriacubana.sld.cu/funciones-y-tecnicas-asistenciales-del-personal-de-enfermeria-tecnico>.
  19. Salus, Organización Mundial de la. OMS. [En línea] 2017. <http://www.who.int/bulletin/volumes/82/8/buchan0804abstract/es/>.
  20. Carolina, Cevallos Torres Jessica. Seguimiento de los egresados de la carrera de licenciatura en Educación Básica, mención Ciencias Naturales del año 2009; con fines de evaluación y acreditación. Repositorio Digital UTN, Universidad Técnica del Norte. Ibarra : s.n., 2014. pág. 13, Tesis Pregrado.
  21. Universidad Técnica del Norte. Manual de Procedimientos para el seguimiento a graduados. Febrero de 2013. Manual de Seguimiento, UTN.

22. —. Reglamento de la Ofician del Estudainte. Folleto. Ibarra : s.n., Enero de 2012. ODE, Artículos de seguimiento a Egresados..
23. Ecuador, Asamblea Nacional del. II, Capítulo Segundo, Sección Octava. Trabajo y Seguridad Social. [ed.] Asamblea Constituyente. Constitución de la República del Ecuador 2008. Montecristi : Jurídica del Ecuador, 2008, págs. 35-38.
24. SENPLADES, Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. Plan Nacional del Buen Vivir. Organización Mundial de la Salud. [En línea] 2013-2017. [Citado el: 15 de Noviembre de 2016.] <https://extranet.who.int/nutrition/gina/es/node/23220>.
25. FEDE. Federación Ecuatoriana de Enfermeras . Federación Ecuatoriana de Enfermeras. [En línea] 11 de 10 de 2016. <http://federacionecuatorianadeenfermeras.org/index.php/quienes-somos/historia>.
26. Ecuador, Congreso Nacional del. Vlex Información Jurídica Inteligente. [En línea] 1998. [Citado el: 13 de Julio de 2017.] <https://vlex.ec/vid/ley-57-ley-ejercicio-643461489>.
27. Maps, Google. Google Maps. [En línea] 10 de 10 de 2016. <https://www.google.com.ec/maps/@-0.092617,-78.4381011,18z>.
28. Española, Real Academia de la Lengua. Diccionario de la Real Academia Española. Real Academia de la Lengua Española. [En línea] 2016. [Citado el: 12 de Diciembre de 2016.] <http://dle.rae.es/?id=C9n3LUX>.
29. ABC. Definicióna ABC. Definición ABC. [En línea] 2016. [Citado el: 14 de Noviembre de 2016.] <http://www.definicionabc.com/social/laboral.php>.
30. Lopez, Rafael Ramiro Nuñez. Conceptodefinicion.de. [En línea] 2011. [Citado el: 15 de Julio de 2017.] <http://conceptodefinicion.de/universidad/>.
31. Bravo Yanez Iralda Arecelly, Guzmán Jácome Hilda Ivonne. Calidad de los cuidados de Enfermería relacionados con el grado de satisfacción de los pacientes en el Hospital General Enrique Garcés. Enfermería, UCE. Quito : s.n., 2016. pág. 44, Tesis en opción al título de Licenciatura en Enfermería.
32. Sochalski, James Buchan & Julie. Organización Mundial de la Salud. [En línea] 2016. [Citado el: 04 de Julio de 2017.] <http://www.who.int/bulletin/volumes/82/8/buchan0804abstract/es/>.

33. Cynthia Ferreira Salazar, Karina García. INEC. [En línea] 2010. [Citado el: 04 de Julio de 2017.] [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres\\_y\\_Hombres\\_del\\_Ecuador\\_en\\_Cifras\\_III.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres_y_Hombres_del_Ecuador_en_Cifras_III.pdf).
34. Censos, Instituto Nacional de Estadística y. INEC. [En línea] 2014. [Citado el: 03 de Julio de 2017.] <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/10/Informe-Econom%C3%ADa-laboral-sep14-15-10-14.pdf>.
35. ¿Cómo contribuye la U.T.N. al Sistema de Salud en la Zona 1 con la formación de profesionales enfermeras? Castillo Andrade, Rocío Elizabeth, y otros. 22, Julio de 2015, Paraninfo Digital, Vol. XXII.
36. Botello, Lic. Marlen Josefina Nery. Portales médicos. [En línea] 2010. [Citado el: 15 de Julio de 2017.] <http://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/2252/2/Actitudes-de-la-enfermera-de-cuidado-directo-y-satisfacion-de-la-persona-hospitalizada>.

## ANEXOS

### Anexo 1. Ficha de recolección de datos



**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  
Hospital General Docente de Calderón Enero 2017**

<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>	Hospital Docente de Caderón
<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>
TITULO ACADÉMICO OBTENIDO		
INSTITUCIÓN ACADÉMICA DONDE REALIZO SUS ESTUDIOS		
AÑO EN EL QUE OBTUVO SU TITULO ACADÉMICO		

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

<b>FUNCIONES LABORALES</b>	ENFERMERA/O ADMINISTRATIVA	
	ENFERMERA LÍDER	
	CUIDADO DIRECTO HOSPITALARIO	
	CUIDADO DIRECTO COMUNITARIO	
	DOCENTE	
	OTROS, ESPECIFIQUE	

## Anexo 2. Archivo Fotográfico



## SUMMARY

**Analysis of the labor situation of nursing professionals at Calderon Teaching Hospital,  
Quito 2017**

**Author:** Corine Gardenia Lomas Taco

[corineg\\_12007@hotmail.com](mailto:corineg_12007@hotmail.com)

The World Health Organization (WHO), catalogs nursing as "autonomous and collaborative care dispensed". The nurses carry out functions of attention to people and communities, they are leaders or key players in interdisciplinary health teams. The main objective was to analyze the labor situation of nursing professionals in Calderon Teaching Hospital, Quito, 2017, this is a research with non - experimental quantitative design, of an exploratory, descriptive and transversal type; A survey was applied to all nursing professionals who work in this health home; The obtained data was entered into a database elaborated in Excel for its tabulation and subsequent analysis. As results are identified the supremacy of the female sex, the majority of nurses come from other cities which evidences labor migration, the professionals formed in the UTN, it constitutes the second representative group after those formed in the UCE. The most exercised function is the hospital care, the functions of teaching and research are minimal. In terms of labor dependency, the final appointments are 65.4%. The labor situation of the HGDC Nursing staff showed encouraging data about the characteristics of the professionals working in this institution, these results can be used as a guide for the improvement of the preparation of this group according to their specific needs, The UTN in spite of being a young university contributed with a representative percentage of Nursing professionals who are working in the Teaching Hospital.

### **Keywords:**

Labor Situation, Nurses Training, Tecnica Del Norte University, Calderon Teaching Hospital.

