



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE ENFERMERÍA

Tesis previa a la obtención del título de Licenciado/a en Enfermería

TEMA:

DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA 2000- 2010 DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE EN LAS UNIDADES OPERATIVAS DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA EN LA PROVINCIA DEL CARCHI DURANTE EL PERIODO ENERO – JULIO 2012

AUTORES: KARINA LUCIA ROSAS HUERA

LUIS ALFREDO YAMBERLA FIERRO

TUTOR: MGS TERESA REYES

Ibarra, Enero, 2013



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

La Universidad Técnica del Norte dentro del proyecto Repositorio Digital Institucional, determino la necesidad de disponer de textos 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

CEDULA DE IDENTIDAD:	100328660-4
APELLIDOS Y NOMBRES:	YAMBERLA FIERRO LUIS ALFREDO
DIRECCIÓN:	IBARRA
EMAIL:	luiyam90@hotmail.com
TELÉFONO MÓVIL:	0991679996

CEDULA DE IDENTIDAD:	100329821-1
APELLIDOS Y NOMBRES:	KARINA LUCIA ROSAS HUERA
DIRECCIÓN:	IBARRA
EMAIL:	lucykaryto@hotmail.com
TELÉFONO MÓVIL:	0988683707

DATOS DE LA OBRA

TITULO:	DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA 2000- 2010 DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE EN LAS UNIDADES OPERATIVAS DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA EN LA PROVINCIA DEL CARCHI DURANTE EL PERIODO ENERO – JULIO 2012.
AUTORES:	KARINA LUCIA ROSAS HUERA LUIS ALFREDO YAMBERLA FIERRO
FECHA:	2013/01/07
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	LICENCIATURA EN ENFERMERÍA
ASESOR/DIRECTOR:	MGS. INÉS TERESA REYES CASTILLO

2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Nosotros, **Yamberla Fierro Luis Alfredo y Rosas Huera Karina Lucia**, con cedula de identidad N° **100328660-4** y N° **100329821-1** en calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizo a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la Ley de Educación Superior Artículo 143.

3. CONSTANCIAS

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

Ibarra, a los 7 días del mes de Enero de 2013.

LOS AUTORES

(Firma)

(Firma)

Nombres: **Yamberla Fierro Luis Alfredo**

Rosas Huera Karina Lucia

C.I. 100328660-4; 100329821-1.

ACEPTACIÓN

Nombre: **Ing. Betty Chávez**

Cargo: **Jefe de Biblioteca**

Facultado por resolución del Consejo Universitario.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

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

Nosotros, **Yamberla Fierro Luis Alfredo y Rosas Huera Karina Lucia**, con cedula de identidad N° **100328660-4** y N° **100329821-1** manifestamos nuestra voluntad de ceder a la Universidad Técnica Del Norte los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor de la obra o trabajo de grado denominado: **“DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA 2000- 2010 DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE EN LAS UNIDADES OPERATIVAS DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA EN LA PROVINCIA DEL CARCHI DURANTE EL PERIODO ENERO – JULIO 2012”**, se ha sido desarrollada para optar por el título de **Licenciado/a en Enfermería**, en la Universidad Técnica del Norte, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

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

Firman

Rosas Huera Karina Lucia

C.I. 100329821-1

Yamberla Fierro Luis Alfredo

C.I. 100328660-4

Ibarra, a los 7 días del mes de Enero de 2013.

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Inés Teresa Reyes Castillo, Mgs. en Enfermería, en calidad de directora de tesis titulada: **“DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA 2000- 2010 DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE EN LAS UNIDADES OPERATIVAS DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA EN LA PROVINCIA DEL CARCHI DURANTE EL PERIODO ENERO – JULIO 2012”**, de autoría de Yamberla Fierro Luis Alfredo y Rosas Huera Karina Lucia.

Certifico que ha sido revisada y se autoriza su publicación.

En la Ciudad de Ibarra a los 7 días de Enero de 2013.

Mgs. Inés Teresa Reyes Castillo

C.I.

DEDICATORIA

A Dios por mostrarme día a día que con humildad, paciencia y sabiduría todo es posible. A mis padres y hermanos por ser el pilar fundamental quienes con su amor, apoyo, esfuerzo, sacrificio y comprensión incondicional estuvieron siempre a lo largo de nuestra vida estudiantil; a ellos que siempre tuvieron una palabra de aliento en los momentos difíciles, que han sido incentivos de mi vida.

KARINA ROSAS

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más, A mi madre Rosita Fierro por ser la persona que me ha acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y de vida, a mi padre Ramón Yamberla quien con sus consejos ha sabido guiarme para culminar mi carrera profesional. A mis amigas/os, que gracias al equipo que formamos logramos llegar hasta el final del camino. A mis profesores, gracias por su tiempo, por su apoyo, por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.

LUIS YAMBERLA

AGRADECIMIENTO

“Si confieres un beneficio, nunca lo recuerdes; si lo recibes, nunca lo olvides”

Los autores de esta tesis Karina Rosas y Luis Yamberla rendimos un especial tributo de agradecimiento a todas y cada una de las personas que contribuyeron con la realización de la presente tesis de grado. En primer lugar dar gracias a Dios, el dador de todas las cosas y quien permite que todo ocurra, por permitirnos llegar a este momento. A nuestros Padres, quienes con su apoyo emocional y económico, han hecho posible la realización de esta Tesis y que por ende se constituye en un triunfo para ellos y el nuestro propio.

Una mención de gratitud queremos extender a las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud y de manera especial a la Mgs. Inés Teresa Reyes, por su valioso aporte, por toda su colaboración y entrega para guiarnos a la feliz culminación de esta tesis. Finalmente, pero no menos importantes, a cada uno de los integrantes de esta Tesis de Grado, quienes conformábamos un equipo de trabajo excelente y más que nada, fuimos amigos siempre.

Muchas Gracias...

ÍNDICE

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
RESUMEN	xiv
SUMMARY	xv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I	3
1.1 TEMA	3
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:.....	5
1.4 CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.5 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	8
1.5.1. Espacial.....	8
1.5.2. Temporal	8
1.5.3. Geográfica	8
1.6 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	9
1.7 DEFINICIÓN DEL SUJETO U OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
1.8 JUSTIFICACIÓN.....	11
1.9 VIABILIDAD	13
1.10. OBJETIVOS	14
1.10.1 Objetivo General	14
1.10.2 Objetivos Específicos	14
1.11 PREGUNTAS DIRECTRICES	15
CAPITULO II	16
MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 Universidad Técnica del Norte	16
2.2 Escuela de Enfermería.....	17
2.2.1 MISIÓN DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA	18
2.2.2 VISIÓN DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA.....	18
2.2.3 MALLA CURRICULAR DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA	19
2.2.4 FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA ENFERMERA/O EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	22
2.3 CARACTERIZACIÓN DEL LUGAR DE ESTUDIO	23

2.3.1 Cobertura	24
2.4 CALIDAD DE TRABAJO	24
2.5 SECTOR PÚBLICO	24
2.6 ENFERMERÍA COMO PROFESIÓN	26
2.6.1 Calidad en enfermería	27
2.6.2 Perfil del enfermero	29
2.7 DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA.....	31
2.7.1 Funciones del desempeño profesional.....	32
2.7.1.1 Asistencial:	33
2.7.1.2 Docente:	33
2.7.1.3 Comunitaria:.....	33
2.7.1.4 Investigativa:	33
2.7.2 Evaluación del desempeño profesional	35
2.7.2.1 Las responsabilidades.....	35
2.7.2.2 Procedimientos de la evaluación del desempeño profesional.	36
2.7.2.3 Niveles de aplicación de la evaluación del desempeño	39
2.7.2.4 Análisis de resultados de la evaluación.....	40
2.7.2.5 Escalas de calificación	40
2.7.2.6 Efectos de la evaluación de desempeño	40
2.7.2.7 Plan de incentivos	41
2.8 COMPETENCIAS EN LA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA	41
2.8.1 Competencia genérica.....	41
2.8.2 Competencias por áreas ocupacionales.....	42
2.8.2.1 Área de salud pública	42
2.8.2.2 Área asistencial	43
2.8.3 Área de gestión y liderazgo	44
2.8.4 Área de educación – docencia	44
2.8.5 Área de investigación	45
2.8.6 Competencias generales	46
2.8.7 Competencias transversales.....	47
2.8.8 Competencias del área de prevención.....	47
2.8.9 Competencias del área de investigación.....	48
2.8.10 Competencias del área de ética	48

2.9 TALENTO HUMANO	48
2.10 LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR	49
2.11 SECRETARIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR CONOCIMIENTO Y TECNOLOGÍA (SENESCYT)	52
CAPITULO III	56
METODOLOGÍA.....	56
3.1 LOCALIZACIÓN.....	56
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	56
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:	56
3.4 UNIVERSO.....	57
3.5 MÉTODOS.....	57
3.6 INSTRUMENTOS	57
3.7 ESTRATEGIA DE LA INVESTIGACIÓN	58
3.8 PROCEDIMIENTO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROPUESTA	58
3.9 VALOR PRÁCTICO DEL ESTUDIO	58
3.10 TRASCENDENCIA CIENTÍFICA DEL ESTUDIO	58
3.11 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	59
3.12 VARIABLES	60
3.12.1 Variable Independiente:.....	60
3.12.2 Variable Dependiente:	60
3.13 OPERACIONALIZACIÒN DE VARIABLES.....	61
CAPITULO IV	65
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	65
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES.....	86
BIBLIOGRAFÍA.....	87
LINFOGRAFÍA.....	88

LISTA DE TABLAS Y GRÁFICOS

GRAFICO N ^o 1	66
SITUACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL	66
¿En qué año se graduó?	66
TABLA 1 Y GRAFICO N ^o 2	67
¿En el último año ha asistido a cursos de capacitación (congresos, conferencias seminarios, talleres, pasantías)?.....	67
TABLA 2 Y GRAFICO N ^o 3	68
¿Ha realizado o está realizando actividades de desarrollo profesional?	68
TABLA 3 Y GRAFICO N ^o 4	69
¿En qué lugar del Ministerio de Salud Publica trabaja?.....	69
TABLA 4 Y GRAFICO N ^o 5	70
DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES.....	70
¿Área administrativa?	70
GRAFICO N ^o 6	71
¿Cuidado directo?	71
TABLA 5 Y GRAFICO N ^o 7	72
¿Investigación?.....	72
TABLA 6 Y GRAFICO N ^o 8	73
Educación	73
TABLA 7 Y GRAFICO N ^o 9	74
DESEMPEÑO LABORAL	74
¿Usted conoce y aplica en el trabajo Normas y Protocolos de atención del MSP?.....	74
TABLA 8 Y GRAFICO N ^o 10	75
¿Usted cree que la Universidad le brinda los conocimientos necesarios para el desempeño de actividades actuales?	75
TABLA 9 Y GRAFICO N ^o 11	76
¿Usted ha realizado un gran esfuerzo por adquirir nuevas habilidades y conocimiento en formación técnica?.....	76
TABLA 10 Y GRAFICO N ^o 12	77
¿Identifica, describe y utiliza la organización en forma clara en su institución?.....	77
TABLA 11 Y GRAFICO N ^o 13	78
¿Usted inicia y mantiene relaciones sociales con compañeros, usuarios y proveedores?	78
TABLA 12 Y GRAFICO N ^o 14	79

¿Propone mejoras para su organización en su unidad de trabajo?.....	79
TABLA 13 Y GRAFICO N ^o 15	80
¿Busca métodos de trabajo para conseguir mejoras?	80
TABLA 14 Y GRAFICO N ^o 16	81
¿Demuestra interés por atender a los usuarios internos o externos en forma oportuna?	81
TABLA 15 Y GRAFICO N ^o 17	82
¿Durante el último año en su trabajo actual ha sido evaluada sobre su perfil de desempeño?	82
TABLA 16 Y GRAFICO N ^o 18	83
¿Cuál fue su nota de evaluación?.....	83

RESUMEN

El desempeño profesional es una estrategia en la aplicación de destrezas habilidades y capacidades que el puesto requiere para el manejo eficiente de sus funciones. La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar el desempeño profesional del personal de enfermería, de tipo descriptivo, exploratoria y analítica que tiene como finalidad evaluar el desempeño profesional de enfermería que labora en las Unidades Operativas del Ministerio de Salud Pública de la Provincia del Carchi. Se realizaron encuestas al personal de enfermería graduados en la Universidad Técnica del Norte que laboran en las diferentes Unidades Operativas del MSP. Para el diseño de los instrumentos se realiza una revisión documentada en base a los registros de desempeño de las direcciones provinciales de salud o áreas de salud del Carchi, se seleccionaron las técnicas y/o procedimientos a desarrollar se realizó el análisis de las variables del estudio a partir de las bases de datos creadas, el procesamiento de los mismos incluyó métodos estadísticos y el análisis cualitativo de los resultados, lo que permitió llegar a conclusiones sobre el diseño de los diferentes instrumentos a utilizar, y otras relacionadas con el insuficiente dominio y preparación de los profesionales de enfermería en las técnicas y/o procedimientos observados.

SUMMARY

The professional performing is a strategy in the submission of skills, faculties and capacities which are required to fill in any position for the effective handling of its functions. The present research was carried out with the purpose of determining the nursing staffs' professional performance, of descriptive, exploratory and analytic kind; that has as goal the evaluation of the professional performance of nursing which operates in the Operative Units of the Public Health Ministry of Carchi Province. They were carried out surveys to the nursing laborers graduated in the Technical University of the North who work in the different Operative Units of the MSP. For the instruments design it is carried out a documented evaluation based on the performing registrations of the provincial administration of health and areas of health of Carchi, the techniques and/or procedures were chosen to be developed. The analysis of the variables of the study starting from the created databases was carried out, the prosecution of the same ones included statistical methods and the qualitative analysis of the results, that allowed us to reach conclusions about the design of the different instruments to use, and others linked facts with the unsatisfactory dominion and the nursing staffs' preparation in the techniques and/or observed procedures.

INTRODUCCIÓN

Toda organización debe contar con sistemas de evaluación en el Desempeño profesional que le permita verificar que están cumpliendo correctamente con sus funciones o por el contrario sí tienen debilidades que requieran tomar medidas correctivas, más aún si se refiere a las instituciones de salud. A mediados de la década de los 80, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), comenzó a promover entre los países de la Región de las Américas, la propuesta de Reorientación de la Educación Permanente del personal de salud. La evaluación de la competencia y el desempeño profesional se incluye dentro de esta propuesta, como una vía para obtener información acerca del comportamiento profesional del trabajador durante su actividad laboral cotidiana, con la finalidad de contribuir a la identificación de necesidades de aprendizaje, a la vez que comprueba la repercusión de los procesos educativos en la transformación de los servicios de salud.

El desempeño profesional está dirigido a la búsqueda de necesidades de aprendizaje, que constituyen el punto de partida de estrategias sobre la problemática detectada; establecer un sistema de monitoreo que garantice la continuidad de la educación permanente, elevar de forma sistemática el impacto de la Capacitación en la calidad de los servicios, además incentivar la auto superación individual como vía para lograr el perfeccionamiento Técnico-Profesional que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud.

En la actividad laboral que desarrolla el egresado de enfermería, se pone de manifiesto en alguna medida la preparación que él adquirió dentro del sistema educacional que le otorgó la calificación. Para lo cual se partió de la elaboración de un marco conceptual que sirviera de soporte a una estrategia de acción que abarcara su proyección, elaboración y comprobación en la práctica.

El presente trabajo de investigación consta de:

Capítulo I: Planteamiento del problema, Justificación, Objetivos.

Capítulo II: Su marco teórico se sustenta en un marco contextual enfocado a las Unidades Operativas de la Provincia del Carchi, sus antecedentes y ubicación geográfica y cobertura territorial; El marco teórico conceptual está constituido por la SENRES, CEAASES, Ley Orgánica de Educación Superior.

Capítulo III: Refiere a su metodología, el tipo y diseño de la investigación, universo de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos así como la validez y confiabilidad del instrumento

Capítulo IV: Contiene los resultados e interpretaciones de datos utilizando las tablas y gráficos de acuerdo a la preguntas generadoras para la investigación, interpretación desde una perspectiva de mayor frecuencia porcentual

Capítulo V: Establece dieciocho graficas con su respectiva conclusión de análisis del cuadro de variables, formulando recomendaciones.

CAPITULO I

1.1 TEMA

Desempeño profesional de los graduados de la Carrera de Enfermería 2000-2010 de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte en las Unidades Operativas del Ministerio de Salud Pública en la Provincia del Carchi durante el periodo Enero – Julio 2012

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La OMS señala la obligación de los gobiernos de asignar la provisión de recursos para el plan nacional de salud, y en su declaración de Alma-Atá en 1978, reitera que la salud es derecho humano fundamental y establece la responsabilidad ineludible del Estado de asegurar este derecho a la población.¹

El desempeño profesional es el comportamiento o conducta real del trabajador o educándose para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que en realidad hace no lo que sabe hacer. Esto comprende la peripicia técnica, la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales.

Todas las Organización debe contar con sistemas de Evaluación del Desempeño Profesional que le permita verificar si sus empleados están cumpliendo correctamente con sus funciones o por el contrario sí tienen debilidades que requieran tomar medidas correctivas, más aún si se refiere a las instituciones de salud en donde las Enfermeras realizan una serie de cuidados a los Enfermos.²

Los Egresados o recién graduados en Licenciatura de Enfermería con nuevos conocimientos deben cumplir todas las normas y requerimientos de las organizaciones, en la actividad laboral que desarrollan, debido a que se encuentran dentro del sistema educacional el cual les otorgó la certificación.³

¹ Conferencia Internacional sobre Atención Primaria en Salud. Alma- Atá. URSS (6-12 septiembre de 1978). Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 1978.

² Salas Perea RS. Educación en Salud: Competencia y Desempeño Profesionales. La Habana: Editorial Ciencias Médicas, 1999

³ http://www.hgm.salud.gob.mx/descargas/pdf/enfermeria/arti_09.pdf

1.3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:

En la actualidad se identifican áreas de oportunidad y compromiso con la sociedad y cómo desde la perspectiva de enfermería se pueden ofrecer servicios de calidad acordes con las necesidades de la población para garantizar la continuidad de la atención a la salud. En este contexto la enfermería en Ecuador ha experimentado en el sistema de enseñanza y por ende en el cuidado de la salud.

Sin embargo el reto principal de inicio es mejorar la enseñanza teórica-práctica que genere cambios favorables en el profesional de enfermería, acorde a las necesidades y políticas de salud del país.

El cuidar es la esencia de la Enfermería, la cual se ejecuta a través de una serie de Acciones de Cuidado dirigidos a otro ser humano o grupos con afecciones físicas reales o potenciales, con el fin de mejorar o aliviar las molestias y/o dolencias generadas por el proceso de enfermedad o a mantener la salud, por esto las personas que ejercen esta profesión deben poseer el conocimiento y la capacidad intelectual que le permita resolver problemas, comunicarse y reflexionar críticamente, sobre los problemas inherentes o que alteren la salud de las personas que cuidan.⁴

El Ministerio de Salud Pública del Ecuador es una Organización que desempeña el cargo como autoridad sanitaria, ejerce rectoría, regulación, planificación, gestión, coordinación y control de la salud pública ecuatoriana sobre organizaciones públicas, privadas y de la comunidad través de la vigilancia y control sanitario, atención integral a personas, promoción y prevención, investigación y desarrollo de la ciencia y tecnología, articulación de los actores del sistema, con el fin de garantizar el derecho del pueblo ecuatoriano a la salud.⁵

⁴Gimeno Sacristán J. La evaluación en la enseñanza. En: Pérez Gómez AI, Mac Donald B, La evaluación su teoría y su práctica. Caracas. Cooperativa Laboratorio Educativo, 1993. p. 338

⁵ Microsoft Encarta 2010

1.4 CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

El sistema de salud pública aspira a la formación de profesionales competentes en el desempeño de sus funciones capaces de enfrentar con éxito todas las demandas en el contexto actual, de esta manera el tema de la evaluación de las competencias profesionales es una problemática vigente en el ámbito de la formación de los profesionales. A mediados de la década de los 80, la Organización Panamericana de la Salud, comenzó a promover entre los países de la región de las Américas, la propuesta de reorientación de la educación permanente del personal de salud.

La evaluación de las competencias y el desempeño se incluyó dentro de esta propuesta como una vía para obtener información acerca del comportamiento profesional del trabajador durante su actividad laboral cotidiana, con la finalidad de contribuir a la identificación de necesidades de aprendizaje, a la vez que comprobar la repercusión de los procesos educativos en la transformación de los servicios de salud. Los estudios sobre la evaluación de la competencia profesional vienen desarrollándose internacionalmente desde finales de la década del 70 y principios del 80, los países que marcaron los inicios en este campo fueron Alemania, Estados Unidos, Francia e Inglaterra.⁶

Enfermería es una profesión cuyo principal objetivo es la atención de la salud de cualquier ser humano, en todos los aspectos que lo conforman (físico, espiritual, mental, social, etc.), y exige del profesional que la ejerce una amplia preparación técnica, científica, y humana, para brindar una atención de calidad; quien no cuenta con este conjunto de aptitudes, cualidades y disposiciones para desempeñar su trabajo como un verdadero profesional no se puede decir que cuente con identidad y vocación de servicio, dos elementos esenciales en el proceso de profesionalización.⁷

⁶ Cárdenas Maldonado S. Análisis de la percepción del ambiente laboral 2009

⁷ Enfermería Clínica 2005, (7):181

En nuestro país desde hace varios años se ha venido discutiendo en seno de las Facultades de Ciencias de la Salud de América Latina, las características del personal de salud los países necesitan de acuerdo a las exigencias ocupacionales no obstante a sido difícil concretarlos en razón de la existencia de diferentes corrientes del pensamiento al interior de la propia universidad a pesar de que es un proceso democrático y altamente creativo, ha dificultado la búsqueda de consenso.

Es por eso que en nuestro país a través de las Facultades Ciencias de la Salud como la Universidad Técnica del Norte se han preocupado de preparar eficientemente y capacitar profesionalmente los recursos humanos, como imagen objetiva es lo que pretenden de sus egresados luego del proceso formativo en la Escuela de Enfermería.

La Universidad Técnica del Norte en conjunto con la Escuela de Enfermería mantiene un propósito de formar profesionales éticos, creativos, científicos, humanistas y con un amplio conocimiento científico para que los Egresados de Enfermería mantengan plazas de trabajo y ofrezcan una atención de calidad y calidez a las persona, a la familia y a la comunidad en general mediante la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación mediante la vinculación con el personal de salud.

1.5 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.5.1. Espacial

La investigación fue realizada en los graduados de la Carrera de Enfermería, de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte 2000-2010

1.5.2. Temporal

La investigación se realizó durante el periodo Enero – Julio del 2012.

1.5.3. Geográfica

La investigación se realizó en la Provincia del Carchi.

1.6 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el desempeño profesional que los graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte en las Unidades Operativas del Ministerio de Salud Pública en la Provincia del Carchi durante el periodo Enero – Julio 2012?

1.7 DEFINICIÓN DEL SUJETO U OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN

El grupo en estudio conformaron los graduados del año 2000-2010 de la Carrera de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte que se encuentran desempeñando cargos públicos en las Unidades Operativas del Ministerio de Salud Pública en la Provincia del Carchi.

1.8 JUSTIFICACIÓN

La Evaluación del Desempeño le permite a las Enfermeras (os), que le sea reconocido su labor generando así una motivación, lo que le estimularía su rendimiento, desarrollaría su sentido de responsabilidad y aumentaría su compromiso, repercutiendo esto positivamente en los cuidados brindados al usuario. En la presente investigación se 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 clara y precisas de la gestión Administrativa que realiza.

Igualmente, los resultados obtenidos podrán servir como marco referencial para futuras investigaciones relacionadas con el tema tratado, incrementando así el acervo de conocimientos en la profesión de Enfermería.

La enfermería como ciencia tiene un cuerpo de conocimientos que le es propia y específica, lo que le crea la necesidad de trasmitirla. Por una parte, la formación de los futuros profesionales en los niveles de planificación, dirección, ejecución y control de la docencia; por la otra, como profesional sanitario que es, y como parte de sus actividades deseará intervenir en el proceso de educación para la salud.⁸

Con la información obtenida dará tranquilidad a La Carrera de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte, ya que está preocupada por conocer la situación laboral de los egresados de la Licenciatura en Enfermería, es por ello que decidimos realizar este estudio con el fin de valorar a los egresados en el campo laboral, y así mismo poder proponer estrategias que permitan la articulación del Sistema Educativo y el Sistema Productivo.

⁸<http://www.oem.com.mx/esto/notas/n637104.htm>

Es importante la formación del recurso humano en respuesta a las necesidades de nuestro país y a nivel internacional, así como las posibilidades de mejora en el área de la Educación Superior y la formación de ciudadanos preparados para incorporarse al mundo laboral y económico, es por eso necesario que se valore la situación laboral de los egresados de la Facultad de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte, para conocer nuestras fortalezas y debilidades ya que ellos son los futuros proveedores de salud.

"Una enfermera es una persona que cuida de la salud y el bienestar de la población que tiene a su cargo. Pero esta definición a pesar de ser cierta no explica con suficiente claridad la amplia labor que las enfermeras y enfermeros desempeñan cada día en todo el mundo"

1.9 VIABILIDAD

1.9.1 Viabilidad social:

Para la realización de este proyecto, previamente se ha informado a las autoridades de la facultad de Enfermería para facilitar la colaboración y todo el apoyo que sea necesario para la realización de este proyecto.

1.9.2 Viabilidad técnica:

La información que se obtuvo para la investigación de este tema es fácil de encontrar a través de libros, páginas web entre otros. El recurso base que se utilizó es la revisión de documentos con la que se recopiló la información y así se ejecutó el análisis de datos para el desarrollo del informe final a través de la utilización de Excel.

1.9.3 Viabilidad económica:

Se contó con los recursos necesarios para realizar la toma de la muestra y la investigación de la misma.

1.10. OBJETIVOS

1.10.1 Objetivo General

Determinar el desempeño profesional de los graduados de la Carrera de Enfermería 2000-2010 de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte en las Unidades Operativas del Ministerio de Salud Pública en la Provincia del Carchi.

1.10.2 Objetivos Específicos

- ✓ Caracterizar el perfil sociodemográfico de la población en estudio.
- ✓ Identificar los rasgos establecidos por la Secretaria Nacional Técnica de Desarrollo de Relaciones Humanas y Remuneraciones del Sector Público (SENRES), del perfil de desempeño profesional en enfermería.
- ✓ Identificar las fortalezas y debilidades de los graduados de acuerdo al perfil de desempeño.

1.11 PREGUNTAS DIRECTRICES

¿Cómo caracterizar el perfil socio demográfico de la población en estudio?

¿Cómo identificar los rasgos establecidos por la Secretaria Nacional Técnica de Desarrollo de Relaciones Humanas y Remuneraciones del Sector Público (SENRES), del perfil de desempeño profesional?

¿Cómo identificar las fortalezas y debilidades de los graduados de acuerdo al perfil de desempeño?

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Universidad Técnica del Norte

Es considera la mejor del norte del país y una de las principales del Ecuador, es así que la institución es una de las pioneras en planes, programas y proyectos de investigación tanto científicos como tecnológicos.

Contando con una infraestructura de alta calidad en sus diversos campos como laboratorios, áreas de desarrollo, granjas experimentales, equipos de computación, material didáctico, etc.

Es así que nuestra universidad da las garantías necesarias para una excelente educación superior, con un equipo académico-administrativo que nos permite obtener profesionales de calidad.

La Universidad Técnica del Norte tiene como objetivo formar profesionales, capacitados críticos, creativos y con alta conciencia nacional, que aporten al desarrollo local, regional y del país en los diferentes campos de la ciencia, la tecnología y la cultura, así como también, fomentar la investigación científica que permita la generación del conocimiento científico y tecnológico con miras a solucionar los problemas y necesidades de la colectividad y aporte a la ciencia universal.

También, comprometidos a fortalecer la vinculación de la Universidad con la sociedad a través de la extensión y la difusión cultural, que contribuya al mutuo desarrollo.

Promover una educación superior de calidad en sus diferentes niveles para la formación de expertos que respondan a las demandas productivas y de servicios de la sociedad.

2.2 Escuela de Enfermería

En 1978, con los inicios del surgimiento de la Universidad Técnica del Norte, se comienza con la convocatoria a los bachilleres para inscribirse en la Escuela de Enfermería.

La lucha por lograr esta conquista trascendental para la educación del Norte Ecuatoriano no fue fácil, pasaron muchos años en los que la naciente Universidad sufrió vetos consecutivos de tres gobiernos, se legaliza esta situación gracias al apoyo de la Universidad Nacional de Loja, que con fecha 31 de Marzo de 1982 mediante resolución del Honorable Consejo Universitario, acoge a la Universidad Técnica del Norte como extensión, durante 4 años.

De ahí que la Escuela de Enfermería el primer Programa de Formación legalizado, propuesto estuvo fundamentado en el pensum de estudios de la Carrera de Enfermería de la Universidad Nacional de Loja, un “currículum técnico”.

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

Conforme a la Ley la Universidad Técnica del Norte se incorpora como miembro del Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas el 29 de Abril de 1987, ratificado con oficio No. 174 de la Secretaría General

En nuestra Carrera, nos esforzamos de forma permanente para ofrecer una formación pertinente y enmarcada en principios de calidad y bajo una nueva filosofía en la que el objetivo principal es formar profesionales con las competencias necesarias para dar respuesta a las demandas sociales.

Para todo ello contamos con una planta, como de personal de administración y servicios. Además de disponer del equipamiento científico-técnico y de modernas tecnologías de la información en continuo crecimiento.

Deseamos sinceramente que nuestra Universidad, y más concretamente nuestra Carrera de Enfermería, de cumplida respuesta a sus expectativas.

2.2.1 MISIÓN DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA

“Contribuir al desarrollo local, regional y nacional a través de la formación de profesionales críticos, creativos altamente capacitados, en los ámbitos científico, técnico y humanísticos: mediante la transmisión y generación de conocimientos, con el fin de apoyar a la solución de los problemas en salud, alimentación y nutrición”.

2.2.2 VISIÓN DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA

“Queremos construir una unidad académica de calidad, que lidere y oriente los proyectos de desarrollo en salud, alimentación y nutrición a nivel local, regional y nacional en estas áreas y que aporte al desarrollo del conocimiento en su especialidad”.

2.2.3 MALLA CURRICULAR DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA
PRIMER SEMESTRE

EJE DE FORMACIÓN	ASIGNATURAS
Humanas	Técnicas de aprendizaje Realidad Nacional
Básicas	Morfofisiología Bioquímica
Profesionales	Enfermería comunitaria Educación y comunicación
Profesionales Prácticas Profesionales Titulación	

SEGUNDO SEMESTRE

EJE DE FORMACIÓN	ASIGNATURAS
Humanas	Socio-antropología
Básicas	Morfofisiología II Microbiología y Parasitología Metodología de la investigación
Profesionales	Enfermería Hospitalaria

TERCER SEMESTRE

EJE DE FORMACIÓN	ASIGNATURAS
Básicas	Psicología Clínica I Farmacología I Bioestadística Nutrición I
Profesionales	Enfermería del Adulto y Adulto Mayor Salud Pública I Medicina Alternativa

CUARTO SEMESTRE

EJE DE FORMACIÓN	ASIGNATURAS
Humanas	Ética profesional
Básicas	Psicología Clínica II Farmacología II Epidemiología Nutrición II
Profesionales	Enfermería del Adulto y Adulto Mayor I

QUINTO SEMESTRE

EJE DE FORMACIÓN	ASIGNATURAS
Básicas	Administración I Investigación Aplicada
Profesionales	Materno Infantil I Salud Publica I

SEXTO SEMESTRE

EJE DE FORMACIÓN	ASIGNATURAS
Básicas	Administración II Diseño de la tesis
Profesionales	Materno Infantil II

SÉPTIMO SEMESTRE

EJE DE FORMACIÓN	ASIGNATURAS
PRACTICAS PROFESIONALES	Internado Rotativo Práctica Tutoriada
TITULACIÓN	Trabajo de Grado I

OCTAVO SEMESTRE

EJE DE FORMACIÓN	ASIGNATURAS
PRACTICAS PROFESIONALES	Internado Rotativo Práctica Tutoriada
TITULACIÓN	Trabajo de Grado II

2.2.4 FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA ENFERMERA/O EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

La preparación de Licenciada/o de Enfermería en nuestra Universidad, está fundamentada en criterios que hacen referencia a los aspectos científicos, técnicos, sociales y humanistas enmarcados en un contexto ético responsable lo que permite el buen desempeño en las distintas áreas de enfermería: Cuidado Directo, Administración, Docencia e Investigación Científica, participando activamente en capacitaciones de salud para una mejor formación profesional.

Para desempeñarse en estos servicios, la formación le permite sin lugar a duda desarrollar a cabalidad las funciones específicas de protección, prevención, recuperación y rehabilitación de la Salud de los diferentes usuarios, familia y comunidad en general.

Es parte integral de las enfermeras/os, claro está las cualidades psicosomáticas que debe poseer: veracidad, responsabilidad, honradez, ética profesional, buenas relaciones humanas, bondad, serenidad, amor y equilibrio emocional además debe poseer una buena presentación, buena salud, practicar normas de higiene y destrezas en el desempeño de sus actividades profesionales.

Es una profesión de titulación universitaria que se dedica al cuidado integral del individuo, la familia y la comunidad en todas las etapas del ciclo vital y en sus procesos de desarrollo, tal es así que es una disciplina de último siglo y particularmente en los últimos años ha ido definiendo cada vez más sus funciones dentro de las ciencias de la salud.

2.3 CARACTERIZACIÓN DEL LUGAR DE ESTUDIO

De acuerdo al sistema regionalizado de servicios de Salud y capacidad resolutive de las unidades de Salud por niveles, la Provincia se encuentra dividida en cuatro Áreas, el Área número uno que corresponde a los cantones Tulcán y Huaca con su jefatura de Área el Centro de Salud Tulcán N°1, el Área dos conformada por los cantones Montufar y Bolívar cuya Jefatura es el Centro de Salud Hospital San Gabriel, Área Número tres con los cantones, Espejo y parte del cantón Mira, con su Jefatura de Área Centro de Salud Hospital el Ángel y el Área Cuatro ubicada en la Cuenca del Río Mira perteneciente al cantón Mira, con su Jefatura de Área el Subcentro de Salud San Juan de Lachas.

Cuenta con 54 Unidades Operativas las mismas que se encuentran estratégicamente ubicadas. Un Hospital Provincial General con capacidad de 120 camas con un índice ocupacional del 86.29% y dos Hospitales Cantonales con capacidad de 16 camas cada uno.

En la institución Provincial se ha conformado la Unidad de Gestión Provincial, la misma que está integrado por los técnicos y responsables de programas los que brindan el apoyo permanentemente a las

Jefaturas de Áreas y algunas ocasiones directamente a las Unidades Operativas.

En el presente trabajo de investigación es inédito ya que no se ha realizado trabajos similares y características en las Egresadas de Enfermería que realizan su desempeño profesional en la Provincia del Carchi el mismo que tiene como misión identificar la situación actual del desempeño profesional de las Egresadas/os de la Escuela de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte.

2.3.1 Cobertura

En la actualidad las unidades operativas brindan atención a sus habitantes así como también a usuarios de la región Sur del vecino país de Colombia.

2.4 CALIDAD DE TRABAJO

Se refiere a una actividad propia del ser humano y se expresa por el grado de satisfacción del hombre con el trabajo que se realiza alcanzando su cima cuando el trabajo se convierte en su primera necesidad vital, estado en el cual la motivación del ser humano es el puro placer y por la obra que realiza.

La calidad de vida constituye un avance respecto al diseño tradicional del trabajo científico, que se centra principalmente en la especialización y eficiencia para la realización de logros y objetivos.

2.5 SECTOR PÚBLICO

El sector público es el conjunto de organismos administrativos mediante los cuales el Estado cumple, o hace cumplir la política o voluntad expresada en las leyes del país

En este sector todas las unidades se pueden colocar en diferentes niveles de acuerdo con la naturaleza de la institución de la cual forman parte.

El Estado son las instituciones de los diferentes poderes y el Gobierno las autoridades del poder ejecutivo. El papel y el volumen del sector público dependen en gran parte de lo que en cada momento se considera interés público; ello requiere definir con antelación el ámbito de ese interés general. Lo normal es que el sector público constituya un elevado porcentaje de la economía de un país e influya sobre la actividad socio económico global.⁹

La finalidad básica es crear un ambiente que sea excelente para los empleados, además de que contribuye a la salud económica de la organización.

Los elementos de un programa típico comprenden muchos aspectos como: comunicación abierta, sistemas equitativos de premios, interés por la seguridad laboral de los trabajadores y la participación en el diseño de puestos. Los programas de vida laboral ponen en relieve el desarrollo de habilidades, la reducción del estrés ocupacional, y el establecimiento de relaciones más cooperativas entre la dirección y los empleados.

La calidad de vida laboral constituye un avance respecto al diseño tradicional del trabajo de la administración científica, que se centraba principalmente en la especialización y eficiencia para la realización de tareas pequeñas. A medida que evolucionó, fue utilizando la división total del trabajo, una jerarquía rígida y la estandarización de la mano de obra para alcanzar su objetivo de eficiencia. Con ello se pretendía disminuir los costos por medio de empleados que realizaban trabajos repetitivos y no calificados.¹⁰

⁹http://es.wikipedia.org/wiki/Sector_p%C3%BAblico

¹⁰<http://admusach.tripod.com/doc/calvida.htm>

2.6 ENFERMERÍA COMO PROFESIÓN

La enfermería es una profesión de titulación universitaria que se dedica al cuidado integral del individuo, la familia y la comunidad en todas las etapas del ciclo vital y en sus procesos de desarrollo.

La Enfermera es la persona indispensable para el cuidado de la salud que brinda atención en fábricas, oficinas, hospitales, escuelas, centros deportivos, guarderías, casas particulares y asilos, entre otros.

Sus tareas son diversas y poseen un carácter multidisciplinario, aunque del conjunto destacan: la verificación y el registro de signos vitales (toma de presión arterial y temperatura), la realización de curaciones y el control de enfermos.¹¹

Cuando de servicios de salud se trata, la Enfermera suele intervenir proporcionando asistencia directa a enfermos, personas accidentadas y adultos en edad avanzada. Para ello, inyecta soluciones, aplica sueros, realiza transfusiones y traslada a los pacientes en silla de ruedas o camilla al laboratorio, área de cuidados intensivos, consultorio, sala de operaciones, etc. Cuando se requiere, baña y viste al paciente, lo ayuda a caminar, cambia la ropa de cama y, en su caso, lo apoya en la ingesta de alimentos. Puede distribuir entre los pacientes alimentos y recoger las viandas. La Enfermera también interviene en el proceso de limpieza, esterilización y mantenimiento del instrumental quirúrgico utilizado en las intervenciones. Al respecto, puede tener a cargo la operación de una autoclave o equipo de esterilización.¹²

La enfermería es el cuidado de la salud del ser humano. También recibe ese nombre la profesión que, fundamentada en dicha ciencia, se dedica básicamente al diagnóstico y tratamiento de los problemas de salud reales o potenciales. El singular enfoque enfermero se centra en el estudio de la respuesta del individuo o del grupo a un problema de salud real o potencial, y, desde otra perspectiva, como complemento o suplencia de la necesidad de todo ser humano de cuidarse

¹¹ Gary Jones en la página web de Royal College of Nursing.

¹² <http://es.wikipedia.org/wiki/Enfermer%C3%ADa>

a sí mismo desde los puntos de vista biopsicosocial y holístico. El pensamiento crítico enfermero tiene como base la fundamentación de preguntas y retos ante una situación compleja y el cómo actuar ante dicha situación.

Es el sistema de la práctica de enfermería, en el sentido de que proporciona el mecanismo por el que el profesional de enfermería utiliza sus opiniones, conocimientos y habilidades para diagnosticar y tratar la respuesta del cliente a los problemas reales o potenciales de la salud.¹³

2.6.1 Calidad en enfermería

La enfermería es uno de los pilares más importantes de la sociedad actual, ya que la salud ha ido adquiriendo un mayor privilegio en nuestro quehacer diario

Desde la creación de nuestro Sistema Único de Salud en el país, ha sido motivo de preocupación el control de la calidad de los servicios de salud, estando siempre integrada la enfermera a los métodos aplicados.

La enfermera incide en numerosos factores de la estructura y procesos en nuestros objetivos de calidad, los cuales se encuentran estrechamente vinculados, según se observa (figura 1).

Estructura: entre estos factores se encuentran:

- La representación de Enfermería en los diferentes niveles administrativos del Sistema de Salud.
- La elevación de su nivel de autoridad formal en las Direcciones de las diferentes unidades de atención.
- Participación activa en la elaboración de Programas de Salud y Normas.
- Participación en la planificación de recursos humanos a formar planes y programas de estudios y en las plantillas que requieren las unidades.

¹³http://donacion.organos.ua.es/enfermeria/enf_argentina.asp

- La introducción de un personal de Enfermería vigilante epidemiológica cada 300 camas hospitalarias, elemento importante en la prevención de enfermedades nosocomiales.
- La distribución y ubicación de recursos humanos formados.
- En calcular los recursos materiales requeridos y participar en su distribución.
- La asesoría en los proyectos de obras, en instituciones de salud.

Procesos: Enfermería incide en numerosos procesos relacionados con la calidad de atención.

- Aplica la atención de Enfermería, basada en los Programas, Normas y Reglamentos.
- Participación en las Comisiones de acreditación docente de las áreas preventivo-asistenciales.
- Miembro activo en las comisiones de selección de estudiantes que aspiran a cursos de nivel básico, de especialización y de nivel universitario de la profesión.
- Aplica, junto a otros miembros del equipo de salud, el período de pruebas a enfermeras(os) de nuevo ingreso.
- En los programas de educación continuada, en su programación y desarrollo.
- Aplica evaluación anual vinculada al salario, junto a Jefes de servicios.
- Jerarquiza las centrales de esterilización de las unidades.
- Ejecuta normas técnicas de otros subsistemas, de forma más directa las relacionadas con el uso, conservación y control de medicamentos.
- Integra diferentes comités de actividades científicas: infecciones, evaluación de historias clínicas.

La enfermera incide en numerosos factores de la estructura y procesos en nuestros objetivos de calidad, los cuales se encuentran estrechamente vinculados. El buen desempeño profesional tiene un impacto técnico y social; el

uso eficiente de los recursos un impacto económico: garantizar el mínimo de daños y la satisfacción del paciente y familiares, ambos vinculados al impacto social del sistema.

En el cumplimiento de los objetivos, papel importante es el impulso al desarrollo científico-técnico, que aporta la Sociedad Cubana de Enfermería a través de la realización periódica de eventos científicos a nivel de unidades, provincias y nación.

En la ejecución de todas las acciones de Enfermería, siempre que de calidad se trate, estará unida la actuación profesional, integralidad de procederes y la aplicación de la ética médica.

2.6.2 Perfil del enfermero

Es un profesional que ha adquirido competencia científica y técnica para dar cuidado y ayuda al individuo, familia y comunidad, mediante una firme actitud humanística, ética y de responsabilidad legal; adecuados conocimientos en las áreas profesionales, biológica, psicosocial y humanística y entrenado en las técnicas específicas en el curso del desarrollo científico y tecnológico de las ciencias del país.

Aplica cuidados de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación en los tres niveles de atención en individuos sanos y enfermos de complejidad intermedia, promoviendo el autocuidado e independencia precoz a través de la satisfacción de las necesidades fundamentales del ser humano, y mediante el análisis de las situaciones y aplicación del juicio crítico, en una relación interpersonal de participación mutua, que asegure el respeto por la individualidad y dignidad personal, de aquellos bajo su cuidado.

Imparte enseñanza de salud de manera formal y/o incidental, administran servicios de enfermería hospitalarios y comunitarios de menor complejidad y colabora en investigaciones en enfermería y otras relacionadas con el área salud.

Reconoce oportunamente sus limitaciones, preocupándose por su continuo crecimiento y desarrollo personal y profesional, adhiere a sus deberes y derechos participando activamente en acciones profesionales, gremiales y grupos de trabajo para mejorar el nivel de salud de la comunidad

Es una profesión de titulación universitaria que se dedica al cuidado integral del individuo, la familia y la comunidad en todas las etapas del ciclo vital y en sus procesos de desarrollo, tal es así que es una disciplina de último siglo y particularmente en los últimos años ha ido definiendo cada vez más sus funciones dentro de las ciencias de la salud.

2.6.2.1 Destrezas

- Aplica conocimientos básicos, habilidades y destrezas, propias
- Habilidad para identificar, analizar y resolver problemas aplicando el proceso de atención de enfermería (PAE).
- Habilidad gerencial para planificar, ejecutar y evaluar programas, proyectos, actividades y otros relacionados con la atención de enfermería considerando las políticas de salud en las diferentes áreas de gestión.
- Habilidad para trabajar con individuos y grupos multidisciplinarios.
- Conocimiento y aplicación de los códigos de ética de la profesión de enfermería, estableciendo la responsabilidad legal, de seguridad y social.
- Habilidad para comunicarse de manera efectiva en forma oral, escrita y digital.
- Identifica, analiza e incide en la solución de la problemática de salud, considerando las determinantes sociales, medioambientales, económicas a nivel local, regional y global.
- Habilidad para identificar necesidades de actualización de conocimientos y compromiso por el aprendizaje continuo para resolver problemas en su campo profesional.
- Habilidad para usar técnicas, destrezas, equipos y tecnología, propias del campo

- Conocimiento de métodos y técnicas de investigación relacionadas con su campo profesional.
- Habilidad para usar técnicas, destrezas, equipos y tecnología, propias del campo profesional.
- Conocimiento del entorno contemporáneo en el campo social, cultural, económico, ambiental.

2.7 DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Es el comportamiento o conducta real del trabajador o educando para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que en realidad hace no lo que sabe hacer. Esto comprende la peripicia técnica, la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales, entre otros.

La motivación y la actitud del personal de la salud durante la ejecución de sus actividades juegan un papel fundamental en su desempeño.

La evaluación del desempeño profesional se caracteriza porque tiene lugar en el contexto real de los servicios de salud y verifica el comportamiento del profesional en cuanto a:

- Como organiza, retiene y utiliza los conocimientos adquiridos.
- Como organiza e integra el sistema de habilidades en la práctica.
- Cómo actúa y se interrelaciona con los demás integrantes del grupo básico de trabajo o equipo de salud, el individuo, la familia y la comunidad.

El desempeño hay que analizarlo en la totalidad de la estructura del proceso de trabajo y accionar de los profesionales, hay que desagregarlo en funciones y roles que a su vez definen los problemas que demandan la realización de un conjunto de actividades que se desglosan en tareas.

Con la evaluación del desempeño se busca generar información relevante y oportuna, que permita la eficiente toma de decisiones.

Es necesario tener en cuenta condiciones de trabajo, así como las personales, que son determinantes en la calidad del desempeño, y en las que hay que profundizar al analizar los resultados evaluativos, a fin de determinar de los problemas identificados, cuáles requieren decisiones organizacionales, gerenciales o capacitantes.

Es importante significar que cada desempeño demanda su elaboración casi a la medida. Se recomienda a su vez que las tareas de mayor relevancia sean evaluadas con diferentes instrumentos, para que las insuficiencias de unos sean compensadas por los otros.

La evaluación del desempeño exige en primer orden el empleo de métodos prácticos, los que pueden ser complementados en algunas tareas con métodos teóricos. Tiene que desarrollarse, en el contexto real de los servicios de salud y con los actores reales que intervienen en el proceso salud/enfermedad. Debe significarse sin embargo, que en diferentes universidades se plantea la posibilidad de utilizar pacientes estandarizados, con gran entrenamiento y experiencia, en este tipo de evaluación.¹⁴

2.7.1 Funciones del desempeño profesional

El profesional de Enfermería, en general, se desempeña en función asistencial, administrativa, docente y en algunos casos en investigación. Dentro del área asistencial el desarrollo de las especializaciones clínicas tienen gran importancia y su participación adquiere cada vez más relevancia en los equipos interdisciplinarios de salud. La enfermera moderna se especializa en trauma, infecciones, renal, metabolismo y nutrición, oncología, medicina crítica e intensiva, perinatología, neurología, respiratorio, gerencia, entre muchas otras.

¹⁴Urbina Laza O, Otero Ceballos M. Tendencias actuales en las Competencias Específicas en Enfermería. Rev Cubana EducMed. Sup 2003;17(4):

Debido a los cambios en las políticas de salud los perfiles ocupacionales para los profesionales de enfermería han ido cambiando, creando con esto la necesidad de estructurar programas acordes a las áreas de desempeño y que estén debidamente capacitados en:

2.7.1.1 Asistencial:

Brindando cuidado de enfermería directo en las diferentes especialidades del área clínica y en los diferentes niveles de atención.

2.7.1.2 Docente:

El egresado debe tener la oportunidad de participar en las diferentes comunidades, favoreciendo el acercamiento laboral y social. Estará en capacidad para dirigir escuelas de enfermería a nivel general y profesional. Así como asesorar e implementar programas de educación en salud, dirigidos a otros profesionales o a reforzar la educación continua básica para la actualización profesional de la carrera.

2.7.1.3 Comunitaria:

Debe diseñar, planear, y ejecutar junto con el equipo de salud, programas de promoción de la salud y prevención de la Enfermedad a nivel de establecimientos de Primer Nivel de Atención.

2.7.1.4 Investigativa:

Debe colaborar en la propuesta, análisis y ejecución de proyectos de investigación en los diferentes campos de desempeño, con estrategias metodológicas eficientes para lograr el conocimiento, no en los aspectos teórico –

prácticos de la profesión, sino de las condiciones sociales y ambientales de la población, para lograr aportes sustanciales desde la Enfermería.

2.7.1.5 Administrativa:

Buscar la transformación social en el ámbito de la salud, basada en la comprensión de los procesos nacionales, mediante la anticipación y adaptación a las transformaciones que pueden suceder en el país, como producto de los cambios o adecuaciones de las leyes, normas y reglamentos que le permitan un desempeño profesional eficiente en las instituciones y servicios de salud que lo requieran.

En lo que se refiere al perfil profesional del licenciado en Enfermería debe aplicarse adecuadamente el cuidado integral de la población para satisfacer las necesidades derivadas de las experiencias de salud de las personas ,durante el ciclo vital , a la familia, y comunidad , en el contexto socioeconómico, político y cultural del país región y localidad donde se desempeñe.

- El profesional debe actuar con los fundamentos filosóficos de la profesión, en el cuidado integral del paciente, familia y comunidad, respetando la diversidad cultural; en base a principios ético morales.
- Ejercer un liderazgo democrático, promoviendo el trabajo en equipo, utilizando una comunicación efectiva con la persona, familia y los miembros del equipo de enfermería, de salud y otros profesionales.

2.7.2 Evaluación del desempeño profesional

2.7.2.1 Las responsabilidades

El apropiado manejo y administración del subsistema de evaluación del desempeño requiere de la asignación de responsabilidades que avalen los resultados esperados por cada institución y sus servidores.

La SENRES es el Organismo Rector del Subsistema de Evaluación del Desempeño y tendrá las siguientes atribuciones:

- Cumplir y hacer cumplir la Constitución, leyes, reglamentos y la presente normativa que regula el Subsistema de Evaluación del Desempeño.
- Promover la aplicación del Subsistema de Evaluación del Desempeño de manera desconcentrada.
- Controlar y evaluar la correcta aplicación del Subsistema en las entidades públicas, como estrategia de retroalimentación para rectificación o mejoramiento.
- Proporcionar asesoría y asistencia técnica a las entidades y servidores públicos en esta materia.
- Absolver consultas respecto de la aplicación de esta Norma.
- Proveer el programa informático de la evaluación del desempeño de las Unidades de Administración de Recursos Humanos institucionales (UARHs).

Los responsables de la aplicación del Subsistema de Evaluación de desempeño:

- La autoridad nominadora institucional; o el funcionario o servidor legalmente delegado.
- El jefe inmediato.
- El comité de evaluación.
- La Unidad de Administración de Recursos Humanos.

2.7.2.2 Procedimientos de la evaluación del desempeño profesional.

Aspectos previos

Corresponde a cada institución del Estado definir la planificación estratégica, planes operativos y sistemas de gestión, base sobre la cual la institución podrá definir sus objetivos operativos, catálogo de productos y servicios, procesos y procedimientos. Información que sustentara las descripciones y perfiles de exigencias de los puestos de trabajo (Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional).

Definición de indicadores e instrumentos de evaluación del desempeño

Los jefes inmediatos, deberán definir el nivel óptimo del perfil de desempeño (efectividad) en coordinación con la UARHs institucional, para ello se utilizara el formulario SENRES – EVAL-01, (integrado en el programa informático), este perfil constituye el indicador general que servirá para la evaluación del desempeño de los funcionarios y servidores.

SENRES – EVAL-01 contiene:

- Indicadores de gestión del puesto: se definirán indicadores y metas de avance para cada actividad esencial, a fin de cuantificar el nivel de cumplimiento de los compromisos sean estos a corto, mediano o largo plazo. Identifican productos que permitan definir metas.
- Conocimientos: se miden por el nivel de conocimientos (5 sobresaliente, 4 muy bueno, 3 bueno, 2 regular y 1 insuficiente).
- Competencias técnicas de los puestos: medidas a través de la relevancia de los comportamientos observables (3 alta, 2 media, 1 baja) y el nivel de desarrollo (altamente desarrollada, 4 desarrollada, 3 moderadamente desarrollada, 2 poco desarrollada y 1 no desarrollada).

- Competencias del proceso interno: medidas a través de la relevancia de los comportamientos observables (3 alta, 2 media, 1 baja) y el nivel de desarrollo (altamente desarrollada, 4 desarrollada, 3 moderadamente desarrollada, 2 poco desarrollada y 1 no desarrollada).
- Competencias de contexto: medidas a través de la relevancia de los comportamientos observables (3 alta, 2 media, 1 baja) y de una escala de frecuencias de aplicación (5 siempre, 4 frecuentemente, 3 algunas veces, 2 rara vez y 1 nunca).

Cada uno de los factores identificados para la medición de los componentes del perfil óptimo citados anteriormente, tienen una ponderación cuantitativa, que permite comparar lo esperado versus lo obtenido por el funcionario o servidor.

La evaluación la realizará el jefe inmediato, evaluará las actividades del puesto tomando como base los indicadores, metas y avances obtenidos por el servidor, los conocimientos, las competencias técnicas del proceso y las competencias de contexto.

1. Evaluación del desempeño de los funcionarios y servidores en la ejecución de las actividades esenciales del puesto.- corresponde al responsable de la unidad o proceso interno, evalúa el nivel del desempeño de los funcionarios y servidores en la ejecución de las actividades asignadas a cada puesto de trabajo, estableciendo los valores reales de cumplimiento de los estándares definidos previamente en el perfil del desempeño.

2. Evaluación de los conocimientos que emplea el funcionario o servidor en el desempeño del puesto.- los conocimientos son conjuntos de informaciones que se adquieren vía educación formal, capacitación, experiencia laboral y la destreza en el análisis de la información.

La evaluación de los conocimientos que se emplea el servidor o funcionario en el desempeño del puesto la realizará el jefe inmediato.

3. la ejecución de las actividades esenciales de un puesto de trabajo, exigen del funcionario o servidor para un desempeño óptimo, destrezas o habilidades específicas, las que deberán ser definidas en el perfil de las competencias del puesto, contenidas tanto en el Manual Genérico de Puestos del Sector Público.

Las competencias requeridas para el puesto se derivaran de cada actividad esencial, las que podrán ser identificadas o complementadas del catálogo de competencias técnicas incluido en la descripción y perfil de puesto que integra el manual de clasificación de puestos Institucional.

4. Evaluación de competencias técnicas de los procesos.- define comportamientos observables y medibles que los funcionarios y servidores deben disponer para el logro de los objetivos operativos, productos y servicios de cada unidad o proceso interno, las que estarán claramente definidas en el catálogo de las competencias técnicas.

Las competencias sujetas a evaluación serán complementarias a las identificadas en el perfil de competencias de los puestos.

El nivel de aplicación de las competencias técnicas del puesto serán evaluados por el responsable de la unidad o proceso.

5. Evaluación de competencias conductuales o de contexto.- contribuyen a consolidar el entorno de la organización. Es el potencial de un individuo para ejecutar acciones comunes a la mayoría de puestos y adecuarse a los principios, valores y normas internas.

6. Evaluación del trabajo en equipo y aporte de conocimientos.- contribuye a realizar labores en equipo y a compartir los conocimientos entre los miembros de la organización.

2.7.2.3 Niveles de aplicación de la evaluación del desempeño

a. Evaluadores: el proceso de evaluación del desempeño, define como evaluador al jefe inmediato superior.

b. Evaluados: serán evaluados todos los funcionarios y servidores del Servicio Civil, sin excepción alguna, previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

b.1. El evaluado debe estar en ejercicio de sus funciones por el lapso mínimo de tres meses.

b.2. En el caso de servidores de recién ingreso, los resultados de la evaluación del periodo de prueba serán considerados como parte de la evaluación del desempeño.

b.3. Los servidores que hayan laborado en dos o más unidades o procesos en la institución, dentro del periodo considerado para la evaluación, serán evaluados por los respectivos responsables de esas unidades y los resultados serán promediados, convirtiéndose así en la evaluación final.

b.4. Los servidores que se encuentran en comisiones de servicios en otras instituciones, serán evaluados por la institución donde se realiza la comisión observando lo estipulado en el Art. 19 de esta norma. Se coordinara entre las UARHs institucionales para efectos de registro de resultados y del periodo evaluado.

b.5. Los servidores que se encontraren en comisión por estudios regulares dentro o fuera del país serán evaluados por la institución a la que pertenecen en base a las calificaciones obtenidas en sus estudios.

b.6. El servidor evaluado deberá registrar la fecha y firma en las casillas correspondiente de los respectivos formularios ante citados, este o no de acuerdo con la evaluación, estableciendo en el formulario los puntos de inconformidad; en caso de que el evaluado se niegue a firmar, se deberá sentar una razón por parte

del jefe inmediato en el casillero de observaciones del formulario SENRES–EVAL-01.

b.7. De no encontrarse conforme con su evaluación, presentara el reclamo debidamente motivado ante la UARHs, dentro del término de tres días posteriores a la comunicación oficial de resultados de la evaluación, a fin de que sea presentado al Comité de Reclamos de Evaluación. Si no presenta comunicación alguna en el tiempo aquí determinado se entenderá como conforme con la evaluación.

2.7.2.4 Análisis de resultados de la evaluación.

Le corresponde a la UARHs procesar y analizar los resultados de las evaluaciones, elaborar el “Informe de Evaluación del Desempeño”, y entregar los resultados cualitativos y cuantitativos de la evaluación a la máxima autoridad.

2.7.2.5 Escalas de calificación

Las escalas de calificación para la evaluación de los resultados del desempeño serán cualitativas y cuantitativas.

Las calificaciones de conformidad con lo dispuesto en el art. 85 de la LOSCCA son: excelente, muy bueno, satisfactorio, deficiente e inaceptable.

2.7.2.6 Efectos de la evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño derivan en los siguientes efectos:
a. El servidor que obtenga en la evaluación la calificación de excelente, muy bueno o satisfactorio será considerado en el plan de incentivos y tendrá

preferencia para el desarrollo de carrera o promociones y potenciación de sus competencias.

b. El servidor que obtenga la calificación de deficiente será exigido para la adquisición y desarrollo de sus competencias y volverá a ser evaluado en un plazo de tres meses; si vuelve a obtener la calificación de deficiente será declarado inaceptable; y será destituido inmediatamente, salvo el caso que el servidor hubiere presentado un reclamo a la UARHs, en cuyo caso sería destituido solo después de que el comité de evaluación ratifique las calificaciones de deficiente e inaceptable.

c. El servidor, que obtuviere la calificación de inaceptable, será destituido inmediatamente del puesto, salvo que el servidor hubiere presentado un reclamo a la UARHs, en cuyo caso sería destituido solo después de que el comité de evaluación ratifique la calificación inaceptable.

2.7.2.7 Plan de incentivos

El Plan de incentivos contendrá: estímulos, reconocimientos honoríficos y sociales, licencias para estudios, becas, cursos de capacitación y entrenamiento en el país o en el exterior y en general actividades motivacionales que cada institución pública debe establecer y difundir a todos sus integrantes, a través de los reglamentos internos de administración de recursos humanos.

2.8 COMPETENCIAS EN LA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA

2.8.1 Competencia genérica

Gestiona, conduce técnica y administrativamente los servicios de enfermería en el ámbito general de la profesión, aplica y conduce el proceso de atención de enfermería, asume la responsabilidad de la enseñanza, utiliza la metodología y

evidencias científicas para ejercer la profesión integrándose al trabajo del equipo multidisciplinario y opta a diferentes alternativas de especialización.

2.8.2 Competencias por áreas ocupacionales

2.8.2.1 Área de salud pública

➤ Competencia

Diagnostica las necesidades de atención de salud según los factores de riesgo en la comunidad y medio ambiente. Fomentando, participando y realizando acciones de promoción, protección de la salud y prevención, curación y rehabilitación de la enfermedad.

➤ Sub-competencias

- Toma decisiones en situaciones que exigen discernimiento y ejecución de las acciones pertinentes.
- Capacita al individuo y a la comunidad para identificar y satisfacer sus necesidades.
- Evalúa conjuntamente con los usuarios el efecto que las acciones tienen sobre la salud del individuo y la comunidad.
- Participa como miembro del equipo de salud y como líder del equipo de enfermería.
- Realiza controles selectivos a personas y grupos vulnerables particularmente expuestos.
- Participa en acciones de vigilancia epidemiológica.
- Propicia el mejoramiento del ambiente y del estado de salud de la población integrando grupos interdisciplinarios.
- Administra servicios de enfermería de nivel comunitario.
- Realiza y/o participar en investigaciones de enfermería con el objeto de contribuir a la solución de problemas de interés profesional.

- Desempeña actividad docente.
- Identifica Diagnósticos de Enfermería, para resolver problemas primarios en base a los conocimientos adquiridos en la atención primaria del individuo sano y hospitalizado.
- Informa, registra, documenta y deriva al usuario utilizando tecnologías adecuadas.
- Realiza actividades metodológicas de bioseguridad.

2.8.2.2 Área asistencial

➤ Competencia.

Aplica el Proceso de Atención de Enfermería basado en Teorías y Modelos de Enfermería en la atención integral que se otorga al individuo, familia y comunidad, Valora el estado de salud de los usuarios, identificando sus Necesidades y problemas de salud, reales o potenciales, formula diagnósticos de enfermería y de salud comunitaria, planifica, ejecuta y evalúa el cuidado de enfermería, aplicando normas de bioseguridad.

➤ Sub-competencias.

- Evalúa la atención de enfermería en cuanto a calidad e impacto que se produce a nivel individual, familiar y comunitario.
- Identifica las necesidades y /o problemas derivados de las patologías más comunes, brindando atención con calidad y calidez.
- Aplica los conocimientos adquiridos, necesarios para la atención holística del cliente sano y enfermo.
- Proporciona cuidados de enfermería específicos en la resolución de Los problemas relativos al cuidado de la salud, reales o potenciales.
- Interpreta los signos y síntomas que presenta el usuario en la valoración.
- Aplica principios de seguridad en la movilización y manejo del paciente en procedimientos de emergencia.

- Considera las necesidades humanas básicas en los cuidados físicos y emocionales.
- Realiza con seguridad los procedimientos propios de la profesión.
- Registra, documenta en el expediente clínico las actividades de Enfermería.
- Realiza acciones de vigilancia epidemiológica.

2.8.3 Área de gestión y liderazgo

➤ **Competencias.**

Aplica el proceso administrativo en los servicios de enfermería hospitalarios y comunitarios, en los distintos niveles de complejidad, dirigidos al servicio, a los recursos humanos y a la atención, para lo cual planifica, organiza, integra recursos humanos a la institución dirige y controla.

➤ **Sub-competencias.**

Aplica los procesos de planificación, organización, reclutamiento, selección, inducción, desarrollo y mantención de recursos humanos, dirección y control.

Establece estándares y evalúa la calidad de atención de enfermería.

2.8.4 Área de educación – docencia

➤ **Educación para la salud:**

- Identifica las necesidades de aprendizaje en salud, en conjunto con las personas, familia y comunidad.
- Aplica el Proceso Enseñanza - Aprendizaje elaborando programas tendientes a la participación de la comunidad en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida, orientando al logro de estilo de vida saludable enfatizando las acciones de auto cuidado.

➤ **Educación en servicio:**

- Detecta las necesidades educacionales y elabora programas de educación.
- Planifica y dirige programas de formación y educación continua para las distintas categorías de personal de enfermería y participa en la capacitación sobre aspectos de salud de los recursos humanos del sector, de otros sectores y de la comunidad.

➤ **Docencia:**

- Desarrolla el Proceso Enseñanza – Aprendizaje en el desempeño de funciones directivas y docentes en instituciones formadoras de recursos humanos universitarias y no universitarias de enfermería, y en otras instituciones de nivel primario, secundario terciario y universitario

2.8.5 Área de investigación

➤ **Competencias**

Utiliza los resultados de sus investigaciones o la investigación misma en el mejoramiento de la atención de Enfermería, para introducir cambios e innovaciones en la práctica o ejercicio profesional; fundamentar la formulación de políticas sobre la atención de Enfermería, la organización de los servicios y la capacitación de personal de Enfermería, actualizar el desempeño profesional de acuerdo con los principios y tendencias de la atención en salud y/o ejercer el liderazgo en el mejoramiento del cuidado de la salud de las personas, familias o comunidades.

➤ **Sub-competencias.**

Detecta necesidades en el campo de enfermería y de salud y aplica el método científico como herramienta fundamental en el análisis y resolución de los

problemas inherentes al quehacer profesional, o a los problemas de salud en general.

Utiliza la investigación como medio de integración del trabajo docente asistencial, de modo que se estimule el progreso armónico de estos dos campos de acción de la Enfermería y se promueva en ellos la tradición investigativa.

Formula programas y/o líneas de investigación en Enfermería.

2.8.6 Competencias generales

El perfil del egresado de la carrera de enfermería de la U.A.G.R.M. deberá considerar además, la formación en las competencias generales que a continuación se indican, a fin de asegurar un profesional integral y debidamente calificado para desempeñarse en el medio laboral.

1. Comunicación: capacidad para comunicarse de manera efectiva a través del lenguaje oral y escrito, y del lenguaje técnico y computacional necesario para el ejercicio de la profesión, así como del inglés científico técnico en un nivel básico.
2. Pensamiento crítico: capacidad para utilizar el conocimiento, la experiencia y el razonamiento para emitir juicios fundamentados.
3. Solución de problemas: capacidad para identificar problemas, planificar y ejecutar estrategias de solución.
4. Flexibilidad: capacidad para interactuar en diferentes contextos culturales.
5. Interacción social: capacidad para interactuar con otras personas para el trabajo en equipos multidisciplinares y polifuncionales.
6. Autoaprendizaje e iniciativa personal: inquietud y búsqueda permanente de nuevos conocimientos y capacidad de aplicarlos y perfeccionar sus conocimientos a través de la autoformación y auto evaluación.
7. Crecimiento personal: capacidad de reconocer sus propias creencias, valores, capacidades y potencialidades, plantearse metas y luchar por alcanzarlas.
8. Formación y consistencia ética: capacidad para asumir principios éticos reflejados en conductas consecuentes, como norma de convivencia social.

9. Pensamiento globalizado: capacidad para comprender lo propio del país y su interdependencia del mundo globalizado.
10. Formación ciudadana: capacidad para integrarse a la comunidad y participar responsablemente en la vida ciudadana y en organizaciones de la profesión.
11. Capacidad: para influir en el comportamiento de otros, para motivar y orientar, y organizar el trabajo de otras personas. (Liderazgo)
12. Sensibilidad social: capacidad para respetar y valorar la diversidad de costumbres, etnias, creencias, ideas y prácticas de las personas, grupos y comunidades, y medio ambiente.

2.8.7 Competencias transversales

Así mismo, el perfil de egreso de la carrera de enfermería de la U.A.G.R.M. deberá considerar la formación en las competencias transversales que a continuación se indican, a fin de asegurar un profesional integral y debidamente calificado para desempeñarse en el medio laboral.

2.8.8 Competencias del área de prevención

1. Capacidad para fomentar la participación y la autogestión comunitaria para la transformación de su propia realidad social.
2. Capacidad para participar en acciones que promuevan estilos de vida saludables en los ámbitos individual y colectivo tomando al individuo como ser bio-psico-social.
3. Capacidad para identificar los problemas de salud epidemiológicamente prevalentes en las regiones, detectar las situaciones y los factores de riesgo así como los grupos sometidos a ellos y aplicar el proceso atención

de enfermería como el método científico de trabajo profesional orientado a la solución de problemas de salud al individuo, familia y comunidad.

2.8.9 Competencias del área de investigación

1. Capacidad para analizar y utilizar la producción científica de enfermería existente para hacer más eficaces sus intervenciones.
2. Capacidad para participar en equipos multidisciplinarios de investigación para contribuir a la resolución de problemas de salud del país, de la región y locales.
3. Centrar la producción investigativa de enfermería en la fundamentación científica, social, ética, bioética y humanística, utilizando además los recursos de la informática y el inglés técnico en el nivel de comprensión del lenguaje escrito.

2.8.10 Competencias del área de ética

Formación y consistencia ética: capacidad para asumir principios éticos reflejados en conductas consecuentes, como norma de convivencia social.

2.9 TALENTO HUMANO

Consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también como control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo.

El talento se puede considerar como un potencial, lo es en el sentido de que una persona dispone de una serie de características o aptitudes que pueden llegar a

desarrollarse en función de diversas variables que se pueda encontrar en su desempeño.

El talento es una manifestación de la inteligencia emocional y es una aptitud o conjunto de aptitudes o destrezas sobresalientes respecto de un grupo para realizar una tarea determinada en forma exitosa. El talento puede ser heredado o adquirido mediante el aprendizaje. Por ejemplo, una persona que tenga el talento de ser buen dibujante muy probablemente legará esta aptitud a sus hijos o a alguno de sus descendientes. Asimismo una persona que no es y desee ser dibujante deberá internalizar mediante el aprendizaje continuo y esforzado la destreza e internalizarlo en su cerebro la condición que le permita desarrollar la aptitud.

2.10 LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Art. 171.- Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.-El Consejo de Evaluación. Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior es el organismo público técnico, con personería jurídica y patrimonio propio, con independencia administrativa, financiera y operativa.

Funcionará en coordinación con el Consejo de Educación Superior. Tendrá facultad regulatoria y de gestión. No podrá conformarse por representantes de las instituciones objeto de regulación ni por aquellos que tengan intereses en las áreas que vayan a ser reguladas.

Art. 174.- Funciones del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.- Son funciones del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior:

- a. Planificar, coordinar y ejecutar las actividades del proceso de evaluación, acreditación, clasificación académica y aseguramiento de la calidad de la educación superior;

- b. Aprobar la normativa para los procesos de evaluación, acreditación, clasificación académica y aseguramiento de la calidad de las instituciones del Sistema de Educación Superior, programas y carreras, bajo sus distintas modalidades de estudio;
- c. Aprobar la normativa para los procesos de la autoevaluación de las instituciones, los programas y carreras del Sistema de Educación Superior;
- d. Aprobar la normativa en la que se establecerá las características, criterios e indicadores de calidad y los instrumentos que han de aplicarse en la evaluación externa;
- e. Elaborar la documentación técnica necesaria para la ejecución de los procesos de autoevaluación, evaluación externa, acreditación y clasificación académica;
- f. Aprobar el Código de Ética que regirá para los miembros del Consejo, Comité Asesor, las y los Funcionarios y las y los Servidores del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, y para los evaluadores externos.
- g. Aprobar el reglamento de selección de los evaluadores externos especializados nacionales o internacionales;
- h. Calificar, a los evaluadores externos especializados, nacionales o internacionales, para la ejecución de procesos de evaluación externa, acreditación y clasificación académica de las instituciones del Sistema de Educación Superior, las carreras y programas;
- i. Vigilar que los procesos de evaluación interna y externa se realicen de conformidad con las normas y procedimientos que para el efecto se establezcan y garantizar que sus resultados sean fruto de una absoluta independencia, imparcialidad y ética con la labor desempeñada;
- j. Resolver sobre los informes y recomendaciones derivados de los procesos de evaluación, acreditación y clasificación académica;
- k. Otorgar certificados de acreditación institucional así como para programas y carreras, a las instituciones de educación superior y unidades académicas que hayan cumplido con todos los requisitos exigidos para el efecto. Este certificado de acreditación tendrá una vigencia de cinco años y no podrá estar condicionado;

- l. Determinar la suspensión de la entrega de fondos a las instituciones de educación superior en la parte proporcional cuando una o más carreras o programas no cumplan los estándares establecidos, e informar al Consejo de Educación Superior para su ejecución;
- m. Establecer un sistema de categorización de instituciones, programas y carreras académicas;
- n. Divulgar ampliamente los resultados de los procesos de evaluación externa, acreditación y clasificación académica con el propósito de orientar a la sociedad ecuatoriana sobre la calidad y características de las instituciones, programas y carreras del sistema de educación superior;
- o. Asesorar al Ministerio de Educación en la implementación y ejecución de la evaluación y acreditación para la educación básica y media, con fines de articulación con la educación superior;
- p. Presentar anualmente informe de sus labores a la sociedad ecuatoriana, al Presidente de la República, a la Asamblea Nacional, y al Consejo de Participación Ciudadana y Control Social;
- q. Firmar convenios con instituciones de educación superior para la formación y capacitación de los evaluadores a fin de profesionalizar esta labor;
- r. Establecer convenios con entidades internacionales de evaluación y acreditación de la educación superior para armonizar procesos y participar de redes; propiciar la evaluación y reconocimiento internacional de este organismo y de las instituciones de educación superior ecuatorianas;
- s. Ejecutar prioritariamente los procesos de evaluación, acreditación y clasificación académica de programas y carreras consideradas de interés público;
- t. Diseñar y aplicar la Evaluación Nacional de Carreras y Programas de último año, así como procesar y publicar sus resultados;
- u. Elaborar los informes que le corresponden para la creación y solicitud de derogatoria de la Ley, decreto Ley, decreto, convenio o acuerdo de creación de universidades y escuelas politécnicas;
- v. Elaborar los informes que le corresponden para la creación y extinción de institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y conservatorios superiores;

- w. Elaborar y aprobar la normativa que regule su estructura orgánica funcional, y elaborar su presupuesto anual;
- x. Elaborar los informes de suspensión de las instituciones de educación superior que no cumplan los criterios de calidad establecidos, y someterlos a conocimiento y resolución del Consejo de Educación Superior;
- y. Realizar seguimiento sobre el cumplimiento de los aspectos académicos y jurídicos de las Instituciones de Educación Superior; y,
- z. Los demás que determine esta ley y sus reglamentos.

2.11 SECRETARÍA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR CONOCIMIENTO Y TECNOLOGÍA (SENESCYT).

la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), como órgano que tiene por objeto ejercer la rectoría de la política pública de educación superior y coordinar acciones entre la Función Ejecutiva y las instituciones del Sistema de Educación Superior, según consta en el artículo 182 del capítulo 3 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), impulsa la puesta en marcha de este Reglamento, 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).

2.11.1 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.

2.11.2 Visión:

La SENESCYT es garante de la aplicación de los principios que rigen la educación superior; promotor 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.

2.11.3 VALORES

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

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

- **Discreción:** Guardar reserva con respecto de hechos o informaciones de los que tengan conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.
- **Responsabilidad:** Desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral dentro de los plazos establecidos por sus superiores y por la ley.
- **Legalidad:** Ejercer sus funciones de acuerdo a la normativa vigente.
- **Disponibilidad y Cortesía:** Mantener una conducta colaboradora y cortés con todos los ciudadanos que accedan a los servicios que brinda la SENESCYT.

2.12 CONSEJO DE EVALUACIÓN ACREDITACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (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.

2.12.1 Misión

Contribuir al aseguramiento de la calidad de las instituciones, programas y carreras que se ofrecen en las instituciones que integran el Sistema Nacional de Educación Superior, mediante la aplicación de procesos continuos de autoevaluación, evaluación externa y acreditación para viabilizar la rendición social de cuentas de los Centros de Educación Superior, en relación con el cumplimiento de sus misiones, fines y objetivos, y que respondan al desarrollo integral que requiere el país.

2.12.2 Visión

Constituirse en una institución líder de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior a través de la implementación de una cultura de la evaluación participativa que valore y promueva la calidad y la rendición de cuentas a la sociedad, bajo principios de ética, pertinencia y compromiso social.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 LOCALIZACIÓN

La presente investigación se aplicó en los graduados de la carrera de Enfermería del 2000-2010 de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte que laboran en las Unidades Operativas del Ministerio de Salud Pública de la Provincia del Carchi durante el periodo Enero – Julio 2012.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación fue de tipo descriptivo, exploratoria y analítica porque se recicló datos e información de los graduados de la Carrera de Enfermería durante el periodo 2000-2010 que laboran en las unidades del Ministerio de Salud Pública, como también podremos conocer el número exacto de Enfermeras(os) que desempeñan estos cargos públicos y el nivel de desempeño profesional que tiene cada uno.

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

La investigación que se realizó fue de tipo descriptiva, no experimental con un enfoque cuali-cualitativa porque se pretendió conocer el rol que desempeñan en los cargos públicos y como son calificados.

3.4 UNIVERSO

Población: Estuvo conformado por todo el personal de enfermería graduados en la Universidad Técnica del Norte en los periodos 2000-2010 que laboran en las Unidades Operativas del Ministerio de Salud Pública de la Provincia del Carchi.

3.4.1 Criterios de inclusión: Profesionales de enfermería de la Universidad Técnica del Norte que prestan sus servicios en las Unidades Operativas del Ministerio de Salud Pública en la Provincia del Carchi.

3.4.2 Criterios de exclusión: Profesionales que no sean graduados en la Universidad Técnica del Norte y que no correspondan al periodo 2000-2010

3.5 MÉTODOS

En esta investigación se utilizó el método de inducción y deducción, análisis, síntesis y métodos estadísticos que nos permitió agrupar datos reales sobre el desempeño profesional de los graduados de la carrera de la enfermería con el fin de representar una información sustentable apoyada en la investigación bibliográfica y documental de la cual se obtendrá la información necesaria de libros, textos, monografías, tesis, páginas Web.

3.6 INSTRUMENTOS

Los instrumentos a utilizar en esta investigación fue

Revisión documentada: En base a los registros de desempeño de las direcciones provinciales de salud o áreas de salud

3.7 ESTRATEGIA DE LA INVESTIGACIÓN

Como estrategia técnica para la investigación se utilizó la revisión documental la cual nos proporcionó la información con bases científicas y técnicas que nos permitió analizar los datos estadísticos y llegar a una conclusión del tema a investigar.

3.8 PROCEDIMIENTO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROPUESTA

Para la construcción de la propuesta se realizó la investigación bibliográfica y análisis de datos estadísticos reales que ayudaron a la ejecución de esta investigación.

3.9 VALOR PRÁCTICO DEL ESTUDIO

La investigación fue de gran importancia ya que se fortaleció y reforzó los conocimientos a las nuevas promociones de enfermeras/ros al igual que se conoció el número exacto de personal de enfermería que desempeña cargos públicos y su puntaje a los desempeños profesionales.

3.10 TRASCENDENCIA CIENTÍFICA DEL ESTUDIO

Según la literatura de algunos autores podemos decir que el desempeño profesional constituye el modo de expresión por el profesional del desarrollo alcanzado en las competencias, las que cualifican y distinguen el cumplimiento de las exigencias socio laborales donde se cumplen las actividades, tareas o roles inherente a la realización de las funciones y procesos asociados a la profesión, siendo Enfermería una profesión que es eminentemente humanística es decir, que se preocupa del hombre del punto de vista holístico integral y que cumple con algunas características que se aprecian claramente, siendo una profesión de

Servicio a la comunidad, de carácter colectivo que posee un conocimiento adecuado para la ejercicio de esta.¹⁵

El rol profesional de la enfermera es el conjunto de comportamientos, habilidades, actitudes y valores que la sociedad espera de estas profesionales, centrándose en el cuidado de la vida humana, a través de todas las etapas de vida del individuo, sin dejar de lado la atención a la comunidad y familia, este rol se lleva a cabo a través de las siguientes funciones: Asistencial, Administrativa, Educativa y de Investigación

Los varios cargos que desempeñen las Enfermera(o) según el MSP deben ser calificados y evaluados otorgándose un puntaje para seleccionar los mejores profesionales y así garantizar la eficacia en la atención a los usuarios.¹⁶

3.11 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El instrumento fue validado mediante juicio de expertos y se aplicó una prueba piloto a una población de similares características a la investigación como el hospital San Vicente de Paul, Subcentro de Salud del Tejar. Alpachaca, Esperanza entre otros

²¹ Proyecto Plan de estudios de Escuela de Enfermería en IMSS delegación Nuevo León Región Clínica. 2005 135.140

²² Pulpón-Segura AM, Sola- Pola M, Gispert- Magarolas R. Martínez- Carretero JM- Evaluación de la Competencia Clínica en Enfermería mediante pacientes simulados- estandarizados Enfermería Clínica 2004: 157

3.12 VARIABLES

Las variables que se tomaron en cuenta son las siguientes:

3.12.1 Variable Independiente:

Situación Académica: La situación académica se determinó teniendo en cuenta las actividades de actualización, de capacitación, de desarrollo y de perfeccionamiento.

3.12.2 Variable Dependiente:

Desempeño profesional: El desempeño profesional se determinó teniendo en cuenta las actividades científicas tecnológicas y actividades humanísticas.

3.13 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Situación Académica	La estructura o las particularidades de algo, a la posición relacionada con la economía o el status y a las circunstancias que inciden en un cierto instante.	Actividades de actualización.	Cursos, Congresos, Conferencias y Simposios	Si No
		Actividades de capacitación.	Pasantía Seminario o taller	Si No

		Actividades de desarrollo.	Maestría Doctorado	Concluido Por concluir Con grado Ninguno	Nº de Maestría Nº de Doctorado
		Actividades de perfeccionamiento.	Diplomado Programa de Especialización	1-2 3-4 5 ^a + Ninguno	
			Realización de trabajos de investigación.	Si No	

Desempeño Profesional	Es el comportamiento o conducta real del trabajador o educando para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo	Actividades científico-tecnológicas	Organización de eventos científicos.	Frecuentemente De vez en cuando Nunca
			Actividades Administrativas	Frecuentemente De vez en cuando Nunca
			Actividades de Docencia	Frecuentemente De vez en cuando Nunca
			Actividades Humanísticas	Atención directa al cliente

				Bueno Regular Malo
--	--	--	--	--------------------------

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

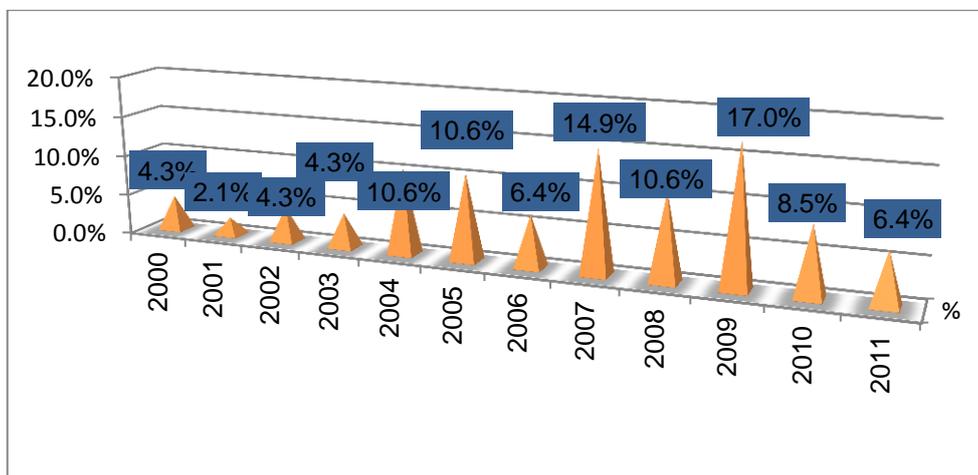
La encuesta fue aplicada directamente a la población en estudio previo una orientación solvente de preguntas que surgieron durante la aplicación de la misma

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Una vez obtenido los resultados se ordenaron y se procedió a la tabulación y el procesamiento, para la sistematización se utilizó el programa Excel para aplicar la estadística descriptiva, la presentación de los resultados se realizará mediante tablas las mismas que son analizadas, considerando los resultados revisados de otras investigaciones y la revisión bibliográfica

GRAFICO N°1 SITUACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL

¿En qué año se graduó?



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Srta. Karina Rosas y Sr. Luis Yamberla

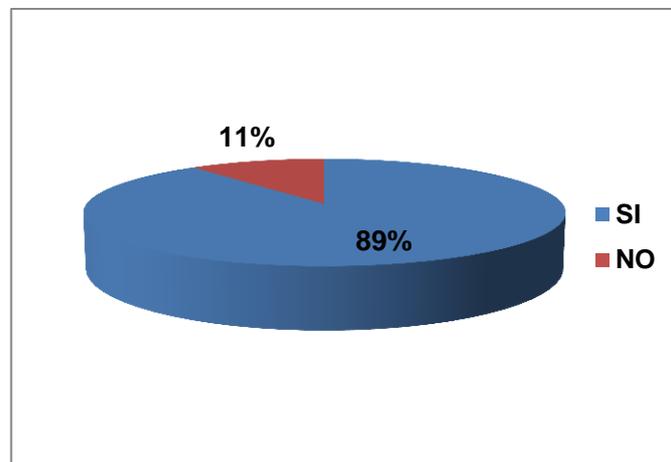
ANÁLISIS

Según el cuadro representativo se demuestra que el 17.0% de personal se han graduado en año 2009, mientras que el 14,9% en el 2007, años en los cuales existe mayor porcentaje de los egresados de enfermería que laboran en las Unidades Operativas del Ministerio de Salud Pública del Carchi.

TABLA 1 Y GRAFICO N°2

¿En el último año ha asistido a cursos de capacitación (congresos, conferencias seminarios, talleres, pasantías)?

RESPUESTA	Frec.	%
Si	42	89.4%
No	5	10.6%
TOTAL	47	100.0%



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Srta. Karina Rosas y Sr. Luis Yamberla

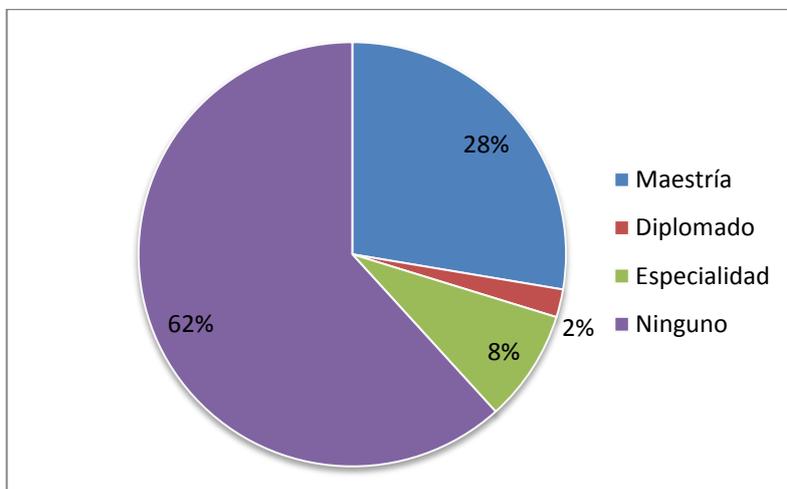
ANÁLISIS

Se demuestra que el 89% de los profesionales en el último año si han asistido a cursos de capacitación como congresos, conferencias, seminarios, talleres o pasantías demostrando interés para incrementar sus conocimientos.

TABLA 2 Y GRAFICO N°3

¿Ha realizado o está realizando actividades de desarrollo profesional?

RESPUESTA	Frec.	%
Maestría	13	27.7%
Diplomado	1	2.1%
Especialidad	4	8.5%
Ninguno	29	61.7%
TOTAL	47	100.0%



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Srta. Karina Rosas y Sr. Luis Yamberla

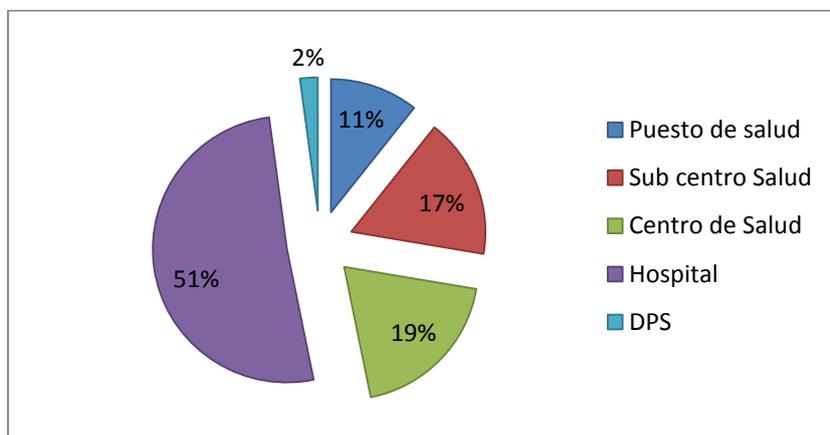
ANÁLISIS

Observamos que el 62% de los profesionales de enfermería no han realizado actividades de desarrollo profesional, mientras que el 28% de los profesionales si han realizado maestrías, ante lo cual se debe motivar y facilitar para que puedan lograr formación continua.

TABLA 3 Y GRAFICO N° 4

¿En qué lugar del Ministerio de Salud Publica trabaja?

RESPUESTA	Frec.	%
Puesto de salud	5	11%
Sub centro Salud	8	17.0%
Centro de Salud	9	19.1%
Hospital	24	51.1%
DPS	1	2.1%
TOTAL	47	100.0%



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Srta. Karina Rosas y Sr. Luis Yamberla

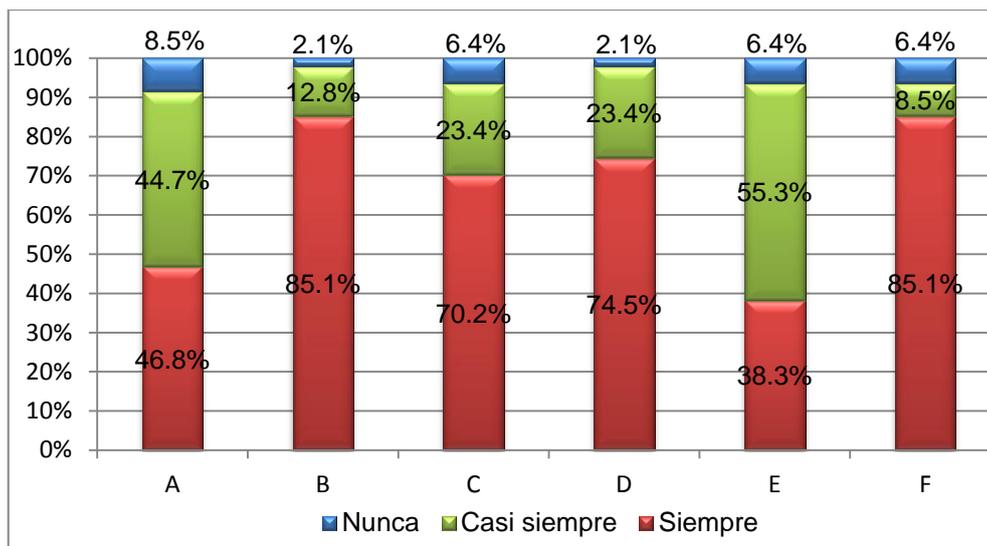
ANÁLISIS

Se manifiesta que el mayor porcentaje de los graduados de enfermería se encuentran trabajando en hospitales con el 51%, mientras que el 11% en Puestos de salud de menor porcentaje de los profesionales de enfermería de la Universidad Técnica del Norte que laboran en el Ministerio de Salud Pública del Carchi, lo que demuestra que el área hospitalaria es el lugar donde más demanda hay de personal.

TABLA 4 Y GRAFICO N°5
DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

¿Área administrativa?

ADMINISTRATIVO		Siempre		Casi siempre		Nunca	
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
A	Pedido material	22	46.8%	21	44.7%	4	8.5%
B	Elaboración Informes	40	85.1%	6	12.8%	1	2.1%
C	POA	33	70.2%	11	23.4%	3	6.4%
D	Monitoreo de Act. Cumplidas	35	74.5%	11	23.4%	1	2.1%
E	Diag. Situacional	18	38.3%	26	55.3%	3	6.4%
F	Distribuye personal	40	85.1%	4	8.5%	3	6.4%



Fuente: Encuesta

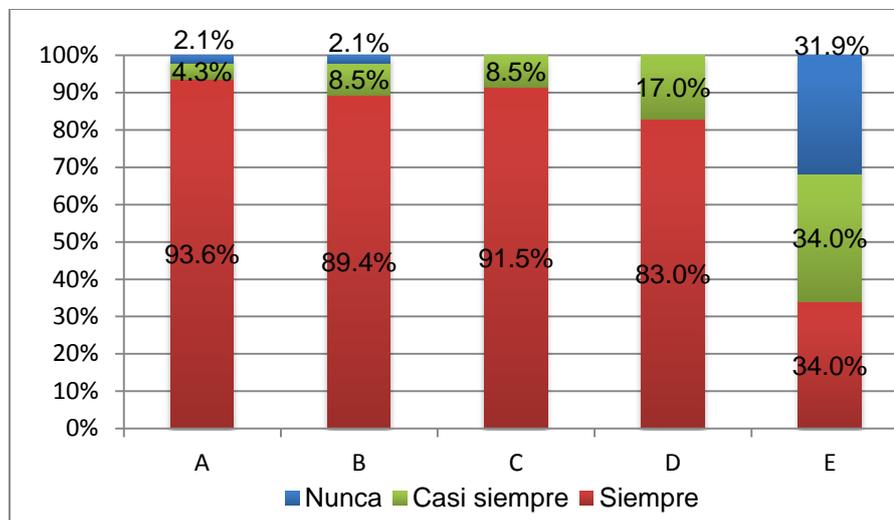
Elaborado por: Srta. Karina Rosas y Sr. Luis Yamberla

ANÁLISIS

Podemos apreciar que entre las actividades administrativas el 85 % de los profesionales de enfermería se ocupan en la elaboración de informes, con respecto al monitorea actividades cumplidas 74.5%, observando que el 38% realiza el diagnostico situacional que debe ser motivo de programación de actividades

GRAFICO N°6

¿Cuidado directo?



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Srta. Karina Rosas y Sr. Luis Yamberla

ANÁLISIS

En los cuidados directos que realizan los profesionales sobresale que siempre ejecutan las siguientes acciones:

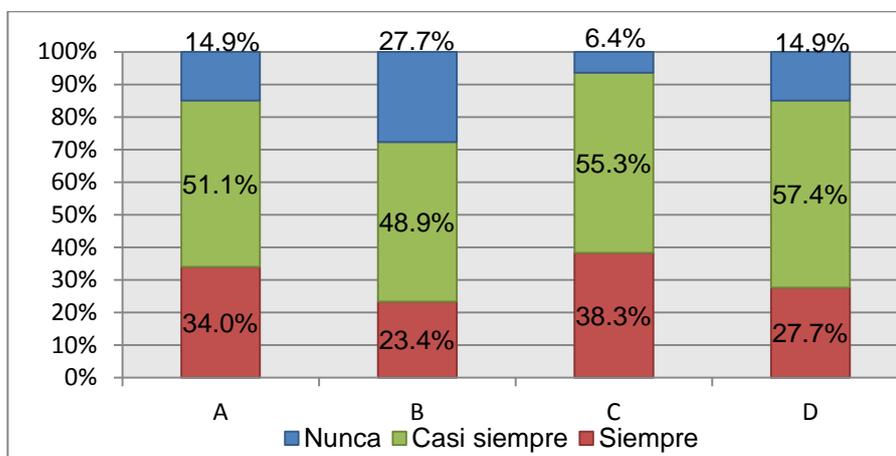
- Procedimientos de enfermería en preparación 93.6%
- Vigilar correcta de prescripciones médicas 91.5%
- Atención de enfermería en base a patologías 89.4%
- Vigilar el uso adecuado de registros de enfermería como: Historias clínicas, censo, registros estadísticos, planes de asignación, rotación y otros 83 %.

Se puede apreciar que las visitas domiciliarias están divididas en su ejecución lo hacen siempre un tercio, casi siempre y otro tercio no realizan esta actividad.

TABLA 5 Y GRAFICO N°7

¿Investigación?

INVESTIGACIÓN		Siempre		Casi siempre		Nunca	
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
A	Realiza análisis	16	34.0%	24	51.1%	7	14.9%
B	Realiza trabajos	11	23.4%	23	48.9%	13	27.7%
C	Aplica proceso inv.	18	38.3%	26	55.3%	3	6.4%
D	Participa en estudios	13	27.7%	27	57.4%	7	14.9%



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Srta. Karina Rosas y Sr. Luis Yamberla

ANÁLISIS

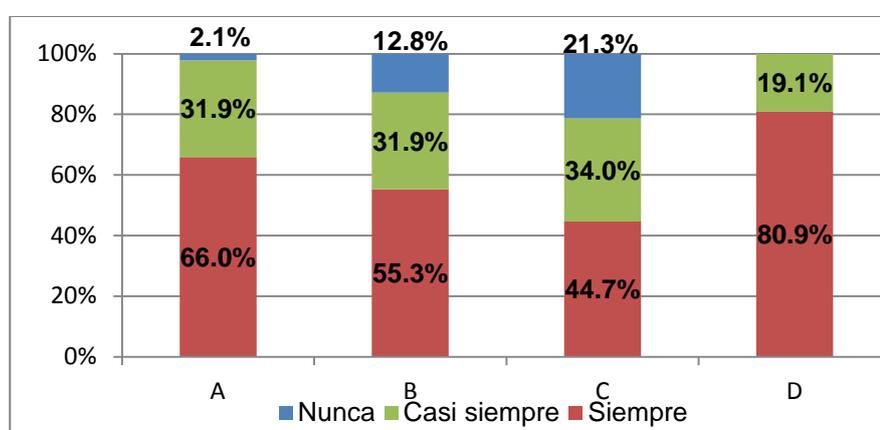
Respecto a las líneas de acción de investigación los encuestados expresan que:

- Aplica procesos de atención de enfermería fundamentado en la teoría de enfermería según NANDA 38.3%
- Participa en los estudios de investigación y control epidemiológico con el 27.7%; se hace necesario incentivar al personal de enfermería a participar en distintos estudios investigativos que permitan enriquecer sus conocimientos y habilidades.

TABLA 6 Y GRAFICO N°8

¿Educación?

EDUCACIÓN		Siempre		Casi siempre		Nunca	
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
A	Implementa acciones	31	66.0%	15	31.9%	1	2.1%
B	Participa en desarrollo	26	55.3%	15	31.9%	6	12.8%
C	Participa presentación	21	44.7%	16	34.0%	10	21.3%
D	Facilita conducción	38	80.9%	9	19.1%	0	0.0%



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Srta. Karina Rosas y Sr. Luis Yamberla

ANÁLISIS

En la gráfica se observa que siempre realizan actividades de educación teniendo las siguientes:

*80.9% facilita la conducción del proceso enseñanza – aprendizaje a estudiantes de enfermería y otros profesionales en prácticas clínicas sanitarias y asistenciales.

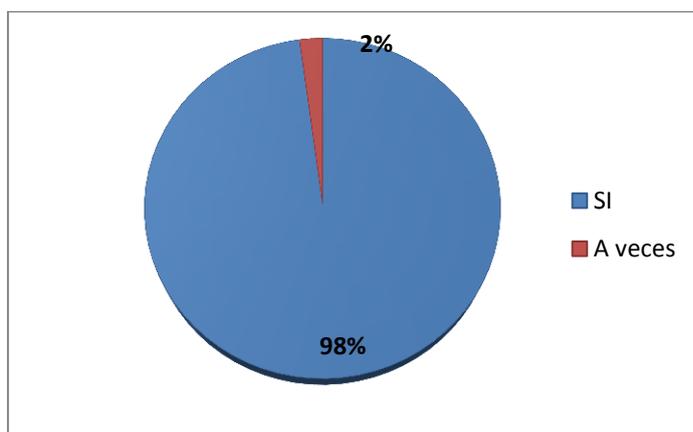
*66% Implementa en acciones educativas de acuerdo a necesidades identificadas. Ejemplo: Proceso de atención de enfermería.

*44.7% Participa en el desarrollo de programas educativos en un intra – extra comunitarios y en la presentación de casos clínicos y fomentan la participación de enfermería especialmente en el área hospitalaria.

TABLA 7 Y GRAFICO N°9
DESEMPEÑO LABORAL

¿Usted conoce y aplica en el trabajo Normas y Protocolos de atención del MSP?

RESPUESTA	Frec.	%
Si	46	98%
A veces	1	2%
TOTAL	47	100.0%



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Srta. Karina Rosas y Sr. Luis Yamberla

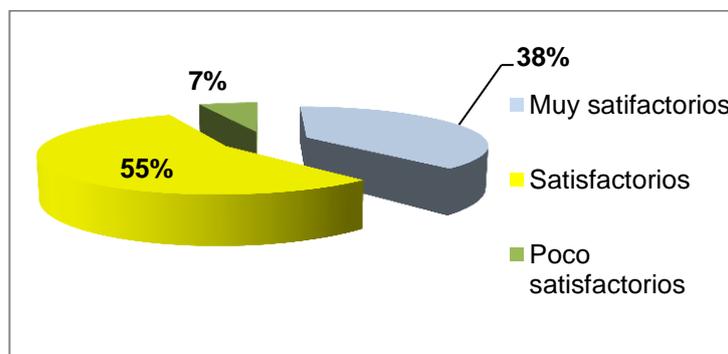
ANÁLISIS

Con satisfacción se demuestra que el 98% de los profesionales si conocen y aplican las normas y protocolos de atención del Ministerio de Salud Pública (MSP), mientras q el 2% de ellos conocen pero no lo aplican conforme está establecido.

TABLA 8 Y GRAFICO N°10

¿Usted cree que la Universidad le brinda los conocimientos necesarios para el desempeño de actividades actuales?

RESPUESTA	Frec.	%
Muy satisfactorios	18	38.3%
Satisfactorios	26	55.3%
Poco satisfactorios	3	6.4%
TOTAL	47	100.0%



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Srta. Karina Rosas y Sr. Luis Yamberla

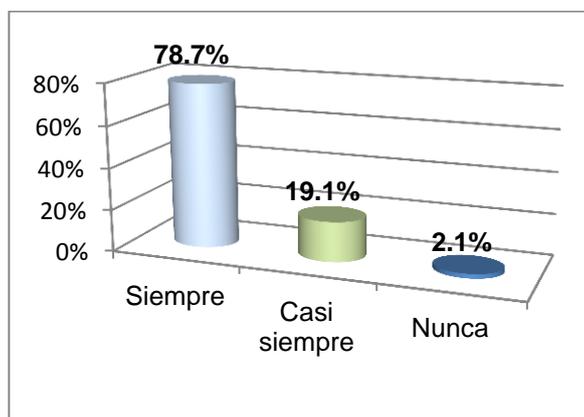
ANÁLISIS

Se denota que el 55% de los profesionales manifiestan su satisfacción con los conocimientos que obtuvieron en la Universidad Técnica del Norte (UTN) para desempeñarse como profesionales en las actividades actuales, mientras que el 7% demuestra que tuvieron poca satisfacción, permitiendo que el personal de salud que labora en las diferentes unidades operativas de la Provincia del Carchi refieran que los conocimientos si fueron necesarios pero lo que acota este grupo es que debería incluir más horas de práctica.

TABLA 9 Y GRAFICO N°11

¿Usted ha realizado un gran esfuerzo por adquirir nuevas habilidades y conocimiento en formación técnica?

RESPUESTA	Frec.	%
Siempre	37	78.7%
Casi siempre	9	19.1%
Nunca	1	2.1%
TOTAL	47	100.0%



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Srta. Karina Rosas y Sr. Luis Yamberla

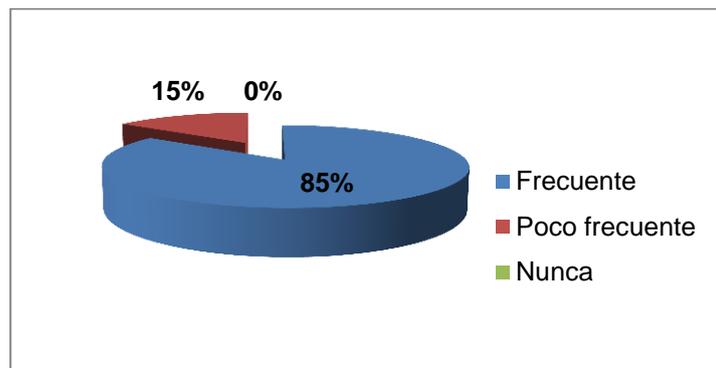
ANÁLISIS

El 78.7% de los profesionales señalan que siempre están atentos por adquirir nuevas habilidades y conocimientos en su formación técnica, demostrando interés en renovar sus conocimientos siendo referentes para su enseñanza.

TABLA 10 Y GRAFICO N° 12

¿Identifica, describe y utiliza la organización en forma clara en su institución?

RESPUESTA	Frec.	%
Frecuente	40	85.1%
Poco frecuente	7	14.9%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	47	100.0%



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Srta. Karina Rosas y Sr. Luis Yamberla

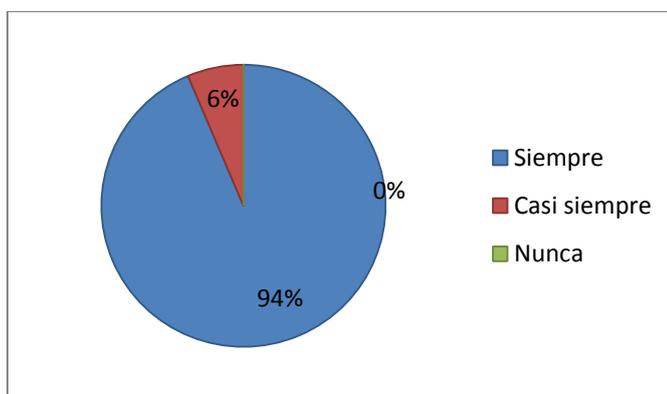
ANÁLISIS

Mediante este cuadro podemos observar que el 85% de los profesionales identifican, describen y utilizan la organización en forma clara a la institución en que laboran, mientras que el 15% de ellos no ejecutan por falta de orientación y conocimiento.

TABLA 11 Y GRAFICO N°13

¿Usted inicia y mantiene relaciones sociales con compañeros, usuarios y proveedores?

RESPUESTA	Frec.	%
Siempre	44	93.6%
Casi siempre	3	6.4%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	47	100.0%



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Srta. Karina Rosas y Sr. Luis Yamberla

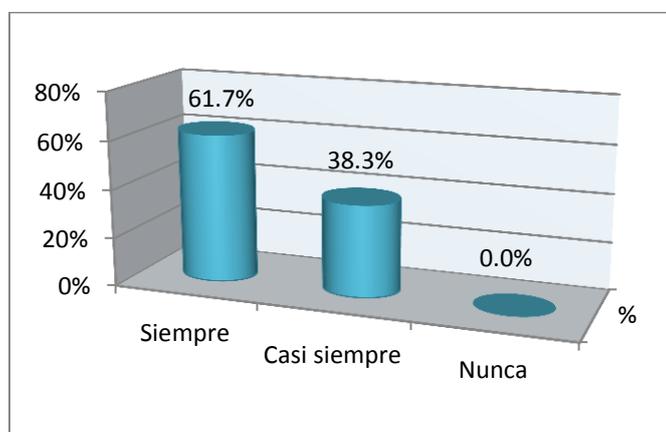
ANÁLISIS

En la gráfica se denota que el 94% de los profesionales siempre inician y mantienen relaciones sociales con los compañeros, usuarios y proveedores de la institución en que laboran, lo que demuestra que como profesionales de salud cumplen satisfactoriamente en las relaciones interpersonales básicas para el éxito en el desempeño laboral.

TABLA 12 Y GRAFICO N°14

¿Propone mejoras para su organización en su unidad de trabajo?

RESPUESTA	Frec.	%
Siempre	29	61.7%
Casi siempre	18	38.3%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	47	100.0%



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Srta. Karina Rosas y Sr. Luis Yamberla

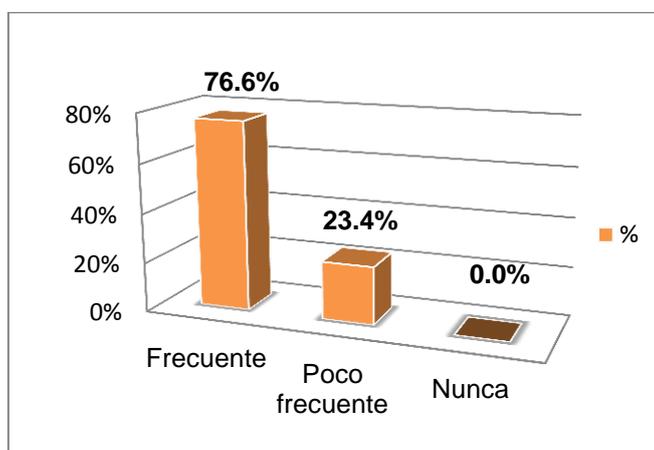
ANÁLISIS

Observamos el 61.7% del personal de enfermería siempre proponen mejoras para su organización en la unidad en la que laboran lo que demuestra que tiene criterio de cambio y no de rutina, mientras que el 38.3% casi siempre lo realizan y ejecutan.

TABLA 13 Y GRAFICO N°15

¿Busca métodos de trabajo para conseguir mejoras?

RESPUESTA	Frec.	%
Frecuente	36	76.6%
Poco frecuente	11	23.4%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	47	100.0%



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Srta. Karina Rosas y Sr. Luis Yamberla

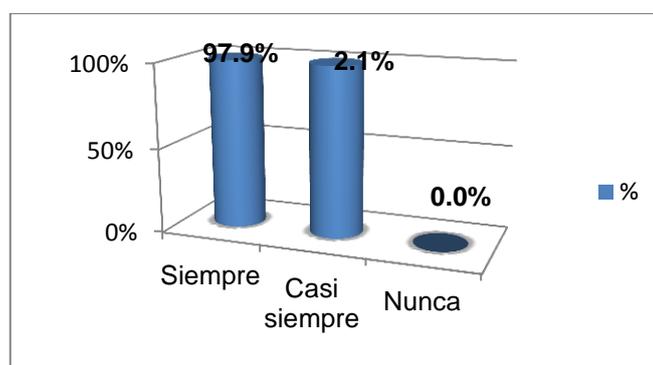
ANÁLISIS

Según el cuadro representativo se demuestra con mayor frecuencia que el 76.6% del personal profesional buscan métodos de trabajo para conseguir mejoras: como es el trabajo en equipo y la superación profesional.

TABLA 14 Y GRAFICO N° 16

¿Demuestra interés por atender a los usuarios internos o externos en forma oportuna?

RESPUESTA	Frec.	%
Siempre	46	97.9%
Casi siempre	1	2.1%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	47	100.0%



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Srta. Karina Rosas y Sr. Luis Yamberla

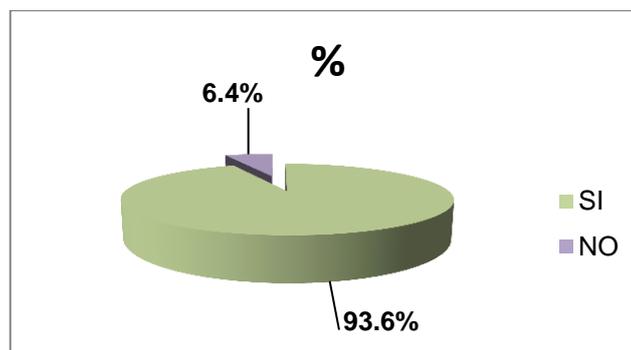
ANÁLISIS

Según el cuadro representativo se puede afirmar que el 97.9% siempre demuestran interés por atender a los usuarios internos o externos en forma oportuna, a pesar de la falta de personal y la demanda excesiva de pacientes.

TABLA 15 Y GRAFICO N° 17

¿Durante el último año en su trabajo actual ha sido evaluada sobre su perfil de desempeño?

RESPUESTA	Frec.	%
SI	44	93.6%
NO	3	6.4%
TOTAL	47	100.0%



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Srta. Karina Rosas y Sr. Luis Yamberla

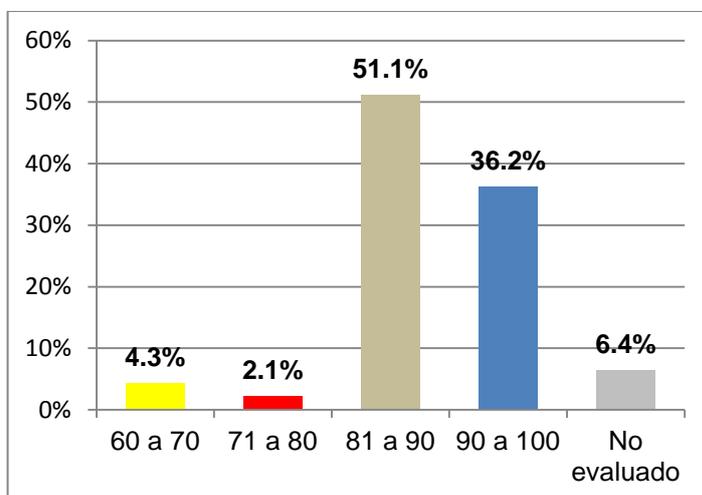
ANÁLISIS

Por medio del cuadro nos permite observar 94% de los profesionales de enfermería si han sido evaluados durante el último año en sus unidades operativas del Ministerio de Salud Pública sobre el perfil de desempeño mientras que el 6% no ha sido evaluado debido a que los profesionales que laboran en las diferentes unidades de salud de la provincia del Carchi son contratos ya que recién ingresaron a trabajar, tomando en cuenta que SENRES dispone que sean evaluados a partir del tercer mes de trabajo.

TABLA 16 Y GRAFICO N°18

¿Cuál fue su nota de evaluación?

RESPUESTA	Frec.	%
60 a 70	2	4.3%
71 a 80	1	2.1%
81 a 90	24	51.1%
90 a 100	17	36.2%
No evaluado	3	6.4%
TOTAL	47	100.0%



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Srta. Karina Rosas y Sr. Luis Yamberla

ANÁLISIS

Mediante la gráfica se expone que el 51.1% de los profesionales de enfermería obtuvieron una evaluación excelente de 81 a 90 puntos, el 36.2% obtuvieron un puntaje de 90 – 100 tomando en cuenta que están en las 2 mejores escalas de calificación es muy satisfactorio en el personal de enfermería.

CONCLUSIONES

- La mayoría de profesionales graduados en la carrera de Enfermería han asistido a cursos de capacitación en este último año como congresos, conferencias, seminarios, talleres o pasantías, demostrando su interés para incrementar sus conocimientos.
- Más de la mitad de los graduados de enfermería se encuentran trabajando en hospitales y en puestos de Salud Pública del Carchi,
- La calificación realizada por la SENRES, del perfil de desempeño profesional en enfermería de los encuestados se tuvo una evaluación muy buena y excelente del 51.1% y 36.2% respetivamente.
- En la provincia del Carchi, laboran un número considerable de enfermeras egresadas de la Universidad Técnica del Norte UTN las mismas que demuestran satisfacción de la formación académica recibida.
- Cabe recalcar que las enfermeras cumple con las actividades de cuidado directo, administrativo, investigativo y de educación.
- Se observó que se encuentran en cargos directivos como: líderes de servicios, jefes de áreas de salud y liderando programas.

- Mantienen en un 94% buenas relaciones interpersonales importante para el buen desempeño laboral y profesional.

- Se considera factores de cambio y de actualización en un 62% de los encuestados/as, el 77% buscan métodos del trabajo.

- Conocen y aplican las normas y protocolos de atención del Ministerio de Salud Pública (MSP), en un excelente porcentaje (98%).

RECOMENDACIONES

- Motivar y dar facilidades para que puedan lograr formación continua y así proporcionar un mejor desempeño en su trabajo.
- Los conocimientos que obtuvieron en la Universidad Técnica del Norte (UTN) para desempeñarse como profesionales en las actividades actuales, son excelentes y muy buenos pero existió una cantidad que pidió y solicitó más horas de práctica, por lo que se recomienda que se incremente la práctica para el área hospitalaria para que exista un mejor desenvolvimiento
- Se recomienda a Recursos Humanos incentive al Personal de Salud promoviendo y potenciando competencias técnicas como: Desarrollo del equipo, mejora continua y colaboración orientación al cliente, así como las competencias de trabajo en equipo, la comunicación, Liderazgo, planificación y organización.
- Se exhorta que exista una buena relación social entre el director de cada área operativa y el personal de salud, esto se lograría mediante la elaboración de talleres de Relaciones Humanas con el fin de tener un excelente ambiente de trabajo.
- Incentivar al personal de enfermería a buscar métodos de trabajo que permite lograr cambios en la atención de acuerdo al nivel de complejidad de su unidad operativa.
- A las autoridades que motiven y brinden a los profesionales egresadas de la carrera de enfermería que laboran en las Unidades Operativas del Ministerio de Salud Pública de la Provincia del Carchi para que puedan realizar diplomados maestrías o de especialidad mediante convenios con otras instituciones nacional e internacional.

BIBLIOGRAFÍA

- Cárdenas Maldonado S. Análisis de la percepción del ambiente laboral 2009
- Conferencia Internacional sobre Atención Primaria en Salud. Alma-Atá.URSS
- Enfermería Clínica 2005(7):181
- Proyecto Plan de estudios de Escuela de Enfermería en IMSS delegación Nuevo León Región Clínica. 2005 135.140
- Urbina Laza O, Otero Ceballos M. Tendencias actuales en las Competencias Específicas en Enfermería. Rev Cubana EducMed. Sup 2003;17(4)
- Proyecto Plan de estudios de Escuela de Enfermería en IMSS delegación Nuevo León Región Clínica. 2005 135.140
- Pulpón-Segura AM, Sola- Pola M, Gispert- Magarolas R. Martínez-Carretero JM- Evaluación de la Competencia Clínica en Enfermería mediante pacientes simulados- estandarizados Enfermería Clínica 2004: 157

LINCOGRAFÍA

- http://www.hgm.salud.gob.mx/descargas/pdf/enfermeria/arti_09.pdf
- <http://elderechodetrabajo.blogspot.com/>
- <http://www.caballano.com/seguridad.htm>
- http://es.wikipedia.org/wiki/Salud_laboral
- http://es.wikipedia.org/wiki/Sector_p%C3%BAblico
- <http://admusach.tripod.com/doc/calvida.htm>
- http://bvs.sld.cu/revistas/enf/vol11_1_95/enf01195.htm
- http://donacion.organos.ua.es/enfermeria/enf_argentina.asp
- Gary Jones en la página web de Royal College of Nursing.
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Enfermer%C3%ADa>
- http://donacion.organos.ua.es/enfermeria/enf_argentina.asp
- <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Ley-Oficial-de-Educacion-Superior.-Suplemento-del-Registro-Oficial-Nro.-298..pdf>
- <http://ecuadoruniversitario.com/directivos-y-docentes/docencia/senescyt-reglamento-de-escalafon-docente-fomenta-el-desarrollo-de-la-investigacion/#more-25821>
- http://ceaaces.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=42

ANEXOS

ANTEPROYECTOS APROBADOS DE LA CARRERA DE ENFERMERIA

Anteproyectos Aprobados/Abril 2012: 30

Número	Tema	Integrantes	Director
1	Prevalencia de la Enfermedades respiratorias en los pobladores aledaños a la fábrica LAFARGE ubicada en la comunidad de Perugachi parroquia rural de san José de Quichinche a 7km de la ciudad de Otavalo en la provincia de Imbabura en los meses enero agosto 2012.	Herrera Almeida David y Yamberla Córdova Juan	Dr. Ramiro Meneses.
2	Factores biológicos socioeconómicos y ambientales que inciden en la presencia de neumonía en menores de 1 año de edad que acuden al servicio de hospitalización de pediatría del hospital San Luis de Otavalo de enero a junio del 2012.	Donoso Ana	Lic. María Inés Garzón.
3	Conocimientos de los Padres sobre los Signos y Síntomas para llevar a un niño al Subcentro de salud, enero a junio del 2012.	Chiran Rodríguez Leyda Yajaira	Lic. María Inés Garzón
4	Medidas Preventivas utilizadas por los agricultores en el manejo de agroquímicos en la comunidad Mojanda Mirador, cantón Otavalo periodo de enero a noviembre 2012.	Guerrero Amparito	Lic. Rosa López
5	Modelo de procedimientos de Atención de enfermería para el adulto mayor con demencia senil que acuden a los asilos de los cantones Antonio ante y Cotacachi, periodo de enero a noviembre 2012.	Ichao Silvia Zuñiga Andrea	Lic. Graciela Ramírez
6	Cumplimiento de esquema de vacunación en menores de 5 años que acuden al puesto de salud de san Vicente de Pusir, periodo de enero a noviembre 2012.	Insuasti Posso Pamela	Lic. Teresa Reyes
7	Conducta de riesgo frente a la anorexia en adolescentes de 12 a 18 años de edad estudiantes del instituto tecnológico superior	Morales Andrea Yépez Rubí	Dra. María Luisa Egas

	República del Ecuador ubicado en la ciudad de Otavalo provincia de Imbabura durante el periodo septiembre 2011 octubre 2012		
8	Incidencia de Embarazos precoces y su relación con el uso de métodos anticonceptivos en adolescentes de 14-18 de la comunidad de Caluqui pertenecientes a la parroquia de Gonzales Suarez cantón Otavalo 2011-2012	Valencia Yuly y Cumbal Patricia	Lic. Mercedes Cruz
9	Factores de riesgo que inciden en el desempeño laboral en el personal del centro de salud N1 en el periodo 2011-2012	Vallejos Carla Aguirre Fernando	Lic. Gladys Rosales
10	Factores de riesgo que inciden en el apareamiento de cáncer de piel en usuarios que acuden al servicio de consulta externa de SOLCA-Ibarra enero a junio del 2012	Castillo Bolaños Yadira Karla Ramos	Dr. Darío Salgado
11	Riesgos Laborales y Prevalencia de Enfermedades Profesionales en el personal que labora en los diferentes servicios del hospital Atuntaqui del cantón Antonio ante en el periodo 2011-2012.	Andrade Ruiz Santiago y Sevillano Andrango Linda	Dr. Carlos Vélez
12	Importancia de la participación del personal de enfermería en el manejo temprano del paciente poli traumatizado en el servicio de emergencia del hospital san Luis de Otavalo, período enero a junio del 2012	Tulcanaza Pujota Darwin y Tafur Morales Karina	Lic. Susana Meneses
13	Demanda de los servicios del Hospital Luis G Dávila de la ciudad de Tulcán por parte de los usuarios de nacionalidad colombiana en el periodo 2011-2012	Almeida Mayra y Villota Gustavo	Lic. Aida Guzmán
14	Calidad de atención que presta el personal de enfermería del centro de salud san pablo y su relación con el nivel de satisfacción del usuario durante el periodo 2012	Cañarejo Andrango Andrea y Pabón Jurado Paola	Lic. Aida Guzmán
15	Evaluación de la Competencia Comunicativa en estudiantes de la carrera de enfermería periodo	González Alexa y Guevara Diana	Msc. Morayma Vaca

	2012.		
16	Evaluación de Competencia en el área de ciencias básicas y su relación con el programa de estudio de la carrera.	Vargas Denisse y Torres Rosita	Msc. Morayma Vaca
17	Estudio Comparativo de los Instrumentos de Evaluación de Práctica con los estándares establecidos por el Ministerio de Salud Pública.	Cabascango Carmen	Lic. Teresa Daza
18	Estudio Comparativo de los Instrumentos de Evaluación de Práctica con los estándares establecidos por el Ministerio de Salud Pública.	Cabascango Carmen	Lic. Teresa Daza
19	Estudio Comparativo de los Instrumentos de Evaluación de Práctica con los estándares establecidos por el Ministerio de Salud Pública.	Cabascango Carmen	Lic. Teresa Daza
20	Satisfacción Estudiantil relacionada con el ejercicio de la docencia en la carrera de enfermería de la UTN periodo 2012	Paredes María José y Pozo Janeth	Lic. Teresa Daza
21	Evaluación de Competencias en el área humanística y su relación con los sílabos de enfermería en la UTN periodo 2012	Tuquerrez Miriam y Ruiz Karina	Msc. Janeth Vaca
22	Desempeño Profesional de los graduados de la carrera de enfermería de la UTN en las unidades de salud del MSP en la provincia del Carchi periodo 2012	Yamberla Luis y Rosas Karina	Msc. Janeth Vaca
23	Grado de Satisfacción de la Formación Profesional de los Egresados de la Carrera de Enfermería de la UTN periodo 2012	Andramunio Santiago y Mino Tatiana	Msc. Janeth Vaca
24	Desempeño Profesional de los graduados de la carrera de enfermería de la UTN en las unidades de salud del MSP en la provincia de Imbabura periodo 2012	Jurado María Luisa y Vizcaíno verónica	Msc. Rocío Castillo
25	Evaluación de competencias en el área profesional y su relación con los sílabos de las cátedras de la	Karina Gordillo Y Jenny Meneses	Lic. Rocío Castillo

	carrera de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte.		
26	Percepción de los estudiantes de la carrera de enfermería de la UTN en relación al perfil profesional publicado en la escuela periodo 2012	Villota Rosario y Batallas Karina	Msc. Rocío Castillo
27	Conocimiento sobre métodos anticonceptivos y utilización del condón en la primera experiencia sexual coital en adolescentes varones y mujeres estudiantes de los quintos cursos del Colegio Nacional José Julián Andrade de la provincia del Carchi, periodo 2011-2012.	Lorena Chamorro Johanna Torres	Dr. Patricio Nieto
28	Factores de riesgo que inciden en el bajo peso al nacer de los RN atendidos en el Centro Obstétrico del Hospital San Luis de Otavalo, periodo 2011-2012.	Fabián Araguillin	Lic Mercedes Cruz
29	Creencias y costumbres de la mujeres andinas de 14 a 40 años respecto de la salud reproductiva en la parroquia San Juan de Ilumán, periodo 2011-2012	Giovanna Colimba Sonia Latacumba	Lic. Myrian Santillán
30	Nivel de conocimientos y actitudes sobre medidas preventivas de VIH-SIDA en madres que asisten a la consulta de Ginecología del Centro de Salud No. 1 de la ciudad de Ibarra durante el periodo febrero-junio 2012.	Fueres Elizabeth Ibadango Verónica	Lic. Teresa Daza

MARCO ADMINISTRATIVO

Talento Humano

- ✓ Rosas Huera Karina Lucia
- ✓ Yamberla Fierro Luis Alfredo
- ✓ Tutor de tesis Mgs. Inés Teresa Reyes Castillo

Presupuesto recursos materiales:

Técnicos y Tecnológicos

Insumo	Costo
Material de oficina	\$100
Internet	\$80
Bibliografía	\$150
Impresiones	\$80
Empastados	\$100
Transporte	\$100
Encuestas	\$50
Improvistos 10%	\$100
Total	\$860



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE ENFERMERÍA



Esta encuesta está dirigida a obtener información para la tesis del “Desempeño Profesional de los graduados de la carrera de enfermería 2000- 2010 de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte en las Unidades Operativas del Ministerio de Salud Pública en la Provincia del Carchi durante el periodo enero – agosto 2012”

Marque Ud. con una (x) cada una de las preguntas.

DATOS SOBRE LA SITUACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL

1.-En qué año Ud. se graduó.

2.-En el último año ha asistido a cursos de capacitación (congresos, conferencias seminarios, talleres, pasantías).

() Si

() No

3.- Ha realizado o está realizando actividades de desarrollo profesional.

() Maestría

() Diplomado

() Especialidad

() Ninguno

4.- En qué lugar del Ministerio de Salud Pública trabaja.

Puestos De Salud

Subcentro De Salud

Centro De Salud

Hospital

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

5.- ADMINISTRATIVO:

A. Pedidos de material e insumos:

Siempre Casi siempre Nunca

B. Elaboración de informes

Siempre Casi siempre Nunca

C. Cumple con la planificación Estratégico POA:

Siempre Casi siempre Nunca

D. Monitoreo de actividades cumplidas:

Siempre Casi siempre Nunca

E. Elaborar y/o actualizar el diagnóstico situacional de supervisión basado en fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

Siempre Casi siempre Nunca

F. La enfermera (o) Jefe de Unidad asigna y distribuye al personal.

Frecuente Poco frecuente Nunca

6.-CUIDADO DIRECTO:

A. Ud. ejecuta los procedimientos de enfermería en preparación.

Siempre Casi siempre Nunca

B. Vigilar la administración correcta de prescripciones médicas.

Siempre Casi siempre Nunca

C. Constatar que el paciente reciba la atención de enfermería en base a las patologías.

Siempre Casi siempre Nunca

D. Vigilar el uso adecuado de registros de enfermería: Historias clínico, censo, registros estadísticos, planes de asignación, rotación y otros.

Siempre Casi siempre Nunca

E. Ud. realiza visitas domiciliarias

Frecuente Poco frecuente Nunca

7.- INVESTIGACIÓN

A. Realiza análisis de indicadores:

Siempre Casi siempre Nunca

B. Ud. Realiza trabajos de investigación:

Siempre Casi siempre Nunca

C. Aplicar el proceso de atención de enfermería fundamentado en la teoría de enfermería según NANDA.

Siempre Casi siempre Nunca

D. Participar en los estudios de investigación y control epidemiológico.

Siempre Casi siempre Nunca

8.-EDUCACION

A. Implementa acciones educativas de acuerdo a necesidades identificadas.

Siempre Casi siempre Nunca

B. Participar en el desarrollo de programas educativos intra- extra comunitarios.

Siempre Casi siempre Nunca

C. Participar en la presentación de casos clínicos y fomentar la participación de enfermería.

Frecuente Poco frecuente Nunca

D. Facilitar la conducción del proceso enseñanza-aprendizaje a estudiantes de enfermería y otros profesionales en prácticas clínicas sanitarias y asistenciales.

Frecuente Poco frecuente Nunca

DESEMPEÑO LABORAL

9.- Usted conoce y aplica en el trabajo Normas y Protocolos de atención del MSP.

Si

No

A veces

10.- Usted cree que la Universidad le brinda los conocimientos necesarios para el desempeño de actividades actuales.

Muy satisfactorio

Satisfactorio

Poco satisfactorio

11.-Usted ha realizado un gran esfuerzo por adquirir nuevas habilidades y conocimiento en formación técnica.

Siempre

Casi siempre

Nunca

12.-Identifica, describe y utiliza la organización en forma clara en su institución.

Frecuente

Poco frecuente

Nunca

13.-Usted inicia y mantiene relaciones sociales con compañeros, usuarios y proveedores.

Siempre

Casi siempre

Nunca

14.-Propone mejoras para su organización en su unidad de trabajo.

Siempre

Casi siempre

Nunca

15.-Busca métodos de trabajo para conseguir mejoras.

Frecuente

Poco frecuente

Nunca

16.- Demuestra interés por atender a los usuarios internos o externos en forma oportuna

Siempre

Casi siempre

Nunca

17.- Durante el último año en su trabajo actual ha sido evaluada sobre su perfil de desempeño?

Si

No

18.- Cual fue su nota de evaluación?

60 a 70

71 a 80

81 a 90

90 a 100

No evaluados

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FACHADA DEL HOSPITAL LUIS G. DÁVILA
CIUDAD DE TULCÁN



