



# **UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR**

**FACULTAD CIENCIAS DE SALUD Y DEL SER HUMANO  
ESCUELA DE ENFERMERÍA.**

**TESIS DE GRADO**

**PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE:**

**LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA ENFERMERIA**

**TEMA:**

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS GRADUADOS/AS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA, DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, RELACIONADO CON LA FORMACIÓN ACADÉMICA DE LAS ÁREAS DE SALUD 1, 2, 3 Y 4, BOLÍVAR, PERÍODO 2008 - 2011.

**AUTORAS:**

CHIMBOLEMA SARA

GUERRERO JÉSSICA

**DIRECTORA DE TESIS:**

LIC. ELENA VALDIVIESO

**Guaranda – Ecuador.**

**2014**

## **I. DEDICATORIA**

La dedico con todo mi amor y cariño a ti DIOS que me diste la oportunidad de vivir y regalarme una familia maravillosa.

Con mucho cariño principalmente a mi Madre que me dio la vida y ha estado conmigo en todo momento. Gracias por todo mamá por darme una carrera para mi futuro, por creer en mí, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre ha estado apoyándome y brindándome todo su amor, por todo esto le agradezco de todo corazón.

A mi hermana Angelita, mis primitos lindos Majito, Mattew y Emilly todos ustedes son el impulso para ser mejor cada día, gracias por regalarme una sonrisa de aliento, estar conmigo y apoyarme siempre.

A ti Nanci mi ángel guardián a pesar que no estás aquí ahora en estos momentos conmigo, sé que tu alma si lo está y tal vez por qué tuviste los mismos sueños que yo te dedico con todo mi corazón. Nunca te olvidare.

Jéssica.

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A la memoria de mi madre, a pesar de nuestra distancia física, siento que está conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntas, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí.

A mi familia en especial a mi hermana Jenny, por brindarme su apoyo incondicional, gracias por creer en mí.

De manera muy especial a los pilares fundamentales de mi vida, mis hijos Mateo y Karlita quienes me dieron fuerzas para seguir adelante y haberme cedido parte de su tiempo... Los amo.

Sarita.

## **II. AGRADECIMIENTO**

El presente trabajo de tesis primeramente nos gustaría agradecer a ti Dios por bendecirnos para llegar hasta donde hemos llegado, por qué hiciste realidad este sueño anhelado.

A la Universidad Estatal de Bolívar Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano por darnos la oportunidad y ser profesionales de la patria.

A la directora de tesis, Lic. Elena Valdivieso de Alarcón por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado que podamos terminar con éxito este trabajo.

De igual manera agradecer a los docentes durante toda nuestra carrera profesional puesto que todos han apoyado con un granito de arena.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

### **III. CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS**

Lic. Elena Valdivieso

CERTIFICO:

Que he revisado el trabajo de tesis titulado: **DESEMPEÑO LABORAL DE LOS GRADUADOS/AS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA, DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, RELACIONADO CON LA FORMACIÓN ACADÉMICA DE LAS ÁREAS DE SALUD 1, 2, 3 Y 4, BOLÍVAR, PERÍODO 2008 - 2011.** Elaborado por las autoras Chimbolema Sara y Guerrero Jéssica egresadas de la Carrera de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano, de la Universidad Estatal de Bolívar, ha sido debidamente revisado e incorporado las recomendaciones emitidas en la asesoría, en tal virtud, autorizó su presentación para su aprobación respectiva.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a las interesadas dar al presente documento el uso legal que estime conveniente.

Guaranda, noviembre 2013.

Atentamente

Lic. Elena Valdivieso

**DIRECTORA DE TESIS**

## IV. INDICE

I. DEDICATORIA .....	2
II. AGRADECIMIENTO .....	3
III. CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS .....	4
IV. INDICE .....	5
V. ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS .....	9
VI. LISTA DE ANEXOS .....	12
1. TEMA:.....	13
2. INTRODUCCIÓN.....	14
3. JUSTIFICACIÓN.....	17
4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	19
5. OBJETIVOS.....	20
5.1 GENERAL.....	20
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
6. HIPÓTESIS .....	21
7. VARIABLES .....	22
7.1 Variable independiente (causa).....	22
7.2 Variable dependiente (efecto).....	22
8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	23
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>33</b>
<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>33</b>
1.1. TEORÍA REFERENCIAL.....	33
1.2. TEORÍA CIENTÍFICA.....	34
1.2.1 FORMACIÓN ACADÉMICA.....	34
1.2.2 DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA ENFERMERIA.....	35
1.2.3 OBJETIVO DE LA CARRERA.....	36
1.2.3.1 VISION INTEGRAL DE LA CARRERA DE LICENCIADAS/OS EN CIENCIAS DE LA ENFERMERIA .....	38
1.2.4 MISIÓN.....	39
1.2.5 VISION.....	39
1.2.6 FUNDAMENTOS FILOSOFICOS DE LA CARRERA.....	39

1.2.7 BASES PEDAGOGICAS DE LA CARRERA .....	40
1.2.8 PERFIL PROFESIONAL POR COMPETENCIAS .....	41
1.2.9 ENFERMERIA COMO PROFESIÓN .....	42
1.2.10 LA PROFESION DE ENFERMERIA PRETENDE.....	44
1.2.11 ORGANISMOS DE APOYO NACIONALES E INTERNACIONALES PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL:.....	45
1.2.12 VALORES DE LA PROFESIONAL .....	45
1.2.13 DISCIPLINAS TRATADAS POR CICLOS EN LA CARRERA DE ENFERMERÍA 2008 - 2011 .....	46
1.2.14 LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN DE LA CARRERA .....	50
1.2.15 DESCRIPCION DEL PROCESO DE FORMACION (DINAMICA Y SECUENCIA) .....	51
1.2.16 CÓDIGO INTERNACIONAL DE ÉTICA DE ENFERMERÍA .....	51
1.2.17 CÓDIGO DEONTOLÓGICO DE ENFERMERÍA .....	53
1.2.18 ÉTICA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA.....	54
1.2.19 LA MORAL EN ENFERMERÍA.....	54
1.2.20 NORMAS MORALES PARA LAS ENFERMERAS (OS).....	54
1.2.21 PROPUESTA POLÍTICA DE EDUCACIÓN DE ENFERMERÍA. ....	56
1.2.2 DESEMPEÑO LABORAL .....	60
1.2.2.1 SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL A LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA.....	61
1.2.2.2. INDICADORES PARA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL .....	62
1.2.2.3 FIJAR METAS Y OBJETIVOS LABORALES.....	63
1.2.2.2 DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA. 64	
1.2.2.3 INSTANCIAS NACIONALES PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS DE ENFERMERÍA.....	65
1.2.2.3.1 EJERCICIO DE LA ENFERMERÍA .....	65
1.2.2.4 FUNCIONES QUE CUMPLE LA ENFERMERA SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO (EX – SENDRES) .....	66
1.2.2.4.1 ACTIVIDADES DE ENFERMERÍA HOSPITALARIA DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO (EX SENRES).....	68

1.2.2.4.2 ACTIVIDADES DE LA ENFERMERA COMUNITARIA –DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO (EX SENRES) .....	69
1.2.2.5 EL LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL.....	70
<b>CAPITULO II</b> .....	72
DISEÑO METODOLÓGICO .....	72
2.1 METODOLOGÍA.....	72
2.2 MÉTODO DESCRIPTIVO. ....	72
2.3 ANALÍTICO.....	72
2.4 TRANSVERSAL.....	72
2.5 DE CAMPO.....	72
2.6 BIBLIOGRÁFICO. ....	73
2.7 UNIVERSO Y MUESTRA:.....	73
2.8 MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.....	73
2.9 TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN. ....	74
2.10 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS. ....	74
<b>CAPITULO III</b> .....	75
ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS .....	75
3.1 CUESTIONARIO APLICADO A LAS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA .....	75
3.1.1 ÁREA HOSPITALARIA Y COMUNITARIA .....	75
3.1.2 CUESTIONARIO APLICADO A LÍDERES Y PROFESIONALES DESEMPEÑO LABORAL - ÁREA HOSPITALARIA.....	93
3.1.3 PREGUNTAS INDIVIDUALES DEL CUESTIONARIO APLICABLE A LAS LÍDERES DE ENFERMERÍA - ÁREA HOSPITALARIA.....	100
DESTREZAS Y HABILIDADES DESARROLLA EN SU PRÁCTICA PROFESIONAL.....	113
<b>CAPITULO IV</b> .....	114
CONCLUSIONES.....	114
RECOMENDACIONES .....	118
<b>CAPITULO V</b> .....	121
MARCO ADMINISTRATIVO .....	121

4.1 Recursos.....	121
4.1.1 Humanos:.....	121
4.1.2 Materiales: .....	121
4.1.3 Técnicos:.....	121
4.2 Presupuesto:.....	122
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	123
<b>ANEXOS</b> .....	125



## V. ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLA N° 1 ATENCIÓN INTEGRAL AL INDIVIDUO, FAMILIA Y COMUNIDAD .....	75
TABLA N° 2 INTERVENCIONES EN BASE AL PROCESO DE ATENCIÓN DE ENFERMERÍA .....	77
TABLA N° 3 MANEJO CLÍNICO DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS DE SALUD DE LA POBLACIÓN .....	78
TABLA N° 4 DETERMINANTES SOCIALES, CULTURALES, ECOLÓGICOS Y EL PERFIL EPIDEMIOLÓGICO VIGENTE EN SALUD .....	79
TABLA N°5 ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD EN LAS ÁREAS DE ENFERMERÍA .....	80
TABLA N° 6 ELABORACIÓN DE MANUALES DE PROCEDIMIENTOS.....	81
TABLA N° 7 SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE ENFERMERÍA PARA DETECTAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	82
TABLA N° 8 PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN EN ENFERMERÍA EN SALUD AL USUARIO INTERNO Y EXTERNO .....	83
TABLA N° 9 FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN ENFERMERÍA .....	84
TABLA N° 10 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN PARA CONTRIBUIR AL DESARROLLO PROFESIONAL .....	85
TABLA N° 11 HUMANISMO Y PRINCIPIOS ÉTICOS .....	86
TABLA N° 12 ASIGNATURAS RECIBIDAS EN LA FORMACIÓN ACADÉMICA HAN CONTRIBUIDO A UN ÓPTIMO DESEMPEÑO LABORAL.....	87
TABLA N° 13 FORMACIÓN ACADÉMICA RELACIONADO CON LA PRÁCTICA HOSPITALARIA Y COMUNITARIA .....	91
TABLA N° 14 NIVELES DE FORMACIÓN ACADÉMICA.....	92
CUESTIONARIO APLICADO A LÍDERES Y PROFESIONALES DESEMPEÑO LABORAL - ÁREA HOSPITALARIA	
TABLA N° 1 ATENCIÓN DE ENFERMERÍA .....	93
TABLA N° 2 COORDINA CON LOS MIEMBROS DEL EQUIPO LA ATENCIÓN AL USUARIO .....	94

TABLA N° 3 ELABORACIÓN, EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO Y OPERATIVO DE ENFERMERÍA.....	95
TABLA N° 4 EDUCACIÓN CONTINUA AL USUARIO INTERNO Y EXTERNO	96
TABLA N° 5 PAQUETES INFORMÁTICOS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN EXISTENTES EN SALUD.....	97
TABLA N° 6 PARTICIPA EN LA INVESTIGACIÓN Y CONTRIBUYE A MEJORAR LA PRÁCTICA DE ENFERMERÍA.....	98
TABLA N° 7 DESTREZAS Y HABILIDADES DESARROLLADAS EN LA PRACTICA PROFESIONAL.....	99
PREGUNTAS INDIVIDUALES DEL CUESTIONARIO APLICABLE A LAS LÍDERES DE ENFERMERÍA - ÁREA HOSPITALARIA	
TABLA N° 1 ACTIVIDADES EN BASE AL PROCESO DE ATENCIÓN DE ENFERMERÍA.....	100
TABLA N° 2 MANEJO CLÍNICO DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS DE SALUD DE LA POBLACIÓN.....	101
TABLA N° 3 ADMINISTRA LOS SERVICIOS DE SALUD EN LAS ÁREAS DE ENFERMERÍA.....	102
TABLA N° 4 SUPERVISA Y EVALÚA EL TRABAJO DE ENFERMERÍA PARA DETECTAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	103
TABLA N° 5 HUMANISMO Y PRINCIPIOS ÉTICOS.....	104
<b>DESEMPEÑO LABORAL – ÁREA COMUNITARIA</b>	
TABLA N° 1 ATENCIÓN DE ENFERMERÍA QUE BRINDA AL USUARIO, FAMILIA Y COMUNIDAD.....	105
TABLA N° 2 PROGRAMAS DE ATENCIÓN PRIMARIA Y LOS ESTABLECIDOS POR MSP.....	107
TABLA N° 3 EJECUTA, SUPERVISA Y EVALÚA ACCIONES DE CONTROL Y VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA.....	108
TABLA N° 4 PARTICIPACIÓN SOCIAL CON LOS ACTORES DE LA LOCALIDAD.....	109
TABLA N° 5 PROGRAMAS DE EDUCACIÓN DIRIGIDOS.....	110
TABLA N° 6 IDENTIFICA, RECLUTA, SELECCIONA Y CAPACITA TÉCNICA Y LOGÍSTICAMENTE A LA COMUNIDAD.....	111

TABLA N° 7 CAPTA Y REFIERE A USUARIOS O A GRUPOS VULNERABLES Y DE RIESGO .....	112
TABLA N° 8 DESTREZAS .....	113

## **VI. LISTA DE ANEXOS**

Anexo 1 .....	125
Anexo 2 .....	132
Anexo 3 .....	135
Anexo 4 .....	142
Anexo 5 .....	144
Anexo 6 .....	146
Anexo 7 .....	147
Anexo 8 .....	149

## **1. TEMA:**

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS GRADUADOS/AS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA, DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, Y LA RELACIÓN CON LA FORMACIÓN ACADÉMICA DE LAS ÁREAS DE SALUD 1, 2, 3 Y 4, PROVINCIA BOLÍVAR, PERÍODO 2008 – 2011.

## 2. INTRODUCCIÓN.

La carrera de Enfermería siempre se ha caracterizado por el servicio a la comunidad, donde cada profesional destaca sus aptitudes, actitudes y sus habilidades, brindando a si la mejor atención a los pacientes, para que la enfermera/o sea flexible, humanística/o, respetuosa/o, honesta/o y solidaria/o, virtudes que cada profesional tiene que desarrollar.

Es así que las/os profesionales de enfermería graduadas/os de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, siempre se han caracterizado por desempeñarse de la mejor manera posible como profesionales, realizando su trabajo con responsabilidad y aplicando todos los conocimientos adquiridos, de ahí que esta carrera cuenta con un alto prestigio nacional.

Para evidenciar lo mencionado antes se plantea el siguiente trabajo de investigación **DESEMPEÑO LABORAL DE LOS GRADUADOS/AS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA, DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, RELACIONADO CON LA FORMACIÓN ACADÉMICA DE LAS ÁREAS DE SALUD 1, 2, 3 Y 4, BOLÍVAR, PERÍODO 2008 – 2011** que tiene como objetivo determinar la aplicación de los conocimientos teóricos prácticos recibidos en la formación académica, por parte de los/as graduados/as de esta carrera y de esta manera descubrir en qué medida aplican los conocimientos teóricos en la práctica diaria, a más de analizar en que están fallando, que falta fortalecer en la educación, cuales son las cátedras de mayor utilidad y cuáles no. Para ello se ha contemplado los siguientes capítulos:

En el **PRIMER CAPÍTULO** hace una descripción, tomada del Proyecto de Carrera, sobre la formación académica, el diseño curricular por competencias para la carrera, cuales son los objetivos que debe cumplir esta escuela, cuál es su misión y visión, así como también el fundamento filosófico, las bases pedagógicas de la carrera y el perfil profesional basado en competencias. También se investigó cuáles son los valores, principios y códigos de ética que una enfermera/o debe cumplir y de que se trata esta carrera. Se investigó toda la malla curricular aprobada por las/os graduadas/os durante los años 2008 al 2011. Además se realizó una investigación

sobre el desempeño laboral, cuales son las funciones que debe cumplir una enfermera, cuales son las actividades en hospital y comunidad según lo establece la Ley Orgánica del Servidor Público Ex - SENRES, y el liderazgo en el desempeño laboral.

En el SEGUNDO CAPÍTULO se analiza cuáles son los métodos y las técnicas apropiadas para realizar esta investigación, así como también el desarrollo de la muestra que es este caso por ser pocas las profesionales que trabajan en la provincia de Bolívar se trabajó con el universo, las técnicas de procesamiento de la información y el análisis e interpretación de resultados.

En el TERCER CAPÍTULO se presenta las encuestas y se realizó un análisis e interpretación minucioso de cada pregunta, de los cuestionarios aplicadas a las/os enfermeras/os que laboran tanto en hospital como en comunidad. De la misma manera para complementar la investigación se aplica encuestas a las líderes de enfermería a nivel de hospital y comunidad, su punto de vista de la formación académica de esta prestigiosa Universidad.

En el CAPÍTULO IV se plantea el Marco Administrativo donde se establece los recursos materiales, humano, técnicos y el presupuesto empleado para esta investigación, así como también el cronograma de trabajo.

Para finalizar en el CAPÍTULO V después de haber realizado toda la investigación se mencionan conclusiones y recomendaciones que cumple las/os enfermeros como: cuidado directo, administración, educación e investigación, que son los temas en los cuales se basa el desarrollo de la presente investigación. De la misma manera analiza si los conocimientos teóricos son aplicados en el desempeño laboral analizando cada componente así: el componente Profesional Específico, Básico Profesional, Básico y Componente Humanísticas, Sociales e Investigativo. En base a esto se realiza las recomendaciones más importantes a las autoridades pertinentes de la facultad y la Escuela de Enfermería, entre ellos tenemos continuar incluyendo en la formación académica en cuanto a la atención al usuario la aplicación de modelos, teorías, marketing, derechos humanos y el proceso de atención de enfermería, así como

también el desarrollo de destrezas y habilidades que es fundamental para el correcto desempeño laboral.



### 3. JUSTIFICACIÓN.

La evaluación del desempeño laboral es el proceso mediante el cual se mide el grado en el que cada trabajador mantiene su idoneidad y cumple los objetivos del cargo o puesto de trabajo que desempeña buscando ser eficiente y eficaz.

El tema desempeño laboral de las/os enfermeras/os graduadas/os de la Escuela de Enfermería en el período 2008 – 2011, es de mucha importancia, ya que permite identificar el nivel de formación teórico práctico en el que se encuentran las/os graduadas/os de la escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

En cuanto al rediseño curricular para la carrera de enfermería, es muy importante saber, en qué se basaron para su ejecución; y cuánto se tomó en cuenta el desempeño laboral de los graduados de la carrera, en promociones anteriores, es decir, en el 2001; porque ese es el mejor referente de la formación recibida, la utilidad de los aprendizajes alcanzados y el trabajo acorde con los requerimientos de las unidades y los conocimientos adquiridos<sup>1</sup>.

Existe la necesidad de conocer lo que realmente ocurre con la formación en la Escuela de Enfermería y los resultados en el trabajo que llevan a cabo los profesionales, en las instituciones en las que están laborando; la relación en función de la formación y el desempeño y que tanto se aplica los conocimientos recibidos con la práctica en el ejercicio profesional; lo que permite tomar decisiones para aplicar los correctivos que fueren necesarios, más aún, en los momentos actuales en los que se está evaluando la calidad de los aprendizajes de los estudiantes de las Universidades del país. El tema es pertinente, porque permite recoger los criterios tanto de directivos de las instituciones de salud, donde laboran las/os enfermeras/os; y personal que allí trabaja.

Se considera que el trabajo es factible realizarlo, en base a la investigación bibliográfica, para fundamentar la teoría; y luego la investigación de campo, para

---

<sup>1</sup> VALDIVIESO, Elena., Enlace Universitario. Salud Integral, N° 1. 2001 p: 80-84.

conocer la relación entre la formación académica y el desempeño profesional; lo que permitirá hacer recomendaciones a las autoridades para incorporarlas en las revisiones que se realicen en el proyecto de carrera para la formación.

Los beneficiarios de esta investigación son varios, en primer lugar la Escuela de Enfermería, al conocer los resultados de la formación emitidos por sus graduados/as y a futuro todos los alumnos que opten por formarse como licenciados/as en enfermería en esta Institución.

#### **4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

¿CÓMO INFLUYE LA FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS GRADUADOS/AS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA, DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ÁREAS DE SALUD 1, 2, 3 Y 4, BOLÍVAR, PERÍODO 2008 - 2011?

## **5. OBJETIVOS.**

### **5.1 GENERAL.**

Evaluar el desempeño laboral de los/as graduadas/os de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar relacionado con la formación académica, en las áreas de Salud 1, 2, 3, y 4, Bolívar, Período 2008 – 2011.

### **5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- ❖ Diagnosticar el nivel de desempeño laboral de los/as graduadas/os de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.
  
- ❖ Determinar la aplicación de los conocimientos teóricos prácticos recibidos en la formación, por parte de los/as graduados/as de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.
  
- ❖ Proponer estrategias de trabajo, que contribuyan al mejoramiento y actualización de los programas de estudio de la carrera de enfermería, para la formación del talento humano.

## **6. HIPÓTESIS**

La formación académica de los/as graduadas/os recibida en la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar se relaciona con el desempeño laboral.

## **7. VARIABLES**

### **7.1 Variable independiente (causa)**

- ✓ Formación académica.

### **7.2 Variable dependiente (efecto)**

- ✓ Desempeño laboral.

## 8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### 8.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSION	INDICADOR	ESCALA
Formación académica	Es el proceso que se sigue, dentro de la educación superior para la formación de Licenciadas en Enfermería que tiene como base las mallas curriculares.	<b>Perfil profesional</b> ➤ <b>Cuidado directo</b>	Conocimientos relacionados con:  ✓ Atención integral de enfermería al usuario, familia y comunidad.  ✓ Intervenciones en base al Proceso de Atención de Enfermería.  ✓ Participación en el manejo clínico de los principales problemas de salud de la población.	- Siempre - Ocasionalmente - Nunca  - Siempre - Ocasionalmente - Nunca  - Siempre - Ocasionalmente - Nunca

		<p>➤ <b>Gerencia y Gestión en Enfermería</b></p>	<p>✓ Determinantes sociales, culturales, ecológicas y el perfil epidemiológico vigente salud.</p> <p>✓ Administración de los servicios de salud en las áreas de enfermería.</p> <p>✓ Intervención en la elaboración de manuales de procedimientos.</p> <p>✓ Supervisión y evaluación del trabajo de enfermería para detectar necesidades de capacitación.</p>	<p>- Siempre</p> <p>- Ocasionalmente</p> <p>- Nunca</p> <p>- Siempre</p> <p>- Ocasionalmente</p> <p>- Nunca</p> <p>- Siempre</p> <p>- Ocasionalmente</p> <p>- Nunca</p>
--	--	--	---	---



		<p>➤ <b>Educación en salud y desarrollo comunitario.</b></p>	<p>✓ Planificación, ejecución y evaluación de programas de enfermería en salud al usuario interno y externo.</p> <p>✓ Formación de recursos humanos en enfermería.</p>	<p>- Siempre</p> <p>- Ocasionalmente</p> <p>- Nunca</p>
		<p>➤ <b>Investigación en salud y enfermería</b></p>	<p>✓ Metodología de la investigación para contribuir a la resolución de problemas de salud y al desarrollo profesional.</p>	<p>- Siempre</p> <p>- Ocasionalmente</p> <p>- Nunca</p>

		<p><b>Misión de la Carrera</b></p> <p><b>Malla curricular</b></p> <p><b>Prácticas de formación</b></p>	<p>✓ Énfasis en el humanismo y principios éticos.</p> <p>✓ Profesional Especifico</p> <p>✓ Básico Profesional</p> <p>✓ Básico</p> <p>✓ Humanístico, Social e Investigativo.</p> <p>✓ Conocimientos recibidos en las aulas y su correlación con la práctica hospitalaria y comunitaria.</p>	<p>- Siempre</p> <p>- Ocasionalmente</p> <p>- Nunca</p> <p>- Totalmente</p> <p>- Parcialmente</p> <p>- Nada</p> <p>- Si</p> <p>- No</p> <p>- Por qué.</p>
--	--	--	--	---

## 8.2 VARIABLE DEPENDIENTE

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSION	INDICADOR	ESCALA
Desempeño Laboral	Se considera como las actividades que cada profesional realiza de acuerdo con su especialidad y las disposiciones legales existentes.	<p>➤ <b>Profesional</b></p> <p>➤ <b>Actividades Hospitalarias: Cuidado Directo.</b></p>	<p>✓ Título de tercer nivel. Año de graduación.</p> <p>✓ Servicio en que labora.</p> <p>✓ Título de cuarto nivel.</p> <p>✓ Ejecución de la atención de enfermería.</p>	<p>- Licenciada/o en enfermería.</p> <p>- Mencione</p> <p>- Especialidad.</p> <p>- Maestría.</p> <p>- Doctorado (PHD).</p> <p>- Modelos</p> <p>- Teorías</p> <p>- PAE</p> <p>- Marketing</p> <p>- Derechos Humanos</p>

		<p>➤ <b>Administración.</b></p> <p>➤ <b>Educación.</b></p>	<p>✓ Coordinación con unidades de apoyo y de más miembros del equipo para la atención al usuario.</p> <p>✓ Participación en la elaboración y ejecución del plan estratégico y operativo de enfermería.</p> <p>✓ Participación e identificación de las necesidades para la educación continúa al usuario interno y externo.</p>	<p>- Siempre</p> <p>- Ocasionalmente</p> <p>- Nunca</p> <p>- Siempre</p> <p>- Ocasionalmente</p> <p>- Nunca</p> <p>- Siempre</p> <p>- Ocasionalmente</p> <p>- Nunca</p>
--	--	--	--	---

		<p>➤ <b>Investigación</b></p> <p>➤ <b>Destrezas</b></p>	<p>✓ Conocimiento sobre paquetes informáticos y sistemas de información existentes en salud.</p> <p>✓ Recomendación y participación en la investigación y contribución al mejoramiento de la práctica de enfermería.</p> <p>✓ Desarrollo de destrezas del profesional de enfermería.</p>	<p>- Informática básica.</p> <p>- Informática especializada en salud.</p> <p>- Todas</p> <p>- Siempre</p> <p>- Ocasionalmente</p> <p>- Nunca</p> <p>- Mencionarlas</p>
--	--	---	--	--

		<p>➤ <b>Actividades Comunitarias:</b></p> <p>➤ <b>Cuidado Directo.</b></p> <p>➤ <b>Administración</b></p>	<p>✓ Atención de enfermería usuario, familia y comunidad.</p> <p>✓ Aplicación de programas de atención primaria y los establecidos por el MSP.</p> <p>✓ Ejecución, supervisión y evaluación de las acciones de control y vigilancia epidemiológica.</p>	<p>- Modelos. - PAE. - Enf. Comunitaria - Farmacología - Fisiopatología</p> <p>- Si - No - Si su respuesta es sí mencione cuales.</p> <p>- Siempre - Ocasionalmente - Nunca</p>
--	--	---	---	---

		<p>➤ <b>Educación</b></p> <p>➤ <b>Investigación</b></p>	<p>✓ Participación social con los actores de la localidad.</p> <p>✓ Elaboración y ejecución de programas de educación.</p> <p>✓ Identificación, reclusión, selección, capacitación técnica y logísticamente a la comunidad.</p> <p>✓ Captación y referencia a usuarios o a grupos vulnerables y de riesgo.</p>	<p>- Siempre</p> <p>- Ocasionalmente</p> <p>- Nunca</p> <p>- Personal de salud.</p> <p>- Usuario.</p> <p>- Familia.</p> <p>- Comunidad.</p> <p>- Siempre</p> <p>- Ocasionalmente</p> <p>- Nunca</p> <p>- Siempre</p> <p>- Ocasionalmente</p> <p>- Nunca</p>
--	--	---	--	---

		➤ <b>Destrezas</b>	✓ Desarrollo de destrezas del profesional de enfermería.	- Mencionarlas
--	--	--------------------	--	----------------



# **CAPÍTULO I**

## **MARCO TEÓRICO.**

### **1.1. TEORÍA REFERENCIAL.**

La Universidad Estatal de Bolívar se encuentra ubicada en la ciudad de Guaranda, en la ciudadela Alpachaca, en la vía que comunica a Guaranda con Ambato; tiene una moderna infraestructura, con edificios para cada una de las carreras, entre ellas la Escuela de Enfermería; cuyos egresados trabajan en distintos sectores del territorio nacional.

La Escuela de Enfermería inicia su labor académica en el año 1.988 como Extensión de la Universidad Estatal de Guayaquil con un paralelo para dar respuesta a la necesidad formación superior de los bachilleres de la región y el país, con el título terminal de Licenciatura en Ciencias de la Enfermería con enfoque clínico y comunitario, contribuyendo a la satisfacción de necesidades de salud de la colectividad; el 4 de Julio de 1.989 la institución logra su personería jurídica, continuándose con dicha carrera en la preparación de profesionales de Enfermería.

En el año 2003, se realiza una reforma a la carrera con dos niveles de formación: intermedio de Auxiliar de Enfermería a nivel Técnico Superior y terminal de Licenciatura en Ciencias de la Enfermería.

Pese al incremento de escuelas de enfermería en la región, la carrera en mención de la Universidad Estatal de Bolívar ha mantenido su prestigio y demanda de estudiantes, dado que el campo ocupacional para la profesional es muy alto; incrementándose al momento con los requerimientos de la política del Estado de conformar los equipos básicos de salud (EBAS) para el trabajo en la Atención Primaria de Salud.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela de Enfermería.

## **1.2.TEORÍA CIENTÍFICA.**

### **1.2.1 FORMACIÓN ACADÉMICA.**

Es el proceso que se sigue, dentro de la educación superior para la formación de Licenciadas en Enfermería que tiene como base las mallas curriculares.

Esta formación académica tiene mucho que ver con las disciplinas escogidas para la formación de los estudiantes; en la que están sistematizados los conocimientos de acuerdo a los temas y subtemas; también hay que considerar la formación recibida en las aulas partiendo de la investigación de la realidad, para proponer soluciones a los problemas que se puedan enfrentar; con el apoyo de recurso didáctico y material tecnológico e informático; que los prepara para un eficiente desempeño profesional.

La Ley Orgánica de Educación Superior determina que la formación académica debe ser de calidad, buscando la excelencia profesional, desarrollando competencias, fomentando la capacidad crítica, reflexiva y creativa; pensando siempre en que somos seres humanos y trabajamos con ellos; por lo que es indispensable tener muy en cuenta el buen vivir, como aspecto que guía el accionar de las personas y con mayor razón de los profesionales, para alcanzar el desarrollo del país<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> ASAMBLEA NACIONAL. Ley Orgánica de Educación Superior. Quito. 2010

### **1.2.2 DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA ENFERMERIA.**

Con el fin de entender lo que corresponde a la primera variable de la formación académica, que debe cubrir todas las expectativas para una excelente formación de los estudiantes de la carrera de enfermería, es indispensable tener el cabal conocimiento del diseño curricular que rige la carrera y las áreas de estudio desarrolladas en la formación de las enfermeras/os; que posteriormente trabajarán en las áreas de salud de la Provincia Bolívar y fuera de ella; donde demostrarán su nivel de desempeño laboral, en concordancia con la formación recibida. Para el efecto, el vicedecanato de la facultad, así como el vicerrectorado académico de la Universidad son los responsables de regular la formación académica de las enfermeras/os.

Como está diseñado el proyecto de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar ha venido formando a los/as egresados/as de la carrera, es necesario tomar en cuenta las propuestas de cambio planteadas por la ciencia y la tecnología, que obliga a la educación, y en este caso a la formación de profesionales en enfermería, a considerar un rediseño curricular de la carrera, con el fin de mejorar la labor de los catedráticos, al igual que la preparación de los/as futuros/as enfermeros/as.

El rediseño curricular de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, se sustenta en lo que el Reglamento de Régimen Académico del Sistema Nacional de Educación Superior, en su artículo 104, se han incorporado en tal sentido, los siguientes ejes:

**Humanística, social e investigativa**, conducente a la formación de la persona;

**Básica**, abarca los fundamentos de las ciencias, que preparan al ser humano para el desempeño como estudiante en la educación superior;

**Básico profesional**, son las asignaturas que abordan contenidos disciplinares que se constituyen en los requisitos cognitivos para la comprensión de los contenidos que deberán estudiarse en la carrera.

**Profesional**, orientado al desarrollo de competencias específicas de cada carrera

**Servicio Comunitario**, pasantías o prácticas profesionales.

Otro de los elementos que incorpora la propuesta es la disposición del Consejo Universitario, referente al régimen de estudios semestrales y los créditos académicos, componentes que han determinado que la carrera ajuste su estructura académica a estos determinantes con el fin de contribuir a la optimización del proceso formativo.

Respecto del **modelo curricular por competencias**, vale la pena indicar que el desarrollo del saber, el saber hacer, el ser y el saber emprender, está fundamentado en el estudio de las capacidades, como elemento indispensable para dominar los problemas del ejercicio de la profesión basados en las tendencias pedagógicas contemporáneas.

Finalmente, se ha puesto especial atención a la interculturalidad, plurinacionalidad, equidad de género, la biodiversidad, el entorno natural y artificial, elementos que han permitido dar una visión más integradora de la formación profesional en enfermería<sup>4</sup>.

### **1.2.3 OBJETIVO DE LA CARRERA**

Formar licenciados/as en ciencias de la enfermería, humanistas, éticas, emprendedores, con conocimiento científico-práctico y capacidad de liderazgo para brindar cuidado integral al individuo por ciclos de vida, la familia y comunidad, con dominio en la disciplina y las competencias propias de la profesión, es decir un profesional culto (idioma, TICs, formación ciudadana, ciencias sociales, biomédicas, expresión artística).

La formación de la licenciada/o en ciencias de la enfermería se basa en la aplicación del proceso de atención de enfermería, el acercarlos a la realidad nacional, concediendo especial relevancia científico técnico, ético y político, desarrollando habilidades técnicas, con acciones de fomento, prevención, curación y rehabilitación de la salud<sup>5</sup>.

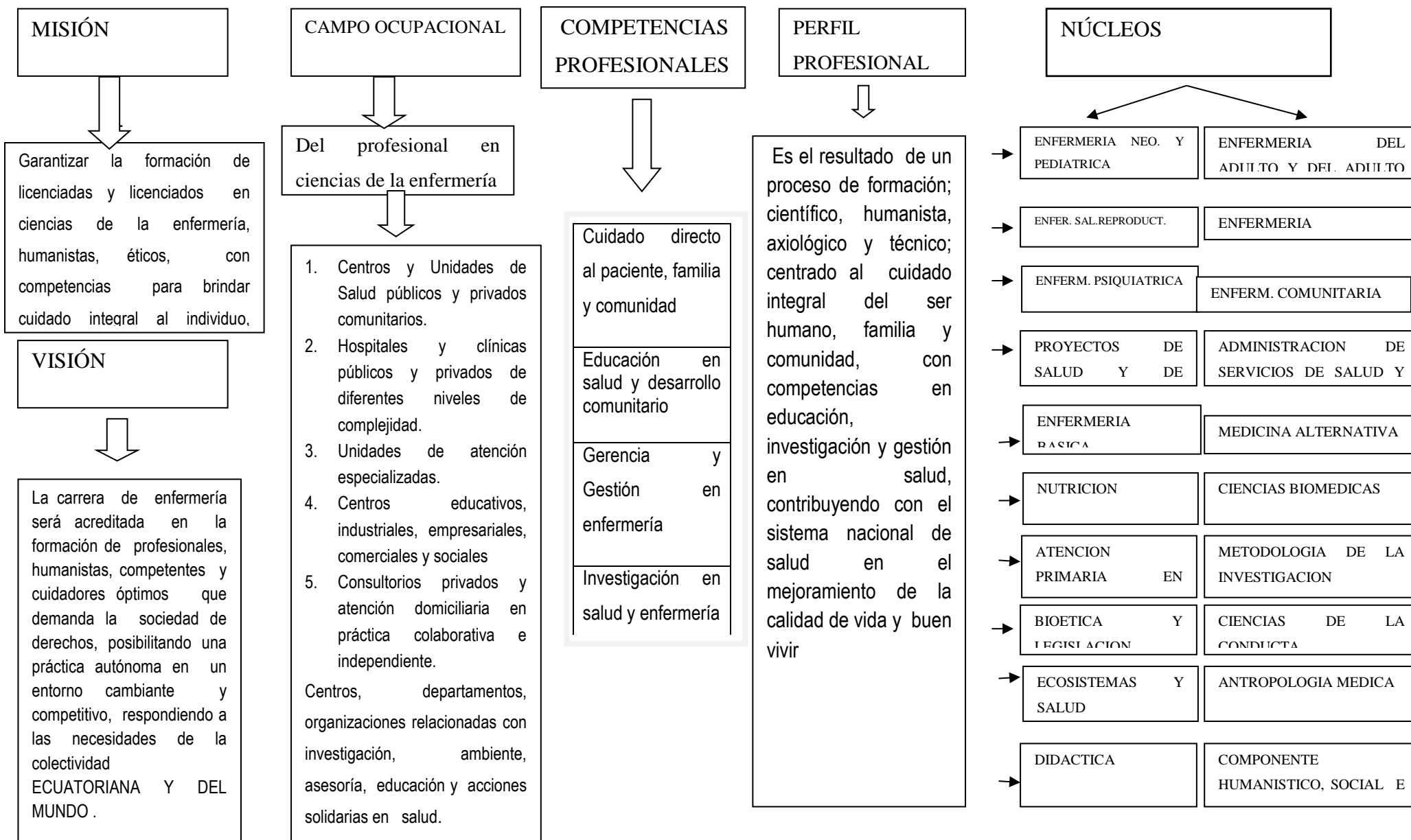
---

<sup>4</sup> Reglamento General de Régimen Académico. Proyecto de Carrera de Enfermería. Guaranda.2008

<sup>5</sup>ASEDEFE. Resultados de la evaluación política, 2001 – 2010.

Se considera que estos objetivos son el referente que guía la formación de los profesionales de enfermería; porque no solo es importante el aprendizaje de contenidos, también está la aplicación práctica de los mismos en la realidad que se van a desempeñar a futuro; sin descuidar los aportes de la ciencia y la tecnología; para brindar una atención de calidad, con calidez a quienes requieran de sus valiosos servicios.

### 1.2.3.1 VISION INTEGRAL DE LA CARRERA DE LICENCIADAS/OS EN CIENCIAS DE LA ENFERMERIA



#### **1.2.4 MISIÓN.**

Garantizar la formación de Licenciadas y Licenciados en Ciencias de la Enfermería, Humanistas, Éticos, con competencias para brindar cuidado integral al individuo, familia y comunidad.

#### **1.2.5 VISION.**

La Carrera de Enfermería será acreditada en la formación de Profesionales, Humanistas, Competentes y Cuidadores Óptimos que demanda la sociedad de derechos, posibilitando una práctica autónoma en un entorno cambiante y competitivo, respondiendo a las necesidades de la colectividad ecuatoriana y del mundo.<sup>6</sup>

En concordancia con los objetivos, misión y visión de la carrera de enfermería, se hace necesario realizar el seguimiento de los profesionales que egresaron de la misma, conocer de su desempeño laboral y tomar decisiones para una mejor formación como enfermeras/os y poder responder a las necesidades de la colectividad, que enfrenta nuevos problemas de salud y en ocasiones requiere de una atención diferente de las/os enfermeras/os.

#### **1.2.6 FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS DE LA CARRERA.**

La Enfermería es una ciencia que se encuentra ligada a la sociedad, está sustentada en la filosofía de la Universidad y de las Ciencias de la Salud, propia de la profesión, la cual establece el desarrollo de los recursos humanos, la investigación, transferencia de tecnologías y producción de servicios basada en la planificación, ejecución y evaluación de programas de desarrollo de recursos humanos en enfermería, que contribuyan a la consolidación de los valores espirituales del hombre tomado en cuenta como una unidad bio-psico-social, incrementando su capacidad creativa donde la docencia se orienta a la formación de profesionales calificados garantizando una sólida formación técnico científica, cuyo eje fundamental del currículo sea la investigación, la práctica profesional basando su acción en el

---

<sup>6</sup> Reglamento General de Régimen Académico. Proyecto de Carrera de Enfermería. Guaranda.2008

enfoque gerencial y curricular acorde con las nuevas exigencias y transformaciones sociales; asumiendo además la formación de ciudadanos/as comprometidos con el respeto por el derecho a la vida, salud y al desarrollo del plan del buen vivir<sup>7</sup>.

### **1.2.7 BASES PEDAGÓGICAS DE LA CARRERA**

Se concibe, la formación de los profesionales como un proceso que emerge del seno de la sociedad, y propicia llevar a esa sociedad a niveles culturales de carácter universal, por lo que este proceso parte de una cultura contextual para ser trasladada al contenido de la formación, pero a su vez se convierte en el referente necesario para la sistematización de la cultura universal.

De esta manera, la formación de los profesionales de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar es un proceso social, cultural, humano, constructivo, que debe interpretarse dinámicamente al desarrollarse en espacio y tiempo, a través del significado y sentido que adquieren los sujetos implicados al construirse con relación a las interacciones e implicaciones de las diferentes situaciones del contexto y teniendo en cuenta el respeto a la diversidad, mediante la comunicación y la realización de actividades en las que despliegan sus recursos personales, emociones, sentimientos, afectos, conflictos.<sup>8</sup>

Según Marriner: este sistema se basa en el modelo humano cultural con enfoque científico, holístico, cultural y el reconocimiento que la razón del SER del cuidado de enfermería son los pacientes, familia, comunidad y la esencia de la educación es la vida basada en una interacción entre el mundo del trabajo y de la formación.

La dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje es el eslabón fundamental en la formación de los profesionales, donde a través de la interacción entre los estudiantes y profesores implicados en un espacio de construcción de significados y sentidos, desarrollan la actividad formativa y con ello su capacidad transformadora profesionalizante. Por otra parte, es donde se concretan los supuestos del diseño

---

<sup>7</sup> Reglamento General de Régimen Académico. Proyecto de Carrera de Enfermería. Guaranda.2008

<sup>8</sup> Ídem



curricular, los cuales se desarrollan a partir del reconocimiento de su realidad desde la cultura de los implicados como expresión del contexto, en unidad con la sistematización de la cultura universal.

Se considera que es necesario tener en cuenta la capacidad transformadora de los profesionales de enfermería, a partir de las capacitaciones y actualizaciones recibidas; la preparación en servicio para mejorar su desempeño laboral; y en este campo la participación de la Universidad Estatal de Bolívar como ente formador; para evaluar los logros con la preparación brindada a los estudiantes a través de la enseñanza de la teoría y la aplicación práctica; y poder tomar decisiones que permitan optimizar la formación profesional.

### **1.2.8 PERFIL PROFESIONAL POR COMPETENCIAS**

#### **(Desempeños Profesionales)**

Es el resultado de un proceso de formación; científico, humanista, axiológico y técnico; centrado al cuidado integral del ser humano, familia y comunidad, con competencias en educación, investigación y gestión en salud, contribuyendo con el sistema nacional de salud en el mejoramiento de la calidad de vida y buen vivir.<sup>9</sup>

#### **❖ Cuidado directo al paciente, familia y comunidad**

Cuida al individuo, grupos y comunidades en la salud y en la enfermedad, considerando el ciclo de vida, respetando la integralidad del ser humano, en sus dimensiones: físicas, psicológicas, sociales, culturales, ambientales y espirituales

Desarrolla las intervenciones en base al proceso de atención de enfermería, en respuesta a los diferentes niveles de complejidad en la atención, considerando los avances tecnológicos, la calidad y seguridad en la atención y el marco bioético de la salud.

---

<sup>9</sup> Reglamento General de Régimen Académico. Proyecto de Carrera de Enfermería. Guaranda.2008

### ❖ **Gerencia y Gestión en enfermería**

Ejecuta funciones y actividades de gestión clínica y administrativa de los servicios de enfermería y de salud, de acuerdo al marco legal.

### ❖ **Educación en salud y desarrollo comunitario**

Desarrolla y participa en acciones de promoción, protección de la salud, prevención de enfermedades, curación y rehabilitación, considerando las características sociales, económicas y ambientales de individuos y colectividades, en contextos regulares y cambiantes de la salud.

### ❖ **Investigación en salud y enfermería**

Propone y participa en estudios de investigación para contribuir a la resolución de problemas de salud y al desarrollo profesional.<sup>10</sup>

Los cuatro referentes del desempeño profesional de las/os enfermeras/os, son tratados en el proceso de formación en la carrera de enfermería, para proporcionar a sus estudiantes los lineamientos fundamentales; con el fin de desarrollar competencias que deben ser demostradas en la práctica, cuando se desempeñen como profesionales en las diversas instituciones en las que requieren de sus servicios. Por ello, le corresponde a cada profesional cumplir de la mejor manera con su labor para beneficiar a quienes requieren de sus servicios, buscando la calidad de vida de las personas, el reducir la incidencia de enfermedades; contando con buena salud, como exige el buen vivir.

## **1.2.9 ENFERMERIA COMO PROFESIÓN<sup>11</sup>**

Al considerar a la enfermería como una profesión, se está pensando en los desempeños que deben tener los profesionales de esta rama, en el cumplimiento de

---

<sup>10</sup> Reglamento General de Régimen Académico. Proyecto de Carrera de Enfermería. Guaranda.2008

<sup>11</sup> Ídem

su labor y la atención que debe brindar a las personas que buscan su ayuda; de allí que se debe tener muy en cuenta:

- ◆ Devolver al ser humano en los diferentes ciclos de la vida, su bienestar físico, emocional, espiritual y social.
- ◆ Las deficiencias en el conocimiento de los múltiples ámbitos que afecta a la salud y la vida.
- ◆ La organización, dirección y liderazgo de instituciones públicas y privadas del ámbito hospitalario y comunitario.
- ◆ Los problemas de salud respetando lo establecido en el plan nacional del buen vivir.

***Quien se prepara en esta noble y reconocida profesión, que tiene como finalidad atender a otras personas, para que puedan superar sus problemas de salud, tener mejores condiciones de vida; cuidar de su integridad física y personal, debe estar en capacidad de:***

- ❖ Garantizar que los derechos de las personas establecidas en la Constitución se cumplan.
- ❖ Incidir para el cambio en los modos y estilos de vida de las personas y colectivos.
- ❖ Actuar en la promoción de la Salud de acuerdo a la Carta de Ottawa en todos los ámbitos de la vida.
- ❖ Proponer modelos de formación que recojan una visión ecosistémica.
- ❖ Impulsar modelos curriculares que promuevan la comparabilidad y movilidad, regional, nacional e internacional.
- ❖ Incurrir en la formación de posgrados de acuerdo a las necesidades y expectativas del capital humano en salud.
- ❖ Realizar monitoreo y seguimiento del desempeño de licenciadas/os en ciencias de la enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.
- ❖ Vincularse con la sociedad civil a través de proyectos de desarrollo con enfoque familiar e intercultural.
- ❖ Promover veedurías ciudadanas que garanticen el funcionamiento ético de las instituciones públicas.

### 1.2.10 LA PROFESION DE ENFERMERIA PRETENDE

- ❖ Posicionar la profesión de enfermería como ciencia.
- ❖ Generar en el estudiante el pensamiento crítico en la construcción del nivel cognitivo, habilidades y destrezas.
- ❖ El reconocimiento de enfermería como profesión en la sociedad.
- ❖ Manejo eficiente de nuevas tecnologías.
- ❖ Innovación permanente de los ambientes de trabajo.
- ❖ Ejercicio profesional con ética.
- ❖ Respeto a la vida.
- ❖ La incorporación del proceso de atención de enfermería como una herramienta del quehacer cotidiano en enfermería.
- ❖ Formación de un profesional que responda a un modelo de atención en salud familiar, comunitaria e intercultural.<sup>12</sup>

Queda claro que, el campo ocupacional, no se centra exclusivamente en los centros de salud dirigidos por el Ministerio del ramo en el país, sino que tienen oportunidades de trabajar en otras unidades, tomando en cuenta la calidad de formación recibida; y de allí que esté en capacidad de laborar en:

- Centros y Unidades de Salud públicos y privados comunitarios.
- Hospitales, clínicas públicos y privados de diferentes niveles de complejidad.
- Unidades de atención especializadas.
- Centros educativos, industriales, empresariales, comerciales y sociales.
- Consultorios privados y atención domiciliaria en práctica colaborativa e independiente.
- Centros, departamentos, organizaciones relacionadas con investigación, ambiente, asesoría, educación y acciones solidarias en salud.<sup>13</sup>

**Para el proceso de formación al momento la escuela mantienen convenios con:**  
Ministerio de Salud Pública.

---

<sup>12</sup> Reglamento General de Régimen Académico. Proyecto de Carrera de Enfermería. Guaranda.2008

<sup>13</sup> Ídem

- ⊕ Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- ⊕ Junta de Beneficencia de Guayaquil.

### **1.2.11 ORGANISMOS DE APOYO NACIONALES E INTERNACIONALES PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL:**

ASEDEFE, AFEME, Ministerio de Salud Pública, Junta de Beneficencia de Guayaquil, Universidad Islas Baleares-España.

### **1.2.12 VALORES DE LA PROFESIONAL**

Los valores son cualidades innatas positivas que predisponen al hombre o la mujer a actuar de manera justa, buscando su progreso espiritual, físico, psicológico y social.

Tienen que ver con la ética. Aquel estudio filosófico por el cual podemos conocer, el cómo debemos actuar en la vida. Justamente, los valores tienen que ver con el actuar humano.

Un valor, tendrá efecto directo, en el actuar del hombre y la mujer. Y al actuar por medio de un valor, se estará actuando de manera correcta. Ya que los valores tienen que ver con hacer el bien. Cada vez que pongamos en práctica un valor, estaremos obrando de buena manera. El hombre que sabe y practica los valores humanos, es un ser integro, un sabio que ha aprendido el verdadero significado de la vida, se auto valora con la justicia y la honestidad.

Las/os enfermeras/os deben tener muy en cuenta la recuperación y fortalecimiento de valores a ser puestos en práctica en su desempeño profesional, frente a sus superiores, compañeros y los usuarios; tales como: amor, respeto, paciencia, tolerancia, empatía, pulcritud, prudencia, honestidad, justicia, honradez, responsabilidad, disciplina, solidaridad, sencillez, humildad, compromiso y generosidad.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Reglamento General de Régimen Académico. Proyecto de Carrera de Enfermería. Guaranda.2008

### 1.2.13 DISCIPLINAS TRATADAS POR CICLOS EN LA CARRERA DE ENFERMERÍA 2008 - 2011<sup>15</sup>

		ESCUELA DE ENFERMERIA														
		DISTRIBUCION POR COMPONENTES / ASIGNATURAS/ CICLOS/HORAS ENCUENTRO														
CODIGOS UNESCO	ASIGNATURA	N°H. P/A	N°H. T/A	TOTAL HORAS	CREDITOS	CICLOS										
						1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL		
<b>PROFESIONAL ESPECIFICO</b>	<b>3201.99.08</b>	ENF. NEO.PED. I	160	160	320	10				160						<b>160</b>
	<b>3201.99.09</b>	ENF. NEO.PED. II	160	160	320	10						160				<b>160</b>
	<b>3201.99.06</b>	ENF. ADULTO I	208	208	416	13			208							<b>208</b>
	<b>3201.99.07</b>	ENF. ADULTO II	208	208	416	13					208					<b>208</b>
	<b>3201.99.10</b>	ENF. SS. REPROD I	160	160	320	10				160						<b>160</b>
	<b>3201.99.11</b>	ENF. SS. REPROD II	160	160	320	10						160				<b>160</b>
	<b>3201.99.12</b>	ENF. QUIRURGICA	80	80	160	5					80					<b>80</b>
	<b>3201.99.13</b>	ENF. PSIQUIATRICA	32	32	64	2					32					<b>32</b>
	<b>3201.99.03</b>	ENF. COMUNITARIA I	48	48	96	3	48									<b>48</b>
	<b>3201.99.04</b>	ENF. COMUNITARIA II	48	48	96	3		48								<b>48</b>
	<b>3201.99.05</b>	ENF. COMUNITARIA III	48	48	96	3			48							<b>48</b>
	<b>3201.99.14</b>	PROYECTO SALU ENF I	32	32	64	2					32					<b>32</b>
	<b>3201.99.15</b>	PROYECTO SALU ENF II	32	32	64	2						32				<b>32</b>
	<b>531199</b>	ADM. SERV. SALUD Y ENF. I	64	64	128	4				64						<b>64</b>
	<b>531199-1</b>	ADM. SERV. SALUD Y ENF. II	64	64	128	4						64				<b>64</b>
	<b>3201.99.16</b>	ENF. SERVICIOS SALUD HOSP.	112	112	224	7								112		<b>112</b>
	<b>3201.99.17</b>	ENF.SERV.SALUD FAM.Y COM.	112	112	224	7									112	<b>112</b>
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>1728</b>	<b>1728</b>	<b>3456</b>	<b>108</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>256</b>	<b>384</b>	<b>352</b>	<b>416</b>	<b>112</b>	<b>112</b>	<b>1728</b>		

<sup>15</sup>Actualización del Macro y Meso Currículo de la Carrera de Enfermería. Guaranda – Bolívar. 2011

<b>BASICO PROFESIONAL</b>	<b>3201.99.01</b>	ENFERMERIA BASICA I	208	208	416	13	208										<b>208</b>	
	<b>3201.99.02</b>	ENFERMERIA BASICA II	208	208	416	13		208										<b>208</b>
	<b>5101.99</b>	MEDICINA ALTERNATIVA	32	32	64	2					32							<b>32</b>
	<b>3206.99</b>	NUTRICION I	32	32	64	2	32											<b>32</b>
	<b>3206.99-1</b>	NUTRICION II	32	32	64	2			32									<b>32</b>
	<b>3206.99-2</b>	NUTRICION III	32	32	64	2					32							<b>32</b>
	<b>2411.99</b>	MORFOFISIOLOGIA I	48	48	96	3	48											<b>48</b>
	<b>2411.99-1</b>	MORFOFISIOLOGIA II	48	48	96	3		48										<b>48</b>
	<b>2414.99-1</b>	PARASITOLOGIA'MICROBIOLOGIA I	32	32	64	2		32										<b>32</b>
	<b>2414.99-2</b>	PARASITOLOGIA'MICROBIOLOGIA II	32	32	64	2			32									<b>32</b>
	<b>3209.99</b>	FARMACOLOGIA I	32	32	64	2			32									<b>32</b>
	<b>3209.99-1</b>	FARMACOLOGIA II	32	32	64	2				32								<b>32</b>
	<b>3201.99</b>	SEMIOLOGIA I	32	32	64	2			32									<b>32</b>
	<b>3201.99</b>	SEMIOLOGIA II	32	32	64	2				32								<b>32</b>
	<b>3205.99</b>	CLINICO QUIRURGICO I	48	48	96	3			48									<b>48</b>
	<b>3205.99-1</b>	CLINICO QUIRURGICO II	48	48	96	3					48							<b>48</b>
	<b>3201. 10</b>	PEDIATRIA NEONATOLOGIA I	32	32	64	2					32							<b>32</b>
	<b>3201. 10-1</b>	PEDIATRIA NEONATOLOGIA II	32	32	64	2						32						<b>32</b>
	<b>3201.08</b>	GINECO'OBSTETRICIA I	32	32	64	2					32							<b>32</b>
	<b>3201.08-1</b>	GINECO'OBSTETRICIA II	32	32	64	2							32					<b>32</b>
<b>2420.99</b>	EPIDEMIOLOGIA BIOESTADISTICA I	32	32	64	2		32										<b>32</b>	
<b>2420.99-1</b>	EPIDEMIOLOGIA BIOESTADISTICA II	32	32	64	2						32						<b>32</b>	
<b>2420.99-2</b>	EPIDEMIOLOGIA'BIOESTADISTICA III	32	32	64	2							32					<b>32</b>	
<b>3212</b>	ATENCION PRIMARIA EN SALUD	64	64	128	4		64										<b>64</b>	

	<b>SALUD PUBLICA</b>																
	<b>5202.01</b>	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION I	32	32	64	2			32								32
	<b>5202.01-1</b>	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION II	32	32	64	2			32								32
	<b>2306.99</b>	BIO QUIMICA	64	64	128	4		64									64
	<b>SUBTOTAL</b>		<b>1344</b>	<b>1344</b>	<b>2688</b>	<b>84</b>	<b>288</b>	<b>448</b>	<b>208</b>	<b>160</b>	<b>144</b>	<b>96</b>					<b>1344</b>
	<b>7102.99</b>	BIOETICA Y LEGISLACION	48	48	96	3					48						48
	<b>6111.99</b>	CIENCIAS DE LA CONDUCTA I	48	48	96	3	48										48
	<b>6111.99-1</b>	CIENCIAS DE LA CONDUCTA II	32	32	64	2		32									32
	<b>2402.07</b>	ANTROPOLOGIA MEDICA I	48	48	96	3	48										48
	<b>2402.07-1</b>	ANTROPOLOGIA MEDICA II	32	32	64	2						32					32
	<b>3308.99</b>	ECOSISTEMAS I	48	48	96	3		48									48
	<b>3308.99-1</b>	ECOSISTEMAS II	32	32	64	2			32								32
	<b>3308.99-2</b>	ECOSISTEMAS III	32	32	64	2				32							32
	<b>5801.99</b>	DIDACTICA	64	64	128	4							64				64
		<b>SUBTOTAL</b>		<b>384</b>	<b>384</b>	<b>768</b>	<b>24</b>	<b>96</b>	<b>80</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>48</b>	<b>96</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
	<b>5701.99</b>	LENGUAJE Y COMUNICACION	48	48	96	3	48										48
	<b>6307.99</b>	REALIDAD NACIONAL	48	48	96	3			48								48
		HERRAMIENTAS INFORMATICAS	48	48	96	3	24	24									48
		CULTURA FISICA	48	48	96	3	24	24									48
	<b>5701.11</b>	INGLES	48	48	96	3			24	24							48
	<b>5202.99</b>	FUNDAMENTO INVESTIGACION	48	48	96	3	48										48
		UNIVERSIDAD, ETICA E INSTITUCIONALIDAD	32	32	64	2		32									32
<b>5312.99</b>	GESTION EMPRENDIM	32	32	64	2							32				32	



		<b>SUBTOTAL</b>	<b>352</b>	<b>352</b>	<b>704</b>	<b>22</b>	<b>144</b>	<b>80</b>	<b>72</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>352</b>
		<b>TOTAL PROGRAMA ACADEMICO</b>	<b>3808</b>	<b>3808</b>	<b>7616</b>	<b>238</b>	<b>576</b>	<b>656</b>	<b>568</b>	<b>600</b>	<b>544</b>	<b>640</b>	<b>112</b>	<b>112</b>	<b>3808</b>
		<b>LABOR COMUNITARIA</b>			<b>320</b>			<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>110</b>	<b>110</b>	<b>320</b>
		<b>PRACTICAS PREPROFESIONAL</b>			<b>400</b>								<b>200</b>	<b>200</b>	<b>400</b>
		<b>TRABAJO DE TITULACION</b>			<b>640</b>	<b>20</b>							<b>320</b>	<b>320</b>	<b>640</b>
		<b>TOTAL FORMACION ACADEMICA Y PROFESIONAL</b>	<b>3808</b>	<b>3808</b>	<b>8976</b>	<b>258</b>	<b>576</b>	<b>676</b>	<b>588</b>	<b>620</b>	<b>564</b>	<b>660</b>	<b>742</b>	<b>742</b>	<b>8976</b>

**Fuente:** Pensum Académico de Enfermería 2008 - 2011

#### **1.2.14 LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN DE LA CARRERA**

Con la finalidad de impulsar la creación y uso del conocimiento individual y colectivo a través de la investigación y el mejoramiento de la calidad de vida, salud y superación de las inequidades, en concordancia con el entorno social, natural y cultural, que contribuyan al desarrollo local, regional y nacional. Se aprueba las líneas de investigación para la carrera de enfermería, a continuación se detallan las mismas:

- ✘ Salud pública y epidemiología.
- ✘ Enfermedades crónicas- degenerativas, cardiovasculares, genéticas, cáncer.
- ✘ Medicina preventiva, atención primaria en salud.
- ✘ Salud sexual y reproductiva.
- ✘ Salud y seguridad ambiental.
- ✘ Salud y seguridad en el trabajo.
- ✘ Nutrición y seguridad alimentaria.
- ✘ Calidad de atención en los servicios de salud.
- ✘ Calidad y estilos de vida.
- ✘ Gerencia y gestión del cuidado de enfermería.<sup>16</sup>

Estas líneas de investigación permiten a los/as profesionales de enfermería conocer lo que realmente pasa en el entorno en que desempeñan su labor, para buscar información actualizada y oportuna, que le permita mejorar su desempeño y socializar dicha información, para una mejor atención de las personas, crear conciencia sanitaria en los individuos, con el fin de cumplir con normas o reglas que favorecen al buen vivir.

Para que la/o enfermera/o pueda cumplir de mejor manera su labor, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos en el proceso de formación, a los que se agrega los obtenidos a través de las investigaciones, debe cumplir con los lineamientos que proponen los códigos de ética; como normas establecidas por los

---

<sup>16</sup> Reglamento General de Régimen Académico. Proyecto de Carrera de Enfermería. Guaranda.2008

propios profesionales de la carrera; y que favorecen a una atención excelente a los usuarios.

### **1.2.15 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN (DINÁMICA Y SECUENCIA)**

#### **METODOLOGÍA**

En el proceso de formación se toma en cuenta tanto el componente teórico y práctico en un porcentaje de 60% y 40 % respectivamente.

Dentro de la formación teórica se integran los laboratorios de enfermería para el desarrollo de habilidades en los diferentes procedimientos y técnicas que luego serán aplicadas a los usuarios. La formación tiene como eje transversal la aplicación del proceso de atención de enfermería al paciente, familia y comunidad.

Durante el período de práctica se aplican estudios de caso, proyectos operativos, uso de tecnologías de punta, capacidad de trabajo en equipo, este acercamiento a la realidad se lo lleva a cabo desde el primer ciclo de formación, amparados en convenios con instituciones de salud públicas y privadas como son MSP y Junta de Beneficencia de Guayaquil respectivamente.

La universidad para el cumplimiento de las prácticas en las diferentes unidades de salud contrata a profesionales de la rama, quienes realizan tutoría directa a las estudiantes afianzando el proceso teórico llevado a cabo en las aulas de la Universidad. La práctica educativa se cumple en forma progresiva amparada en un plan que para el efecto cada docentes coordinadora de paralelo presenta en la dirección de la escuela.<sup>17</sup>

### **1.2.16 CÓDIGO INTERNACIONAL DE ÉTICA DE ENFERMERÍA**

- ❖ La responsabilidad fundamental de la enfermera/o tiene tres aspectos: conservar la vida, aliviar el sufrimiento y fomentar la salud.

---

<sup>17</sup> Reglamento General de Régimen Académico. Proyecto de Carrera de Enfermería. Guaranda.2008

- ❖ La enfermera/o debe aplicar en todo momento las normas más elevadas de los cuidados de enfermería y conducta profesional.
- ❖ La enfermera/o no sólo tiene que estar bien preparada para ejercer sino que tiene que mantener sus conocimientos y capacidades al elevado nivel que corresponda.
- ❖ Deben respetarse las creencias religiosas del paciente.
- ❖ La enfermera/o mantendrá reserva sobre la información personal que reciba.
- ❖ La enfermera/o conoce no sólo sus responsabilidades sino también las limitaciones de su función profesional; recomienda o da tratamiento médico sin orden del médico sólo en caso de urgencia e informa a éste lo más pronto posible.
- ❖ La enfermera/o tiene la obligación de llevar a cabo con inteligencia y lealtad las órdenes del médico y de negarse a participar en procedimientos no éticos.
- ❖ La enfermera/o mantiene la confianza en el médico y demás miembros del equipo de salud: la incompetencia o conducta no ética de los miembros del equipo sólo deben exponerse a la autoridad competente.
- ❖ La enfermera/o tiene derecho a una remuneración justa y sólo acepta esa compensación según prevea el contrato real o implícito.
- ❖ La enfermera/o no permite que su nombre sea utilizado para la publicidad de productos ni en relación con ninguna otra forma de publicidad personal.
- ❖ La enfermera/o coopera y mantiene una relación armoniosa con los miembros de otras profesiones y con sus colegas de enfermería.
- ❖ La enfermera/o en su vida privada mantiene una conducta irreprochable que acredite a su profesión.
- ❖ La conducta personal de la enfermera/o no debe descuidar conscientemente las normas de comportamiento aceptadas de la comunidad en que vive y trabaja.
- ❖ La enfermera/o debe participar y compartir con otros ciudadanos y otras profesiones de salud la responsabilidad de iniciativas tendientes a satisfacer las necesidades de salud del público locales, estatales, nacionales e internacionales.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Reglamento General de Régimen Académico. Proyecto de Carrera de Enfermería. Guaranda.2008

### **1.2.17 CÓDIGO DEONTOLÓGICO DE ENFERMERÍA<sup>19</sup>**

El Código Deontológico de Enfermería, encierra un conjunto de deberes, derechos, normas éticas y morales que debe conocer el profesional de enfermería para aplicarlos en la práctica diaria. En dicho código se reglamenta la relación:

#### **❖ La enfermera (o) y el individuo**

- La relación enfermera (o) – usuario debe fundamentarse en el respeto a la dignidad humana.
- Debe tratar al usuario de forma holística (biológica, psicológica y socialmente).

#### **❖ La enfermera (o) y el ejercicio de la profesión**

- Debe cumplir sus funciones con elevado espíritu de responsabilidad.
- Debe mantener el secreto profesional.
- Asumirá la responsabilidad de sus juicios y actuaciones.
- Debe mantenerse permanentemente actualizado mediante la asistencia a: jornadas, talleres, congresos y cursos.
- Debe actuar equilibradamente conservando los principios éticos y morales en la práctica.

#### **❖ La enfermera (o) y la sociedad**

- Su máxima defensa es el bienestar social, implícito en el fomento y la preservación de la salud a través de acciones tendientes a satisfacer las exigencias sanitarias y sociales de la comunidad.

#### **❖ La enfermera (o) y sus colegas**

- Las relaciones humanas con sus compañeros deben ser de respeto.
- Debe trabajar en equipo.

---

<sup>19</sup> Idem

- Cuando los cuidados que recibe un usuario son puestos en peligro por un colega, debe tomar la decisión más adecuada y actuar en consecuencia.
- Actuar como defensor (a) del usuario cuando los cuidados de la salud y la seguridad, se ven afectados por la incompetencia y la falta de ética o ilegalidad de la actuación de un colega.

#### ❖ **La enfermera (o) y la institución**

- Debe preservar los bienes de la institución.
- Debe administrar, controlar y supervisar los insumos y bienes de la institución.

### **1.2.18 ÉTICA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

La ética de enfermería estudia las razones de los comportamientos en la práctica de la profesión, los principios que regulan dichas conductas, las motivaciones, los valores del ejercicio profesional, los cambios y las transformaciones en el tiempo.

### **1.2.19 LA MORAL EN ENFERMERÍA**

La enfermería como profesión, requiere una guía moral para cumplir con el fin primordial de servir al bien común, mejorar la salud de nuestro pueblo y prolongar la vida del hombre.

### **1.2.20 NORMAS MORALES PARA LAS ENFERMERAS (OS)**

Las raíces de la moral de las enfermeras (os) han sido legadas por la sociedad. Dichas normas se relacionan con:

#### ❖ **La profesión**

- **VOCACIÓN:** la enfermera (o) debe tener capacidad de servicio en la atención de los individuos que necesitan de sus cuidados.
- **DISCIPLINA:** la enfermera (o) debe cumplir y hacer cumplir las normas establecidas por la profesión en el ejercicio profesional.

- ❖ **La atención al usuario**
- ❖ **Proteger la individualidad del usuario:** los diversos modelos teóricos para la enfermería tienen como base fundamental el trato a la persona como un ser humano integral, al cual debe atenderse en sus aspectos biológicos y psicosocial.
- ❖ **Proteger al usuario de causas externas que puedan producir enfermedad:** en la prestación de los cuidados es deber de la enfermera (o) evitar yatrogenias por ignorancia, omisión, descuido o negligencia.
  - **Yatrogenia:** enfermedad provocada por el personal médico, por técnicas diagnósticas o terapéuticas, o por la exposición al medio ambiente hospitalario.
  - **Omisión:** consiste en no realizar una conducta para evitar un daño mayor por no ser competencia de la práctica de enfermería.
  - **Negligencia:** consiste en dejar de hacer lo que es un deber dentro de la práctica de enfermería.
- ❖ **Mantener las funciones fisiológicas de los usuarios en parámetros normales:** las funciones fisiológicas normales son: alimentación, eliminación, hidratación, respiración, circulación, termorregulación, higiene, movilización, descanso y sueño. La enfermedad imposibilita al individuo para satisfacer sus necesidades básicas elementales, es allí donde la enfermera (o) aplica técnicas de enfermería para colaborar en la satisfacción de esas necesidades.
- ❖ **Colaborar en la rehabilitación del usuario y su incorporación a la comunidad:** es el comportamiento moral enseñar al individuo medidas de autocuidado en salud en el hogar y la comunidad. Es responsabilidad de la enfermera (o) promover la reincorporación de los usuarios a una vida útil.

### **1.2.21 PROPUESTA POLÍTICA DE EDUCACIÓN DE ENFERMERÍA.**

En la Propuesta Política de Educación de enfermería, para el período 2012 – 2021, elaborada por profesionales de la salud como: Mgtr. LOURDES CARRERA SOSA, Mst. MARÍA MERCHÁN, Dra. MARÍA DE LOURDES VELASCO GARCÉS, se realizan planteamientos en cuanto a la formación de competencias en los profesionales de enfermería para este nuevo período, donde se destaca la atención integral a los seres humanos en cualquier ámbito que se encuentre, sea el público o el privado, así como en la institución que labore; porque el aspecto salud es prioritario para cumplir con el Buen Vivir que impulsa la Constitución de la República; y para lograr un eficiente desempeño profesional por parte de los egresados/as de la Carrera de Enfermería.

Estrategias que propone la Política de Educación para el 2012 a 2021 en lo correspondiente a la formación del tercer nivel en la Educación Superior. Considerando importante destacar las acciones que deben realizar y que se puntualizan en la Propuesta Política de Educación para la carrera de enfermería; en el **Cuidado Directo** señala:

- ❖ Promoción de la salud del individuo, familia y comunidad, incorporando el componente de salud física y mental.
- ❖ Planificación, ejecución y evaluación del cuidado de enfermería en el ámbito ambulatorio, hospitalario y domiciliario.
- ❖ Brindar atención de enfermería a la mujer en su proceso reproductivo: en la etapa preconcepcional, embarazo, parto, puerperio y su rol en el ámbito familiar y de trabajo.
- ❖ Brindar atención integral de enfermería al recién nacido, menores de un año, preescolar, escolar y adolescente sanos y enfermos.
- ❖ Brindar atención integral de enfermería a adultos/as y ancianos/as sanos y enfermos.
- ❖ Participar en el manejo clínico y epidemiológico de los principales problemas de salud agudos y crónico – degenerativos, teniendo en cuenta los determinantes sociales, culturales, ecológicos y el perfil epidemiológico vigente.



- ❖ Atender en domicilio a la persona, familia en la prevención y seguimiento de problemas crónico – degenerativos: hipertensión arterial, diabetes, pacientes renales, cardiovasculares, control de crecimiento y desarrollo, rehidratación, control prenatal primario, prevención de complicaciones, organización y desarrollo de grupos de pacientes crónicos y de otra índole.

**Administración de servicios de enfermería, participación en la toma de decisiones y planificación de los servicios de salud, políticas, programas y proyectos dirigidos a grupos específicos y de beneficio comunitario.**

- Participar en la formulación de políticas y programas de atención de salud.
- Planificar, ejecutar, evaluar y supervisar los programas de atención de salud y enfermería.
- Ejercer el liderazgo, desarrollar la creatividad y promover el desarrollo profesional, actuando activamente en las organizaciones gremiales.
- Administrar políticas de dotación de recursos humanos, materiales y financieros, aplicando indicadores de calidad, eficacia y equidad.
- Conducir y apoyar la programación local, en las unidades de salud de su jurisdicción.
- Supervisar y evaluar el trabajo de enfermería y salud en los diferentes niveles para detectar necesidades de capacitación y ejecutar programas de educación continua.
- Administrar los servicios de salud en las áreas de enfermería y docencia.
- Fortalecer las iniciativas locales encaminadas a la solución de los problemas y la participación comunitaria.
- Organizar y liderar microempresas en el área de la salud.<sup>20</sup>

**Información, educación y comunicación en salud de acuerdo con necesidades específicas tendientes a mejorar las condiciones de salud y vida de la población.**

- ❖ Participar y formar recursos humanos de enfermería.

---

<sup>20</sup> <sup>20</sup>CARRERA SOSA, Lourdes. MERCHÁN, María. VELASCO GARCÉS, María de Lourdes. Propuesta de Política de Educación de Enfermería. 2012 – 2021.

- ❖ Capacitar permanentemente al personal de salud y grupos poblacionales.
- ❖ Planificar, ejecutar y evaluar programas de educación en salud a la persona, familia y comunidad.
- ❖ Diseñar y producir material educativo y de comunicación.
- ❖ Capacitar en el manejo y funcionamiento de equipos y tecnología de punta, insumos médicos y terapéuticos de desarrollo comunitario, de salud, saneamiento ambiental básico, otros.
- ❖ Preparar al personal.

**Realización y participación en investigaciones en el campo de la salud y particularmente de enfermería, que contribuya a la solución de los problemas de salud y al desarrollo de la profesión.**

- Realizar investigaciones clínicas y epidemiológicas que promuevan la solución de problemas de salud.
- Aplicar la ciencia y la tecnología en la ejecución de investigaciones.
- Participar en proyectos de investigación: cualitativas y cuantitativas con equipos multidisciplinarios y multisectoriales, relacionados con la salud y otros ámbitos.<sup>21</sup>

Lo que se busca es el fortalecimiento de la formación profesional de los/as enfermeros/as, pensando primordialmente en la calidad de la atención que se debe brindar a las personas que requieren de atención para su salud; ya que debe existir una óptima aplicación práctica de los conocimientos aprendidos en la formación universitaria; así como de los desempeños desarrollados en las prácticas de aplicación tanto en el campo de la administración, así como de la investigación, nivel comunitario, la docencia y el cuidado directo.

Consideramos que la propuesta tiene su razón de ser, porque el mundo actual es tan cambiante, porque la ciencia y la tecnología presentan continuamente innovaciones, creaciones, con las que se trata de ayudar a mejorar el nivel de vida de las personas;

---

<sup>21</sup>CARRERA SOSA, Lourdes. MERCHÁN, María. VELASCO GARCÉS, María de Lourdes. Propuesta de Política de Educación de Enfermería. 2012 – 2021.

aunque éste beneficio no llegue a todos, por las condiciones económicas. En tal virtud, la carrera de enfermería debe ser revisada y actualizada, para poder cumplir con los requerimientos y exigencias del mundo actual; tomando en cuenta el cuidado directo de las personas, razón de ser de la carrera, la investigación, con el fin de conocer los avances científicos y tecnológicos, para obtener la información y poder aplicar los cambios en el trabajo; sin descuidar la educación, porque es necesario capacitar a las personas, para que tengan mayor cuidado en su salud; y aquí también interviene la didáctica, como la forma de llegar hasta los pacientes y personas que requieren de la ayuda de las/os profesionales de enfermería.

## 1.2.2 DESEMPEÑO LABORAL

Para efecto del siguiente trabajo se considera como, las actividades que cada profesional realiza de acuerdo con su especialidad y las disposiciones legales existentes.

Se pueden dar muchas definiciones de desempeño laboral como por ejemplo las metas que debe alcanzar un trabajador dentro de la institución en un tiempo determinado. Con ello se evidencia que el **desempeño laboral de los recursos humanos** tendrá mucho que ver con el comportamiento de los trabajadores y los resultados obtenidos, así como de la motivación. Cuanto mejor sea la motivación mejor se podrá desempeñar en el trabajo y con ello mejorar la productividad.

Para un buen desempeño laboral es muy importante que los/as enfermeras/os entiendan cuáles son sus funciones o tareas específicas, los procedimientos que se deben seguir, las políticas que se deben respetar, los objetivos que deben cumplir y que estarán especificados en las leyes vigentes en el país.

Las normas legales vigentes en el país, determinan las acciones que deben llevar a cabo las personas que cumplen con un rol dentro de la función pública; con mayor razón si es un profesional, que tiene una formación académica previa, con conocimientos que deben ser puestos en práctica de acuerdo con la realidad en la que está desempeñándose, la preparación recibida, el clima institucional del lugar de trabajo, así como de las disponibilidades de materiales para una adecuada atención o cumplimiento de las obligaciones.

En tal virtud, la Ley Orgánica del Servidor Público, define a las/os servidoras/es públicos como las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público; es decir, que son personas que trabajan para el Estado y perciben un salario del presupuesto nacional del Estado. Por tanto dentro de los/as servidores están incluidos los profesionales que laboran en el Sector Público de Salud haciendo mención a las/os enfermeros/as.

Esta misma Ley Orgánica del Servidos Público define situaciones como puestos o cargos, funciones, deberes y derechos, remuneraciones y también considera la evaluación del desempeño del servidor público. Con el fin de conocer el nivel de cumplimiento de sus obligaciones, en base al cargo asignado y las labores que debe realizar; así como los resultados alcanzados en su desempeño.

### **1.2.2.1 SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL A LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA<sup>22</sup>**

Se considera que el desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, para cuyo efecto un empleador debe tomar en cuenta algunos factores en el personal a ser evaluado, como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad; con el fin de analizar a cada empleado de forma individual.

Las evaluaciones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar por el resultado que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido.

Que, es necesario dotar a las organizaciones públicas del marco normativo, metodológico y procedimental, sustentados en preceptos constitucionales, legales y nuevas técnicas y herramientas gerenciales, a fin de generar una cultura de medición y mejoramiento del desempeño de los servidores públicos, desde la perspectiva de las competencias, necesarias para el logro de los resultados asignados a los puestos de trabajo, e integrados a los productos y servicios que les corresponde generar a cada unidad o proceso interno de la organización.

**Art. 78:** Al evaluar la labor que realizan los servidores públicos, y en este caso las enfermeras/os en sus respectivos puestos de trabajo; ahí la necesidad de consignar una calificación, y que tiene como escala la siguiente:

- ❖ **Excelente.-** Desempeño alto, calificación que es igual o superior al 90,5%.

---

<sup>22</sup> LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO. Capítulo 6 . Art. 76. Quito 2010.

- ❖ **Muy bueno.-** Desempeño mejor a lo esperado, calificación que está comprendida entre el 80,5% y 90,4%.
- ❖ **Satisfactorio.-**Desempeño esperado, calificación que está comprendida entre el 70,5% y 80,4%.
- ❖ **Deficiente.-**Desempeño bajo lo esperado, calificación que está comprendida entre el 60,5% y 70,4%.
- ❖ **Inaceptable.-**Desempeño muy bajo a lo esperado, calificación igual o inferior al 60,4%.<sup>23</sup>

En el proceso de evaluación la servidora o servidor público y en el presente caso la enfermera o enfermero deberán conocer los objetivos de la evaluación, los mismos que serán relacionados con el puesto que desempeña. Los instrumentos diseñados para la evaluación del desempeño, deberán ser suscritos por el jefe inmediato o el funcionario evaluador, pudiendo este último realizar sus observaciones por escrito.

#### **1.2.2.2. INDICADORES PARA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL**

Los resultados de la evaluación serán notificados a la enfermera o enfermero evaluado, en un plazo de ocho días, quien podrá solicitar por escrito y fundamentada, la reconsideración y/o la recalificación; decisión que corresponderá a la autoridad nominadora, quien deberá notificar por escrito a la o él servidor evaluado en un plazo máximo de ocho días con la resolución correspondiente.

El proceso de recalificación será realizado por un tribunal integrado por tres servidores incluidos en la escala del nivel jerárquico superior que no hayan intervenido en la calificación inicial.

**Artículo 79.- De los objetivos de la evaluación del desempeño.-** La evaluación del desempeño de las y los servidores públicos debe propender a respetar y consagrar lo señalado en los artículos 1 y 2 de esta Ley.

---

<sup>23</sup>LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO. Capítulo 6 . Art. 78. Quito 2010.

La evaluación del desempeño servirá de base para:

a) Ascenso y cesación.

b) Concesión de otros estímulos que contemplen esta Ley o los reglamentos, tales como: menciones honoríficas, licencias para estudio, becas y cursos de formación, capacitación e instrucción.<sup>24</sup>

Para la enfermera o el enfermero, los dos objetivos son muy valiosos, porque de su buen desempeño obtiene un ascenso, como reconocimiento a su labor desempeñada; pero también asegura la posibilidad de licencias para estudio, becas y cursos de formación, capacitación e instrucción, que le permiten contar con nuevos conocimientos, acordes con los adelantos de la ciencia y la tecnología; especialmente en lo que se refiere al área de salud y de su competencia profesional; puesto que, lo aprendido en el proceso de formación en la Universidad, debe ser actualizado de forma permanente, para un eficiente y eficaz desempeño profesional, y así poder salvaguardar la vida de los usuarios y alcanzar el buen vivir para todos.

Como el servidor o servidora pública, así como la enfermera/o, conocen los objetivos de la evaluación y aceptan las condiciones de la misma, es necesario también que tengan la información correspondiente de lo que ocurriría con los resultados alcanzados de su desempeño profesional. Servidora o servidor público que obtuviere la calificación de regular, será nuevamente evaluado en el plazo de tres meses y si nuevamente mereciere la calificación de regular, dará lugar a que sea destituido de su puesto, previo el respectivo sumario administrativo que se efectuará de manera inmediata. Posteriores evaluaciones deberán observar el mismo procedimiento.

### **1.2.2.3 FIJAR METAS Y OBJETIVOS LABORALES**

La fijación de metas y objetivos es una manera de garantizar que el desempeño en el trabajo sea aceptable, siempre en la certeza de que se puede mejorar para llegar a un desempeño óptimo de las funciones. El cumplimiento de las metas diarias que conducen a los objetivos generales puede mejorar la evaluación del desempeño

---

<sup>24</sup> LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO. Capítulo 6 . Art. 79. Quito 2010.

laboral cuando llegue el momento de realizarlas. Cada enfermera/o debe crear un objetivo específico para su trabajo y esforzarse por alcanzarlo siguiendo la política y los procedimientos de la institución en la que labora. Hay que mantener los objetivos en mente y recurrir a metas diarias y semanales que ayuden a cumplirlos. Esto puede ayudar a ser más productivo y a desempeñarse de acuerdo a las expectativas de los empleadores.

### **1.2.2.2 DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA.**

La profesión de enfermería es única, cuya misión medular es la atención de los seres humanos en su experiencia de salud y enfermedad. En tal sentido, las enfermeras tienen dos funciones básicas: ser prestadoras y gerentes de servicio en las organizaciones donde se desempeñan<sup>25</sup>. En este sentido, las enfermeras son al mismo tiempo prestadoras de servicio y coordinadora en el área de cuidado, quienes poseen conocimientos clínicos, administrativos y gerenciales que se superponen en el desempeño laboral.

En consecuencia, el trabajo como sinónimo de desempeño laboral se caracteriza por el esfuerzo físico e intelectual de los seres humanos, que favorece al desarrollo de acciones creativas y productivas, mediante la utilización de instrumentos, materiales, técnicas para generar bienes y servicios.

En la naturaleza o esencia del trabajo se incluyen: el contenido: tareas, comportamientos, funciones, relaciones, responsabilidades, los requisitos para desempeñarlo, habilidades, experiencias y capacidades. Así como las retribuciones y remuneraciones por desempeñarlo: salarios, promociones y satisfacción intrínseca.<sup>26</sup>

Esta idea denota la importancia del desempeño de las personas como fuerza laboral determinante para realizar actividades específicas, mediante el aporte de sus experiencias, habilidades, capacidades y motivaciones propias, con el fin de satisfacer sus propias expectativas y participar en el logro de las metas de la organización a la cual pertenece.

---

<sup>25</sup> HUBER, Diane (1999). Liderazgo y Administración en Enfermería. México - Distrito Federal, Editorial Mc Graw Hill. Interamericana

<sup>26</sup> MILKOVICH, George y BOUDREAU, J. (1994). Dirección y Administración de los Recursos Humanos. Un enfoque de estrategia. EEUU. Editorial Addison Wesley Iberoamericana. Sexta Edición.



De tal manera que un equipo de trabajo para desempeñarse eficazmente requiere diferentes tipos de habilidades, necesita gente con experiencia técnica, capaces de identificar problemas, generar alternativas, evaluar esas alternativas y elegir las opciones pertinentes<sup>27</sup>. Por tanto, el desempeño laboral de los gerentes de enfermería está basado en la ejecución de actividades profesionales y refleja el conocimiento, habilidades y destrezas de los mismos, donde el liderazgo, la autonomía profesional, la responsabilidad, la toma de decisiones, la identidad profesional, son elementos fundamentales para optimizar la prestación de los servicios en enfermería.

Es decir, que el desempeño laboral de enfermería debe sustentarse en una práctica asistencial, basada en sólidos conocimientos científicos y humanísticos. Aplicando como herramienta fundamental el proceso de atención de enfermería para proporcionar atención integral a los pacientes bajo su cuidado, mediante la resolución de problemas de enfermería.

### **1.2.2.3 INSTANCIAS NACIONALES PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS DE ENFERMERÍA**

#### **1.2.2.3.1 EJERCICIO DE LA ENFERMERÍA**

Para ejercer como profesional de salud, se requiere haber obtenido título universitario de tercer nivel, conferido por una de las universidades establecidas y reconocidas legalmente en el país, o por una del exterior, revalidado y refrendado. En uno y otro caso el título debe estar registrado ante el CONESUP y por la autoridad sanitaria nacional.

En el sistema educativo ecuatoriano, la formación de enfermeras/os está conformada por los siguientes niveles:

- ✓ Nivel profesional: tercer nivel: licenciada/o en enfermería.
- ✓ Nivel profesional: cuarto nivel: especialidad
- ✓ Nivel profesional: cuarto nivel: maestría.

---

<sup>27</sup> ROBBINS, Stephen (1999). Comportamiento Organizacional. México – Distrito Federal. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. 8ª edición.

- ✓ Nivel profesional: cuarto nivel: doctorado (PHD).<sup>28</sup>

Los profesionales y técnicos de nivel superior que ejerzan actividades relacionadas con la salud, están obligados a limitar sus acciones al área que el título les asigne.

Corresponde a la autoridad sanitaria nacional la investigación y sanción de la práctica ilegal, negligencia, impericia, imprudencia e inobservancia en el ejercicio de las profesiones de la salud, sin perjuicio de la acción de la justicia ordinaria.<sup>29</sup>

#### **1.2.2.4 FUNCIONES QUE CUMPLE LA ENFERMERA SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO (EX – SENDRES)**

La función **Cuidado Directo** está referida a la práctica profesional en cuanto a los cuidados asistenciales y asesoramiento al paciente y a su familia. Se basa en la educación especializada, criterio y pericia basada en el conocimiento de principios científicos diversos.

En cuanto a la función **Administrativa**, se refiere a la descripción de objetivos y estructuras de una organización, así como formular las normas y tomar decisiones acerca de la responsabilidad y actividad de sus diferentes grupos. Se basa en ciertos principios que deben practicarse en relación con la dirección del personal.

Coordinando interdisciplinariamente, sistematizando métodos de trabajo e intercambiando conocimientos para proporcionar atención integral de salud al usuario, familia y comunidad, promoviendo la participación activa de la población así como de otros factores sociales del área geográfica de influencia tendientes a la autogestión de su salud.

En cuanto a la función de **Docencia** se hace necesario promover el afianzamiento de las competencias cognitivas del profesional de enfermería en el desenvolvimiento laboral, mediante las acciones individuales y cognitivas desarrolladas.

---

<sup>28</sup> ASAMBLEA NACIONAL. Ley Orgánica de Educación Superior. Quito. 2010

<sup>29</sup> REGULACION DE LA ENFERMERA EN AMERICA LATINA. Cap. II de la nueva Ley Orgánica de Salud que se refiere a los Profesionales de salud y su ejercicio. Art.199. D.C: OPS, 2011.Ecuador

El profesional de enfermería debe estar informado sobre las nuevas técnicas de adiestramiento y capacitación lo que redundara en beneficio para el desempeño. Con ello se pretende lograr un mejoramiento profesional elevando el nivel de conocimientos de los profesionales.

En el área de **Investigación**, la cultiva el profesional de enfermería al discutir con bases teóricas y científicas algún tipo de estudio o caso clínico en particular, con el respaldo bibliográfico que sustenta dichas teorías empleadas en el trabajo investigativo.

Mediante resolución N°. SENRES-2008-000038 el Ministerio de Relaciones Laborales (Ex - SENRES), emitió la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño, la cual dota a las organizaciones públicas dentro del marco normativo, metodológico y procedimental, sustentado en preceptos constitucionales legales, nuevas técnicas y herramientas gerenciales a fin de generar una cultura de medición y mejoramiento del desempeño de los servidores públicos, desde las perspectivas de las competencias necesarias para el logro de los resultados asignados a los puestos de trabajo e integrando a los productos y servicios que les corresponde generar a cada unidad y proceso interno de la organización; cuyo ámbito de aplicación comprende a las instituciones del Estado señaladas en el artículo 3 de la LOSEP.<sup>30</sup>

En consecuencia, y a fin de llevar acabo la evaluación del desempeño de los servidores de las unidades de auditoria interna de las entidades del sector público, se aplicarán las disposiciones técnico-legales referidas en la norma técnica antes indicada, así como el formulario correspondiente SENRES-EVAL-03:

---

<sup>30</sup> LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO. Cap. VI. Del Subsistema de Evaluación del Desempeño. Art. 76. Quito. 2010.

**1.2.2.4.1 ACTIVIDADES DE ENFERMERÍA  
HOSPITALARIA DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR  
PÚBLICO (EX SENRES)<sup>31</sup>**

<b>ACTIVIDADES ESENCIALES</b>	<b>CONOCIMIENTO</b>	<b>DESTREZAS/ HABILIDADES</b>
Ejecuta la atención de enfermería aplicando el modelo a través del proceso de atención de enfermería (PAE)	Conocer sobre teorías, modelos y proceso de atención de enfermería, administración, derechos humanos.	Pensamiento conceptual
Participa en el mejoramiento continuo de la calidad de atención al usuario.	Conocer sobre el proceso de mejoramiento de la calidad, administración y marketing.	Generación de ideas
Coordina con las unidades de apoyo y otros miembros de equipo los procesos de atención del usuario.	Conocer sobre procesos de atención y diagramas de flujo y tipos de comunicación.	Juicio y toma de decisiones
Registra las actividades en los formularios correspondientes del sistema de información.	Conocer sobre los paquetes informáticos y sistema de información existente en salud.	Expresión escrita
Propone, apoya y participa en la investigación. y contribuye al mejoramiento de la practica de enfermería	Conocer sobre la metodología de la investigación bioestadística e informática.	Pensamiento conceptual
Ejecuta y controla el cumplimiento de las actividades de higiene, confort, traslado y seguridad del usuario	Conocer sobre la metodología de la investigación bioestadística e informática	Monitoreo y control
Participa e identifica las necesidades y expectativas de capacitación y educación continua del usuario interno y externo.	Conocer sobre procesos de atención, y diagrama de flujo y tipos de comunicación	Pensamiento conceptual
Participa en la elaboración y ejecución del plan estratégico y operativo de la Gestión de Enfermería.	Conocer sobre teorías, modelos y proceso de atención de enfermería.	Pensamiento estratégico.

**Fuente:** Secretaria Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público.

**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

<sup>31</sup> LOSEP. Subsistema de Evaluación del Desempeño. Cap. IV. 8<sup>vo</sup>. Formulario SENRES- EVAL-03. Quito 2010.

**1.2.2.4.2 ACTIVIDADES DE LA ENFERMERA COMUNITARIA  
DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO  
(EX SENRES)<sup>32</sup>**

<b>ACTIVIDADES ESENCIALES</b>	<b>CONOCIMIENTO</b>	<b>DESTREZAS/ HABILIDADES</b>
Da atención de enfermería a la usuarios, la familia y la comunidad aplicando el modelo de salud integral familiar y comunitaria a través del proceso de atención de enfermería (PAE)	Conocer sobre teorías, modelos, el proceso de atención de enfermería, enfermería comunitaria, farmacología y fisiopatología.	Pensamiento analítico.
Elabora y aplica programas de atención primaria y los establecimientos por el MSP.	Conocer sobre atención primaria y promoción de la salud.	Generación de ideas
Ejecuta, supervisa y evalúa las acciones de control y vigilancia epidemiológica.	Conocer sobre control y vigilancia epidemiológica y sistema de información	Monitoreo y control
Promueve la participación social con todos los actores de la localidad.	Conocer sobre participación y veeduría social y espacio saludables.	Expresión oral
Elabora, ejecuta y evalúa programas de educación al personal de salud, voluntarias de salud, usuarios, familia y comunidad.	Conocer sobre las técnicas y ejes educativos.	Planificación y gestión
Programa periódicamente las actividades de desarrollo comunitario y saneamiento ambiental.	Conocer sobre participación y veeduría social y espacio saludables	Planificación y gestión
Identifica, recluta, selecciona, capacita y apoya técnica y logísticamente a los recursos voluntarios de la comunidad.	Conocer sobre las técnicas y ejes educativos	Pensamiento estratégico
Identifica, capta y refiere a usuarios o a grupos vulnerables y de riesgo.	Conocer sobre las técnicas y ejes educativos	Generación de ideas

**Fuente:** Secretaria Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público.

**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

<sup>32</sup> LOSEP. Subsistema de Evaluación del Desempeño. Cap. IV. 8<sup>vo</sup>. Formulario SENRES- EVAL-03. Quito 2010.

### 1.2.2.5 EL LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

El liderazgo de enfermería es un proceso que promueve la mejora de las condiciones de salud y vida de la población. Es un proceso que favorece el desarrollo social profesional y organizacional, dada la importancia del liderazgo como elemento promotor de desarrollo se hace necesario capacitar cada vez mejor a los profesionales de enfermería. Para satisfacer la necesidad señalada se requiere que el sector educativo se fortalezca en éste sentido.

La gestión del cuidado de enfermería entendida como el ejercicio profesional de la enfermera sustentada en su disciplina. La ciencia de cuidar se define como la aplicación de un juicio profesional en la planificación, organización y control en la provisión de los cuidados oportunos seguros e integrales.

La productividad de una organización depende en gran medida del buen desempeño de los trabajadores. **A mayor bienestar mayor rendimiento y mayor productividad.** Es por todo esto que tiene gran importancia implementar políticas claras y efectivas de motivación laboral.

Está claro que, en la función que cumplimos inciden muchos factores; y de la calidad de los mismos depende también la calidad de nuestro desempeño; y como todo ser humano necesita del respaldo, la motivación, la promoción; igual necesitamos del visto bueno a nuestro trabajo, porque ello motiva a seguir adelante; y las autoridades de las instituciones donde laboramos, deben tener el conocimiento necesario, la capacidad administrativa y el liderazgo para dirigir al grupo, buscando siempre los mejores resultados, a través del respaldo a su personal, la capacitación y el compromiso de todos.

Enfermería como líder en el cuidado de la salud a partir de lo anterior se puede decir que la enfermera es líder en el cuidado. El liderazgo es un componente esencial de la gestión para lo cual las enfermeras deben prepararse muy bien. Una de las

habilidades primordial para lograr el éxito en el rol de líder en el cuidado es la habilidad de comunicación.<sup>33</sup>

En cuanto a la comunicación, según Marriner Tomey, A. (2001): “La comunicación descendente es principalmente de la directiva y ayuda a coordinar las diferentes estructuras de la jerarquía”. Estos niveles jerárquicos realizan comunicación ascendente que les permite la transmisión de información y resolución de problemas ya que se efectúa con la directiva mientras que la “comunicación diagonal se produce en individuos del mismo departamento que no están dentro de la misma jerarquía”.

---

<sup>33</sup>Liderazgo de Enfermería. <http://www.slideshare.net/mqndy/lider-en-enfermeria-11434728>. Martes 10 de septiembre del 2013. 7H00 pm.

## **CAPÍTULO II**

### **DISEÑO METODOLÓGICO**

#### **2.1 METODOLOGÍA**

La investigación en enfermería lleva a un campo de conocimientos científicos de desarrollo que tiene un enfoque social, los conocimientos teóricos, metodológicos y técnicos que proporciona la validez a su práctica social.

#### **2.2 MÉTODO DESCRIPTIVO.**

Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos, relacionados con el desempeño laboral de los/as graduados/as de la carrera de enfermería, período 2008 – 2011 de la Universidad Estatal de Bolívar.

#### **2.3 ANALÍTICO.**

Se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos.

#### **2.4 TRANSVERSAL.**

Este estudio investigativo permite identificar los conocimientos y prácticas en los graduados de enfermería para su desempeño laboral, en una muestra poblacional, haciendo un corte en el tiempo. Desde el año 2008 a 2011.

#### **2.5 DE CAMPO**

Nos permite realizar estudios prácticos en un lugar determinado que puede ayudar a vincular los conocimientos adquiridos en lo teórico, en el proceso de formación y la práctica en el desempeño laboral, por parte de los graduados/as de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.



## **2.6 BIBLIOGRÁFICO.**

Este estudio permite conocer teóricamente los contenidos tratados en el proceso de formación académica, que constan en el pensum académico de la carrera y las prácticas pre-profesionales para un posterior desempeño que se basaran en las funciones que cumple la enfermera para alcanzar un óptimo desempeño laboral, de los/as graduados/as de la carrera de enfermería.

## **2.7 UNIVERSO Y MUESTRA:**

- Población: Enfermeras/os graduadas/os en la Universidad Estatal de Bolívar que laboran en las diferentes unidades de salud siendo un total de 21, las mismas que se encuentran laborando 7 a nivel hospitalario y 11 a nivel comunitario.
- Población: líderes de enfermería de las graduadas de la Universidad Estatal de Bolívar donde prestan su servicio profesional.

Debido a que la población a investigar es pequeña no ha existido la necesidad de sacar muestra por lo que se trabajó con el universo.

En el área comunitaria al momento de aplicar los cuestionarios tres de las graduadas no se encontraron laborando por diferentes razones. Por otra parte existe un número considerable de graduadas que laboran siendo sus propias líderes por desempeñarse en unidades operativas de salud.

## **2.8 MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS**

### **Técnica:**

- Encuesta

### **Instrumento:**

- Cuestionario aplicarse a las graduadas/os de enfermería.
- Cuestionario aplicarse a las líderes de enfermería.

## **2.9 TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.**

Los datos serán procesados mediante el programa de computadora Excel por medio del cual representaremos la información recolectada a través de gráficos estadísticos para la interpretación de los resultados a los/as graduados/as de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, período 2008 a 2011.

## **2.10 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.**

Mediante cuadros gráficos de barras se mostrarán los porcentajes obtenidos del cuestionario aplicado, los cuales nos indicarán el nivel de conocimientos y prácticas relacionados con el desempeño laboral de los/as graduados/as de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, en el período 2008 – 2011.

Es ya en el trabajo, donde se define claramente lo que es el desempeño profesional, el que tiene relación directa con la formación académica recibida en el proceso de formación profesional. El cumplir con todo lo establecido es muy complejo, porque hay una serie de factores que inciden en la calidad de atención y buenos resultados; pero, los profesionales están preparados para sortear las dificultades, brindar la mejor atención y lograr que, las personas que requieren de nuestra ayuda, sean atendidas de la mejor manera; por convicción personal, por responsabilidad y en el sagrado cumplimiento del deber.

## CAPITULO III

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

#### 3.1 CUESTIONARIO APLICADO A LAS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

##### 3.1.1 ÁREA HOSPITALARIA Y COMUNITARIA

##### FORMACIÓN ACÁDEMICA

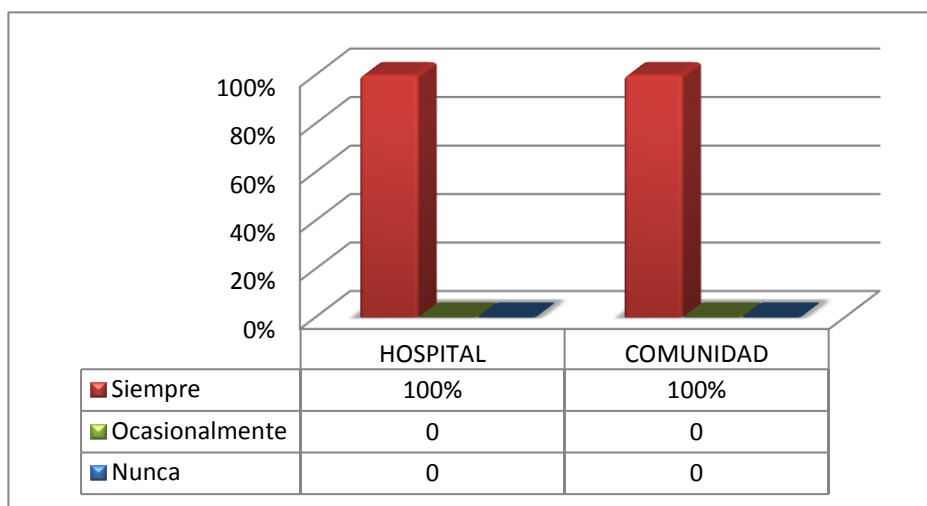
TABLA N° 1

#### ATENCIÓN INTEGRAL AL INDIVIDUO, FAMILIA Y COMUNIDAD

ALTERNATIVA	HOSPITAL		COMUNIDAD	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	7	100	11	100
Ocasionalmente	0	0	0	0
Nunca	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales de Enfermería Área 1, 2, 3 y 4  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

GRÁFICO N° 1



## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

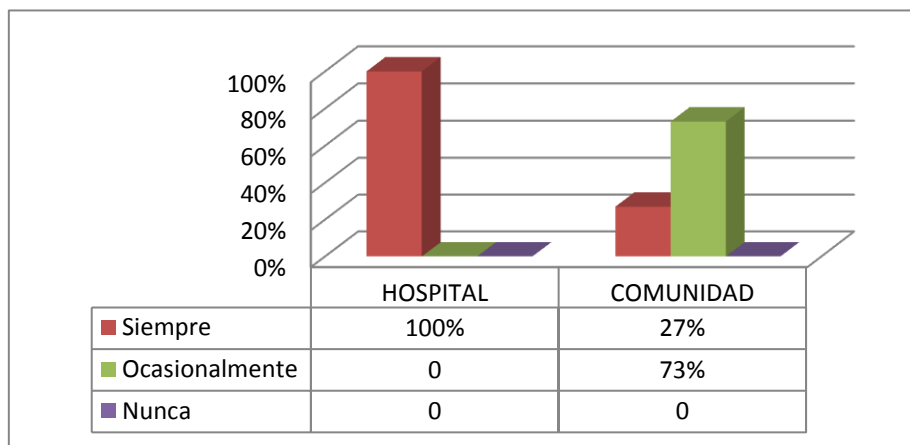
Como se puede observar los resultados estadísticos, todas las enfermeras encuestadas tanto a nivel comunitario como hospitalario, manifiestan que siempre recibieron conocimientos científicos-prácticos para brindar cuidado integral al individuo, familia y comunidad, con dominio en la disciplina y las competencias propias de la profesión. En la comunidad las profesionales siempre brindan la atención mediante los diversos modelos teóricos que tiene como base fundamental el trato a lo personal como un ser humano integral, siendo una fortaleza para la facultad de ciencias de la salud.

**TABLA N° 2**  
**INTERVENCIONES EN BASE AL PROCESO DE ATENCIÓN DE**  
**ENFERMERÍA**

ALTERNATIVA	HOSPITAL		COMUNIDAD	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	4	100	6	27
<b>Ocasionalmente</b>	3	0	5	73
<b>Nunca</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales de Enfermería Área 1, 2, 3 y 4  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 2**



### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Los resultados obtenidos reflejan que a nivel Hospitalario manifiestan que dentro de la formación académica siempre recibieron conocimientos sobre el desarrollo de intervenciones en base al Proceso de Atención de Enfermería, que permite crear un plan de cuidados centrado en las respuestas humanas. Considerando al paciente un individuo único, que necesita atenciones de enfermería enfocadas específicamente a él y no solo a su enfermedad. En la Comunidad un número considerable dice ocasionalmente ya que ellos indican se debería profundizar un tema tan importante desde los primeros ciclos.

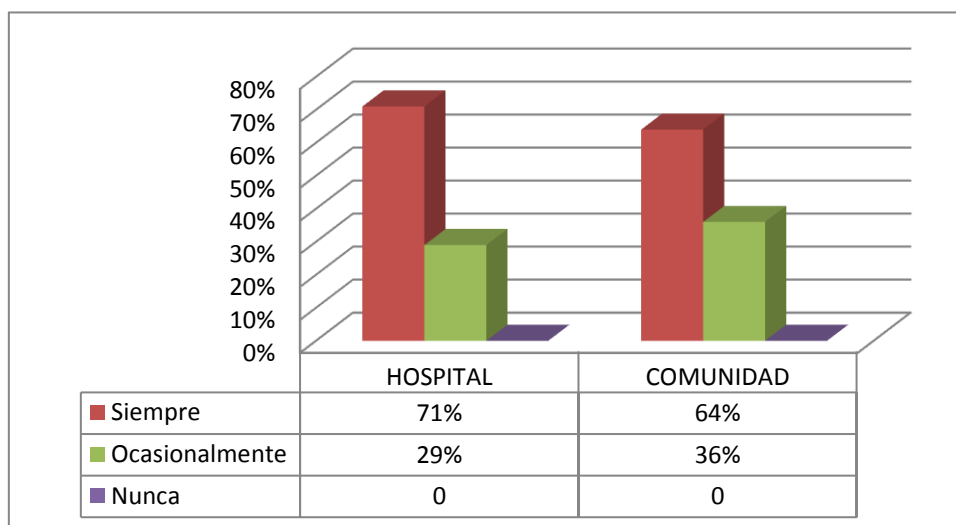
**TABLA N° 3**

**MANEJO CLÍNICO DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS DE SALUD DE LA POBLACIÓN**

ALTERNATIVA	HOSPITAL		COMUNIDAD	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	5	71	7	64
<b>Ocasionalmente</b>	2	29	4	36
<b>Nunca</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales de Enfermería Área 1, 2, 3 y 4  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 3**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Los resultados obtenidos reflejan que un mayor porcentaje de la población en estudio, adquirieron conocimientos sobre el manejo clínico de los principales problemas de salud de la población, seguido de un porcentaje mínimo que responde ocasionalmente; debiendo tomarse en cuenta lo que estipula la Propuesta Política de Educación de Enfermería en relación a los problemas de salud agudos y crónicos-degenerativos, considerando los determinantes epidemiológicos.

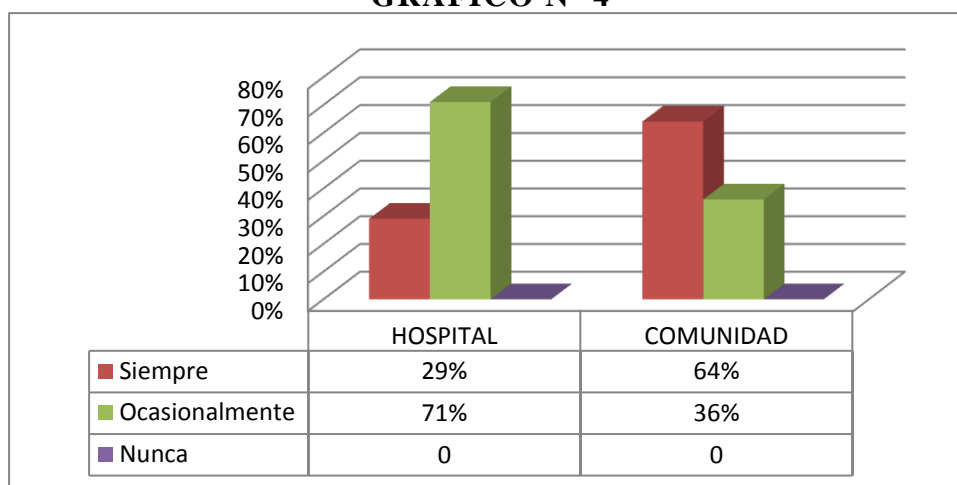
**TABLA N° 4**

**DETERMINANTES SOCIALES, CULTURALES, ECOLÓGICOS Y EL  
PERFIL EPIDEMIOLÓGICO VIGENTE EN SALUD**

ALTERNATIVA	HOSPITAL		COMUNIDAD	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	2	29	7	64
<b>Ocasionalmente</b>	5	71	4	36
<b>Nunca</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales de Enfermería Área 1, 2, 3 y 4  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 4**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

La tabla estadística refleja que a nivel hospitalario ocasionalmente recibieron conocimientos sobre los determinantes sociales, culturales, ecológicos y el perfil epidemiológico vigente en salud, porque en su formación no se profundizó en los temas relacionados, haciendo falta concientizar la importancia y la aplicación de las mismas para contribuir en el desarrollo laboral de las cátedras. Lo contrario se evidencia en el nivel comunitario donde la mayoría responde que siempre han recibido conocimientos acerca del tema; que han favorecido para desempeñar bien sus funciones. Siendo de gran importancia dentro de la formación académica se profundice en las cátedras de epidemiología y metodología de la investigación.

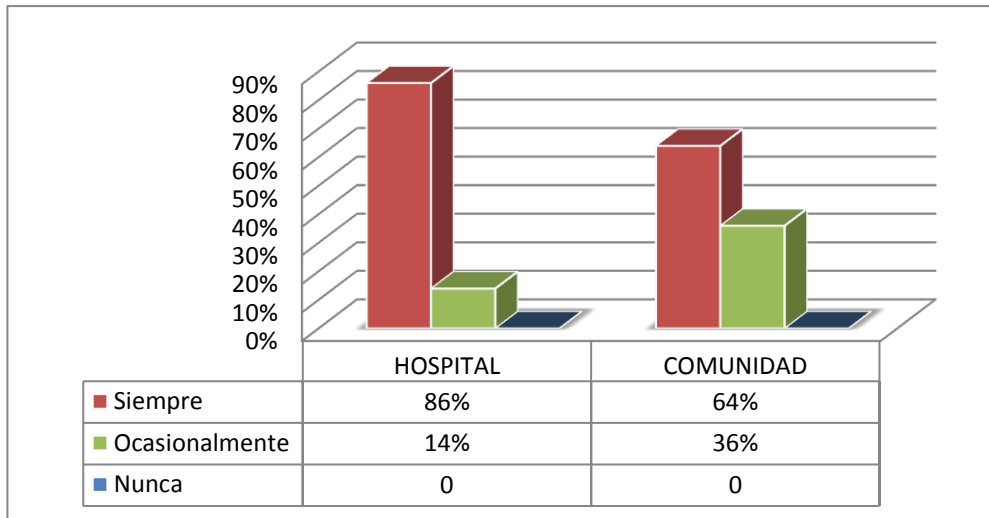
**TABLA N°5**

**ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD EN LAS ÁREAS DE ENFERMERÍA**

ALTERNATIVA	HOSPITAL		COMUNIDAD	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	6	86	7	64
<b>Ocasionalmente</b>	1	14	4	36
<b>Nunca</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	7	100	11	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales de Enfermería Área 1, 2, 3 y 4  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 5**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

La tabla estadística refleja que a nivel hospitalario y comunitario un mayor porcentaje siempre adquirieron conocimientos en administración, ya que el pensum académico de la facultad esta correlacionado con lo establecido por la Política de Educación en lo que se refiere al tercer nivel de educación superior. Seguido de en un margen no muy significativo opinan que ocasionalmente.



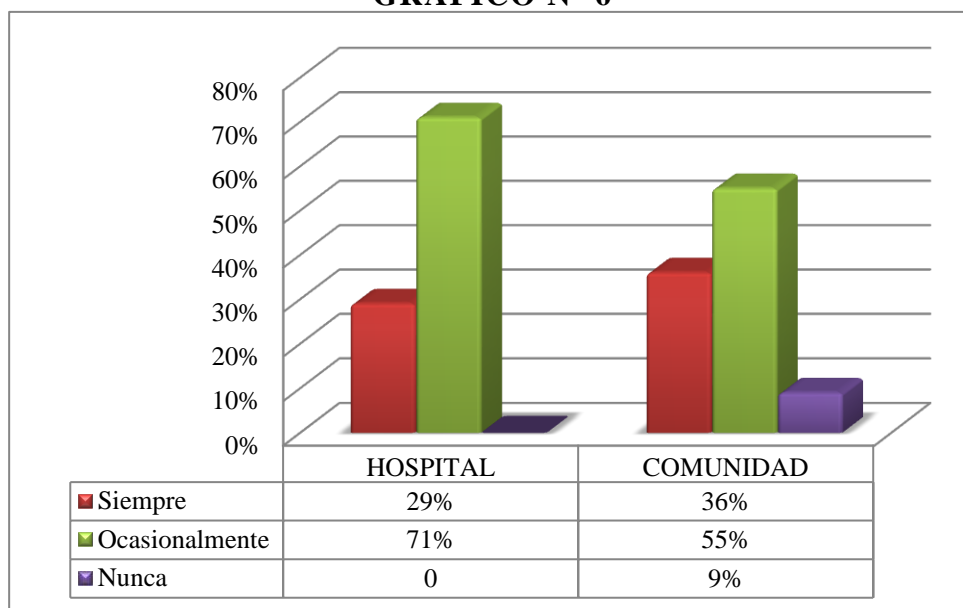
**TABLA N° 6**

**ELABORACIÓN DE MANUALES DE PROCEDIMIENTOS**

	HOSPITAL		COMUNIDAD	
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	2	29	4	36
<b>Ocasionalmente</b>	5	71	6	55
<b>Nunca</b>	0	0	1	9
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales de Enfermería Área 1, 2, 3 y 4  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 6**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

De acuerdo a los resultados se puede apreciar que la mayoría de enfermeras/os, a nivel comunitario y hospitalario manifiestan que ocasionalmente les guiaron como elaborar manuales de procedimientos, a pesar de que en la cátedra de administración si se abordó este tema, seguido de una minoría que dicen que siempre; conocimientos de importancia en el ejercicio laboral donde cada una de las enfermeras/os están en la obligación de contribuir en la elaboración de dichos manuales de procedimientos según la especialidad en la que se desempeñe.

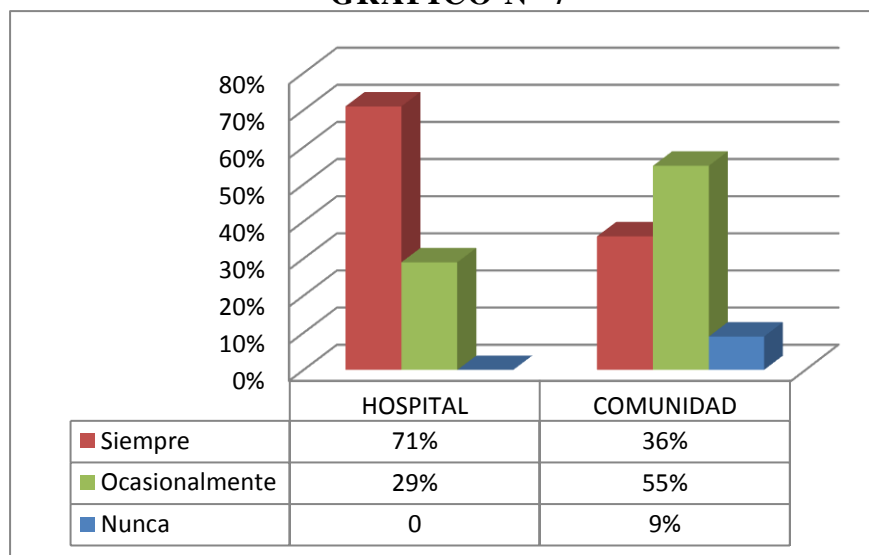
**TABLA N° 7**

**SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE ENFERMERÍA PARA  
DETECTAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

	HOSPITAL		COMUNIDAD	
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	5	71	4	36
<b>Ocasionalmente</b>	2	29	6	55
<b>Nunca</b>	0	0	1	9
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales de Enfermería Área 1, 2, 3 y 4  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 7**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En relación a la supervisión y evaluación del trabajo de enfermería para detectar necesidades de capacitación hay diferencias de criterio. En el hospital se destacan que si han recibido mas no así en la comunidad, siendo una de las funciones básicas de la enfermera/o la detección de necesidades partiendo del desarrollo del pensamiento lógico, crítico, conceptual innato de cada ser humano.

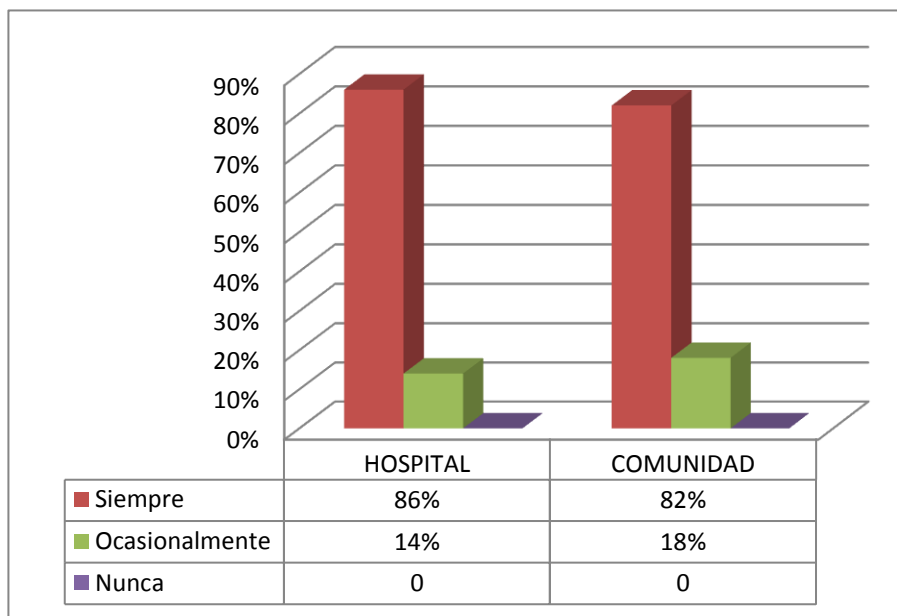
**TABLA N° 8**

**PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN EN ENFERMERÍA EN SALUD AL USUARIO INTERNO Y EXTERNO**

ALTERNATIVA	HOSPITAL		COMUNIDAD	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	6	86	9	82
<b>Ocasionalmente</b>	1	14	2	18
<b>Nunca</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales de Enfermería Área 1, 2, 3 y 4  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 8**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Los resultados obtenidos reflejan que en un mayor porcentaje a nivel hospitalario y comunitario siempre adquirieron conocimientos sobre planificación y ejecución de programas de enfermería en salud al usuario interno y externo. Siendo de gran importancia enfocarse en esta técnica; ya que será útil para concientizar tanto a los miembros del equipo como a la población acerca de los diferentes problemas de salud.

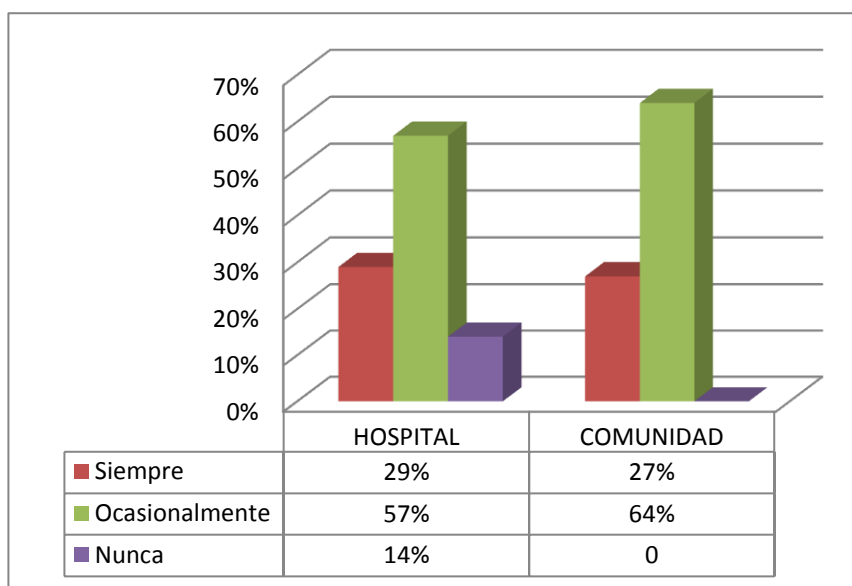
**TABLA N° 9**

**FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN ENFERMERÍA**

ALTERNATIVA	HOSPITAL		COMUNIDAD	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	2	29	1	27
<b>Ocasionalmente</b>	4	57	7	64
<b>Nunca</b>	1	14	3	9
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales de Enfermería Área 1, 2, 3 y 4  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 9**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

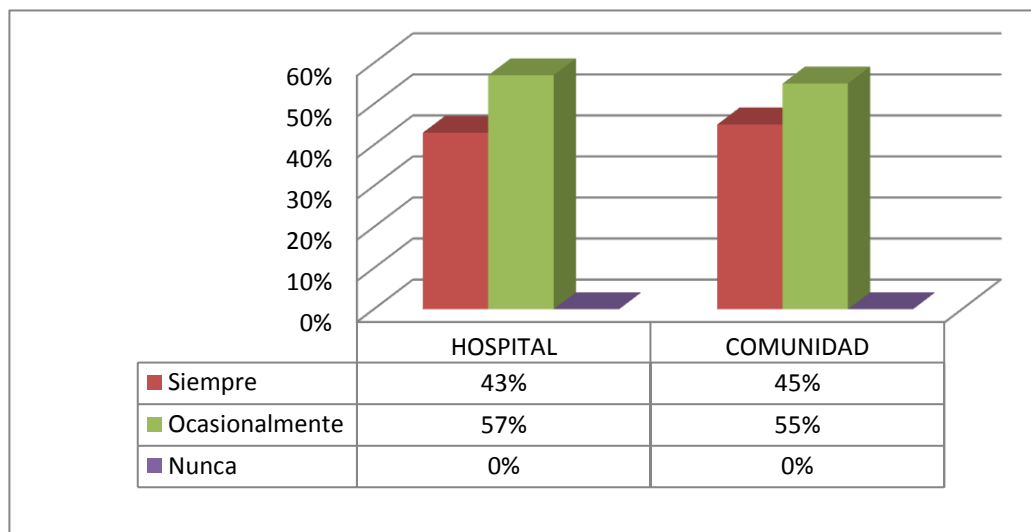
Según el cuadro estadístico podemos apreciar que no hay diversidad de criterio en el hospital ni en comunidad refieren que ocasionalmente se les instruyó para formar recursos humanos en enfermería; haciendo relevancia a uno de los fines que persigue la ASEDEFE que es propiciar un proceso educativo, científico-técnico, humano, participativo y de calidad, que garantice el desarrollo de una conciencia crítica, creativa y comprometida con la salud y sociedad.

**TABLA N° 10**  
**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN PARA CONTRIBUIR AL**  
**DESARROLLO PROFESIONAL**

ALTERNATIVA	HOSPITAL		COMUNIDAD	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	3	43	5	45
<b>Ocasionalmente</b>	4	57	6	55
<b>Nunca</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales de Enfermería Área 1, 2, 3 y 4  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 10**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a lo que se observa en las respuestas del cuestionario se evidencia tanto a nivel hospitalario y comunitario, ocasionalmente conocieron sobre metodología de la investigación porque los conocimientos fueron básicos y por otra parte las estudiantes desvalorizaron la importancia de la cátedra en el proceso de formación y el aporte del mismos en el ejercicio profesional. Seguido de un considerable porcentaje que resalta siempre.

**TABLA N° 11**

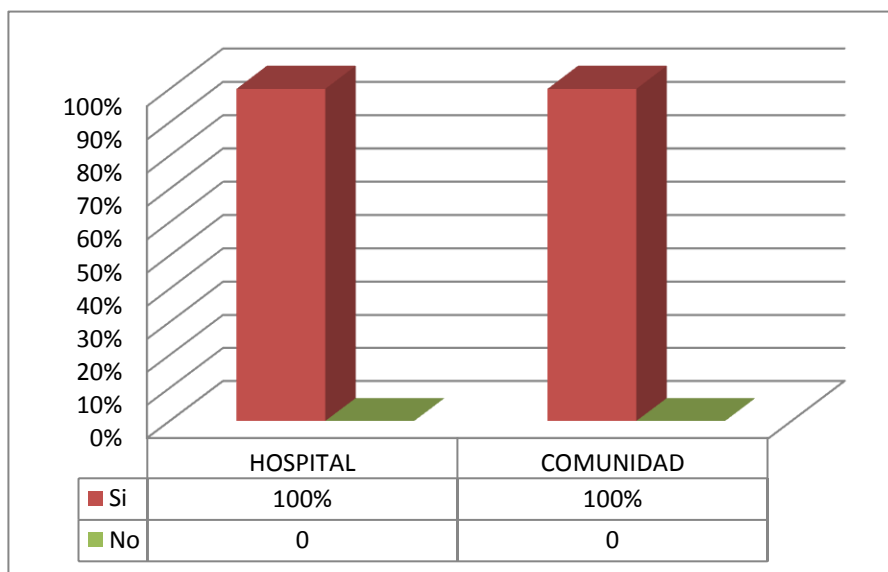
**HUMANISMO Y PRINCIPIOS ÉTICOS**

	HOSPITAL		COMUNIDAD	
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	100	11	100
No	0	0	0	0
Total	7	100	11	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales de Enfermería Área 1, 2, 3 y 4

**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 11**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

La población objeto de estudio en su totalidad refiere haberse formado según la misión de la escuela que es “Garantizar la formación de Licenciada/os en ciencias de la enfermería humanistas, éticos, con competencias para brindar cuidado integral al individuo, familia y comunidad”. Basados en la ética profesional de enfermería que es la razón de los comportamientos en la práctica de la profesión, cuyos principios regulan las conductas y los valores del ser humano.

**TABLA N° 12**

**ASIGNATURAS RECIBIDAS EN LA FORMACIÓN ACADÉMICA HAN  
CONTRIBUIDO A UN ÓPTIMO DESEMPEÑO LABORAL**

COMPONENTE	ASIGNATURAS	HOSPITAL			COMUNIDAD		
		Totalm ente	Parcialm ente	Nada	Totalm ente	Parcialm ente	Nada
<b>PROFESIONAL ESPECIFICO</b>	ENF. NEO.PED.	100%			40%	30%	30%
	ENF. ADULTO	100%			100%		
	ENF. SS. REPROD	100%			100%		
	ENF. QUIRURGICA	100%			30%	40%	30%
	ENF. PSIQUIATRICA	40%	30%	30%	40%	40%	20%
	ENF. COMUNITARIA	40%	30%	30%	100%		
	PROYECTO SALU ENF	50%	30%	20%	100%		
	ADM. SERV. SALUD Y ENF	60%	40%		70%	30%	
	ENF. SERVICIOS SALUD HOSP	80%	20%		60%	40%	
<b>BASICO PROFESIONAL</b>	ENFERMERIA BASICA	100%			100%		
	MEDICINA ALTERNATIVA	40%	40%	20%	30%	60%	10%
	NUTRICION	80%	20%		70%	30%	
	MORFOFISIOLOGIA	70%	30%		70%	30%	
	PARASITOLOGIA'MICROBIOLOGIA	50%	30%	20%	30%	60%	10%
	FARMACOLOGIA	70%	30%		80%	20%	
	SEMIOLOGIA	40%	30%	30%	30%	50%	20%
	CLINICO QUIRURGICO	100%			90%	10%	
	GINECO'OBSTETRICIA	100%			80%	20%	
	EPIDEMIOLOGIA BIOESTADISTICA	50%	30%	20%	50%	30%	20%
	ATENCION PRIMARIA EN SALUD	50%	20%	30%	40%	20%	40%
	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	50%	30%	20%	50%	30%	20%
BIO QUIMICA	40%	30%	30%	40%	50%	10%	
<b>BASICO</b>	BIOETICA Y LEGISLACION	90%	10%		80%	20%	
	CIENCIAS DE LA CONDUCTA	60%	40%		50%	50%	
	ANTROPOLOGIA MEDICA	60%	20%	20%	40%	30%	30%
	ECOSISTEMAS	50%	30%	20%	50%	30%	20%
	DIDACTICA	50%	30%	20%	30%	50%	20%
<b>HUMANISTICO, SOCIAL INVESTIGATIVO</b>	LENGUAJE Y COMUNICACION	60%	30%	10%	70%	20%	10%
	HERRAMIENTAS INFORMATICAS	30%	40%	30%	30%	40%	30%
	INGLES	50%	20%	30%	50%	20%	30%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales de Enfermería Área 1, 2, 3 y 4  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En forma General de acuerdo a las asignaturas de la malla curricular en su mayoría han contribuido para el desempeño laboral.

Se detallan a continuación dentro de cada componente las materias que parcialmente o nada han contribuido en su campo ocupacional a Nivel Hospitalario por cada uno de los componentes de la malla

### **Componente Profesional Específico**

- ❖ La opción nada correspondiente a enf. psiquiátrica llama la atención e indican las enfermeras/os que por estarse desempeñando en un hospital de especialidades básicas no han tenido la oportunidad de tratar paciente psiquiátricos y enf. comunitaria por que no realizan visitas domiciliarias, ni actividades relacionadas a la comunidad.
- ❖ En relación a las asignaturas proyectos de salud en enfermería y administración en servicios de salud aportan parcialmente, sin embargo aplican los conocimientos cuando lo requieren y manifiestan que asumen la función de liderazgo por delegación de las líderes de servicios titulares.

### **Componente Básico Profesional**

- Manifiestan que no han contribuido las asignaturas de medicina alternativa y bioquímica constituyéndose en un tiempo poco fructífero puesto que las clases fueron irregulares sin avanzar mucho en contenido; parcialmente manifiestan a las asignaturas de epidemiología y bioestadística, metodología de la investigación ya que recibieron conocimientos básicos que no han contribuido para un óptimo desempeño laboral como manifiesta el perfil de egreso.

### **Componente Básico**

- ❖ Indican que las asignaturas dentro de este componente han contribuido parcialmente porque a lo largo de su formación académica se les instruyó



con conocimientos básicos con respecto a la cátedra de didáctica, debiendo la enfermera/o cumplir con su rol de educadora que es de gran importancia para el proceso enseñanza – aprendizaje cuando tienen a su cargo en las áreas de salud estudiantes en proceso de formación.

### **Componentes Humanísticas, Sociales e Investigativo**

- Refieren nada a la asignatura de Inglés debido a que no pusieron interés en su formación académica; herramientas informáticas parcialmente ya que los conocimientos en esta asignatura son básicos, debiendo hacer énfasis en paquetes especializados en salud que es lo que en la actualidad los profesionales están aplicando en las unidades donde se desempeñan e inclusive constituye un parámetro de evaluación de la LOSEP (EX – SENRES).

### **A NIVEL COMUNITARIO**

#### **Componente Profesional Específico**

- Indican parcialmente por estar desempeñando en el nivel de atención I en el cual no han tenido la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos en lo que respecta a enf. psiquiátrica, enf. neonatología y enf. quirúrgica.

#### **Componente Básico Profesional**

- Manifiestan que no han contribuido medicina alternativa, bioquímica y parasitología porque constituyeron un tiempo poco fructífero para estas asignaturas puesto que las clases fueron irregulares sin avanzar mucho en contenido.
- Respondieron parcialmente a epidemiología y bioestadística, metodología de la investigación ya que recibieron conocimientos básicos que no han contribuido para un desempeño laboral y por otra parte existiendo desvalorización de las mismas.

- Semiología por que las clases fueron irregulares por la no asistencia del docente existiendo un conformismo de parte del estudiantado, momento en el cual los estudiantes no le daban la importancia que para su vida profesional y el cuidado directo a los usuarios tiene la asignatura.
- Atención primaria en salud siendo una cátedra tan esencial para el desenvolvimiento comunitario manifiestan que no se profundizó en los programas del Ministerio de Salud Pública debiendo hacer énfasis e incluirlos en el pensum académico que en su desempeño lo aplican diariamente.

### **Componente Básico**

- Indican que parcialmente porque a lo largo de su formación académica existe interrupción de un ciclo a otra interfiriendo en la continuidad de los contenidos. Para hacer mención uno de ellos es antropología que se dicta en primer ciclo se interrumpe y nuevamente se retoma en sexto ciclo.

### **Componentes Humanísticas, Sociales e Investigativo**

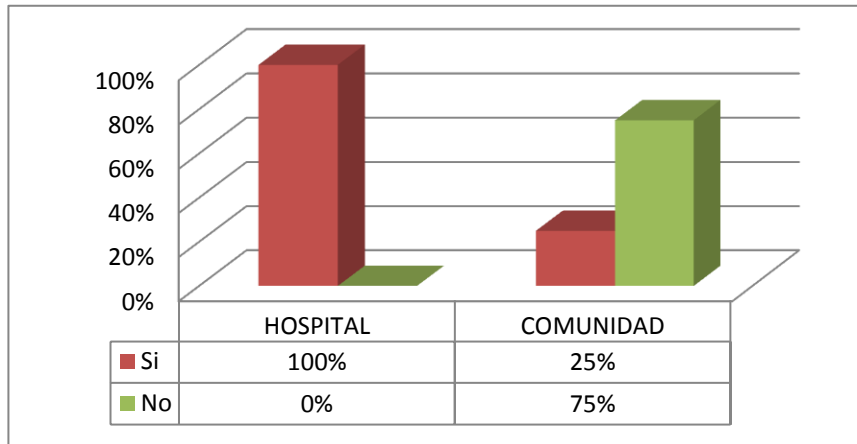
- Indican nada a la asignatura de Inglés debido a que recibieron el inglés básico en su formación académica debiéndose profundizar en una suficiencia para poder optar becas en enfermería; herramientas informáticas parcialmente ya que los conocimientos en esta asignatura son generales y básicos, debiendo enfatizar en paquetes especializados en salud.

**TABLA N° 13**  
**FORMACIÓN ACADÉMICA RELACIONADO CON LA PRÁCTICA**  
**HOSPITALARIA Y COMUNITARIA**

	HOSPITAL		COMUNIDAD	
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	100	2	25
No	0	0	9	75
Total	7	100	11	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales de Enfermería Área 1, 2, 3 y 4  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRAFICO N° 1 3**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Se puede apreciar en el cuadro estadístico que las/os enfermeras/os a nivel hospitalario manifiestan en su totalidad que en su formación académica los conocimientos recibidos en las aulas estuvieron relacionados con la práctica, ya que les ayudaron al desenvolvimiento óptimo en los distintos servicios; por otra parte a nivel comunitario refieren que los conocimientos adquiridos no fueron de gran ayuda porque hace falta enfocarse en los programas de salud con los cuales laboran las unidades de salud teniendo como uno de los objetivos estratégicos el incrementar la calidad de las actividades operativas del Ministerio de Salud Pública.

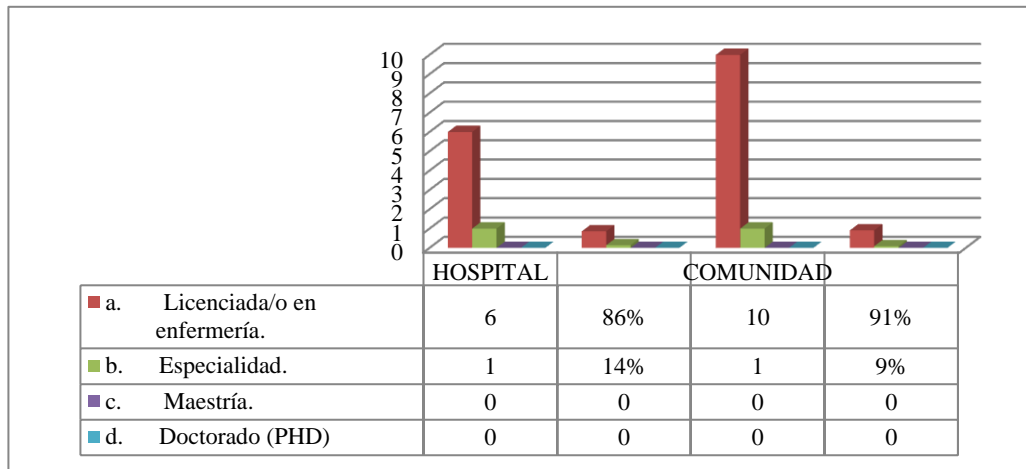
**TABLA N° 14**

**NIVELES DE FORMACIÓN ACADÉMICA**

ALTERNATIVA	HOSPITAL		COMUNIDAD	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Licenciada/o en enfermería.	6	86	10	91
b. Especialidad.	1	14	1	9
c. Maestría.	0	0	0	0
d. Doctorado (PHD)	0	0	0	0
TOTAL	7	100	11	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales de Enfermería Área 1, 2, 3 y 4  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 14**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

La población motivo de estudio indica en su gran mayoría que siguen manteniendo su título de tercer nivel puesto que no han tenido accesibilidad, oportunidades y tiempo, seguido de un mínimo porcentaje dicen haber alcanzado su especialidad en atención primaria en salud, manifestando que en la provincia hay falta de ofertas en distintas especialidades para enfermería.

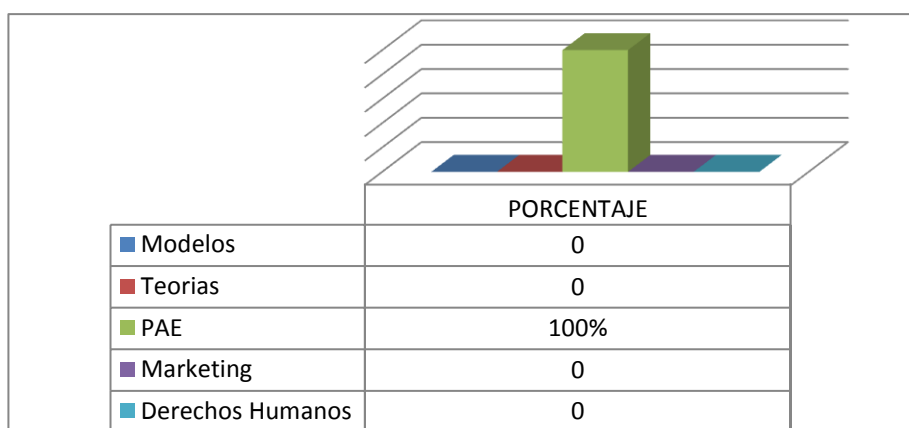
### 3.1.2 CUESTIONARIO APLICADO A LÍDERES Y PROFESIONALES DE ENFERMERIA DESEMPEÑO LABORAL - ÁREA HOSPITALARIA

**TABLA N° 1**  
**ATENCIÓN DE ENFERMERÍA**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Modelos	0	0
Teorías	0	0
PAE	7	100
Marketing	0	0
Derechos Humanos	0	0
TOTAL	7	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales de Enfermería Área 1  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 1**



#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

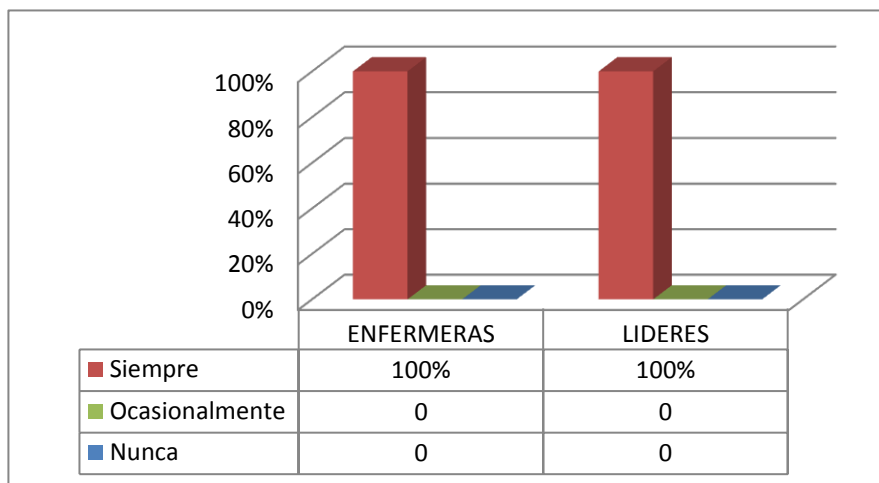
La tabla refleja que a Nivel Hospitalario ejecutan la actividades aplicando como herramienta fundamental el proceso de atención de enfermería, basándose en conocimientos sólidos científicos y humanísticos, sugiriendo también tomarse en cuenta lo establecido por la LOSEP (EX –SENRES) aplicar los conocimientos de modelos, teorías, marketing, derechos humanos en la atención al usuario.

**TABLA N° 2**  
**COORDINA CON LOS MIEMBROS DEL EQUIPO LA ATENCIÓN AL USUARIO**

ALTERNATIVA	ENFERMERAS		LIDERES	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	7	100	4	100
<b>Ocasionalmente</b>	0	0	0	0
<b>Nunca</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Líderes y Profesionales de Enfermería Área 1.  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 2**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

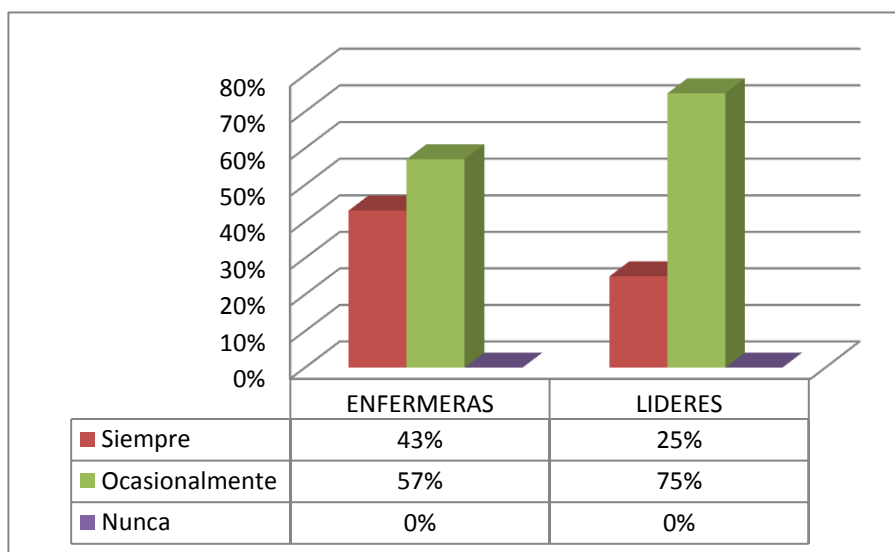
De acuerdo a los resultados de la aplicación del cuestionario se puede apreciar en la tabla estadística que la mayoría de las profesionales coordinan con los miembros del equipo la atención al usuario; trabajando interdisciplinariamente, sistematizando métodos de trabajo e intercambiando conocimientos para proporcionar atención integral de salud al usuario, familia y comunidad, concordando con las repuestas de las líderes en cuanto al trabajo en equipo.

**TABLA N° 3**  
**ELABORACIÓN, EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO Y OPERATIVO**  
**DE ENFERMERÍA**

ALTERNATIVA	ENFERMERAS		LIDERES	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	3	43	1	25
<b>Ocasionalmente</b>	4	57	3	75
<b>Nunca</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales y Líderes de Enfermería Área 1.  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 3**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos indican que un mayor porcentaje de enfermeras/os y líderes responden que ocasionalmente participan en la elaboración y ejecución del plan estratégico y operativo de enfermería, debido a que no están vinculadas directamente a realizar esta actividad por tener como cargo el cuidado directo, correspondiéndole esta función a sus jefes inmediatos; seguido de un margen no muy significativo que dicen siempre, ellas manifiestan que en su formación académica si recibieron conocimientos pero no han podido desempeñarse.

**TABLA N° 4**

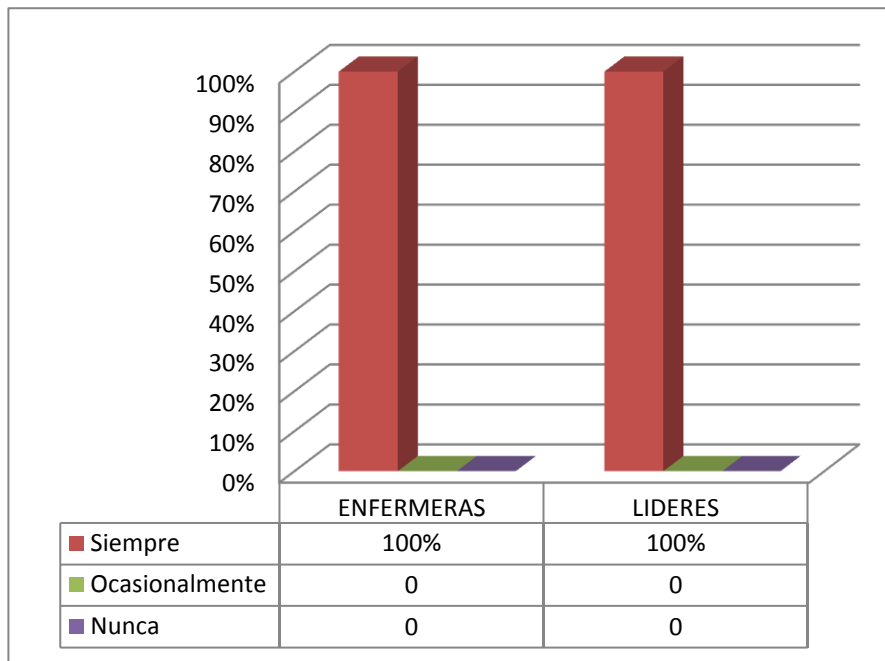
**EDUCACIÓN CONTINUA AL USUARIO INTERNO Y EXTERNO**

ALTERNATIVA	ENFERMERAS		LIDERES	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	7	100	4	100
<b>Ocasionalmente</b>	0	0	0	0
<b>Nunca</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales y Lideres de Enfermería Área 1.

**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 4**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En un mayor porcentaje responden que siempre; criterio al cual las líderes corroboran, que si participan e identifican las necesidades para la educación continua al usuario interno y externo, porque dentro de su perfil óptimo se exige como uno de los requisitos fundamentales que requiere el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral a los profesionales de enfermería a cumplir la meta establecida, tendientes a mejorar las condiciones de salud de la población.

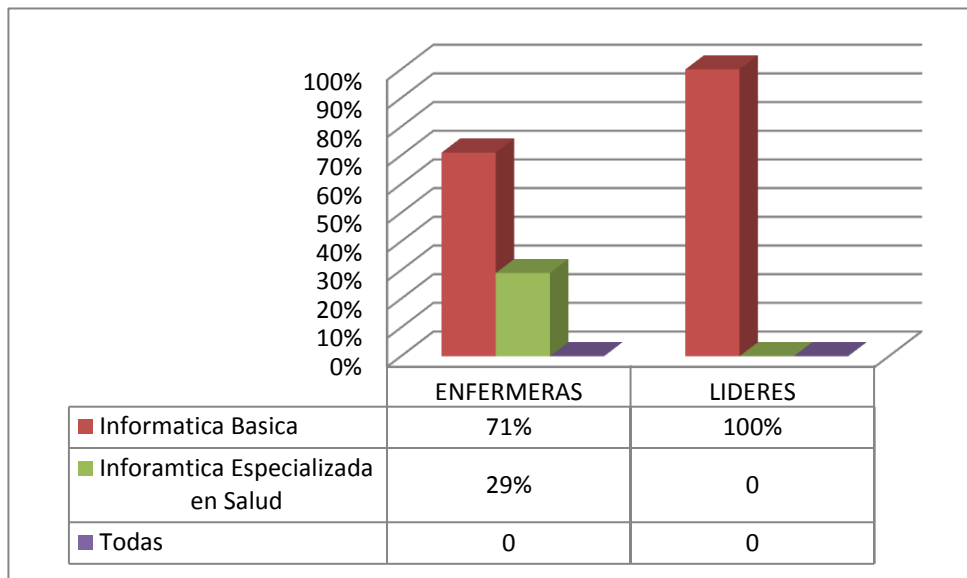


**TABLA N° 5**  
**PAQUETES INFORMÁTICOS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN**  
**EXISTENTES EN SALUD**

ALTERNATIVA	ENFERMERAS		LIDERES	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Informática Básica	5	71	4	100
Informática especializada en salud	2	29	0	0
Todas	0	0	0	0
Total	7	100	4	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales y Lideres de Enfermería Área 1.  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRAFICO N° 5**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Según resultados obtenidos, tanto enfermeras/os como líderes manifiestan que un mayor porcentaje no conocen sobre paquetes informáticos y el sistema de información existente en salud, porque en su formación académica recibieron solo informática básica, hace falta se capacite en el manejo y funcionamiento de equipos y tecnología de punta para poder aplicar los cambios en el trabajo.

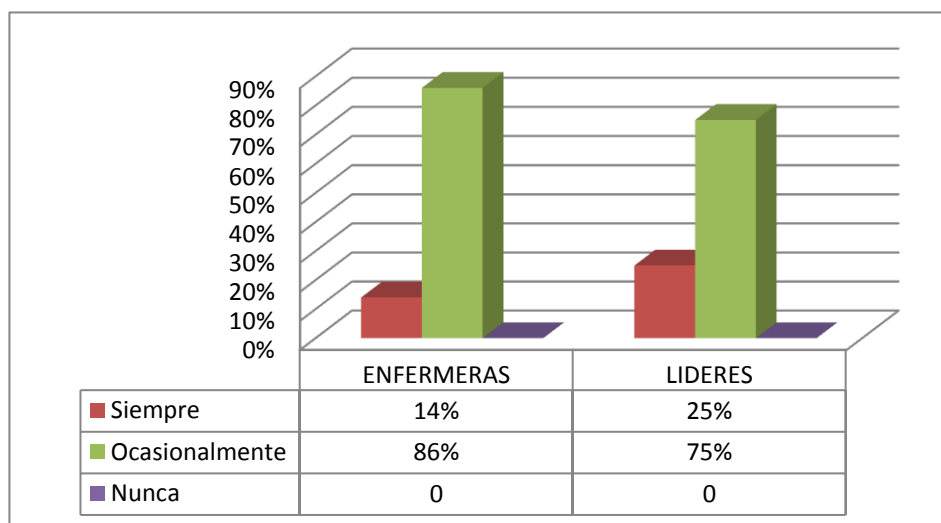
**TABLA N° 6**

**PARTICIPA EN LA INVESTIGACIÓN Y CONTRIBUYE A MEJORAR LA PRÁCTICA DE ENFERMERÍA**

ALTERNATIVA	ENFERMERAS		LIDERES	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	1	14	1	25
<b>Ocasionalmente</b>	6	86	3	75
<b>Nunca</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales y Líderes de Enfermería Área 1.  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 6**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

Haciendo correlación del resultado obtenido de enfermeras/os y líderes se evidencia que ocasionalmente participan en la investigación para contribuir a la mejora de la práctica de enfermería, ellas manifiestan que en su formación académica no se enfatizó en las cátedras referentes al tema. Por lo que se sugiere considerarlo que establece la LOSEP (EX -SENRES) que ésta actividad de enfermería se debe realizar con conocimiento en metodología de la investigación y bioestadística desarrollando así el pensamiento conceptual.

**TABLA N° 7**

**DESTREZAS Y HABILIDADES DESARROLLADAS EN LA PRACTICA  
PROFESIONAL**

<b>OPCIONES</b>	<b>N° DE RESPUESTAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Trabajo en equipo</b>	3	43
<b>Comunicación</b>	4	57
<b>Coordinación</b>	2	29
<b>Aplicación de vías</b>	3	43
<b>Atención neonatal</b>	1	14
<b>Atención integral</b>	3	43
<b>Empatía</b>	4	57

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales y Lideres de Enfermería Área 1, 2, 3 y 4  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Respetando la idea que cada profesional emite en la tabla. Se menciona a continuación en cuanto a la pregunta lo que establece la LOSEP (EX -SENRES) que, las enfermeras/os para cumplir las actividades esenciales como Cuidado Directo, Administración, Educación, Investigación deben desarrollar aparte de los conocimientos teóricos, científico y prácticos destrezas y habilidades como:

- ✘ Pensamiento conceptual
- ✘ Generación de ideas
- ✘ Juicio y toma de decisiones
- ✘ Expresión escrita
- ✘ Pensamiento conceptual
- ✘ Pensamiento estratégico

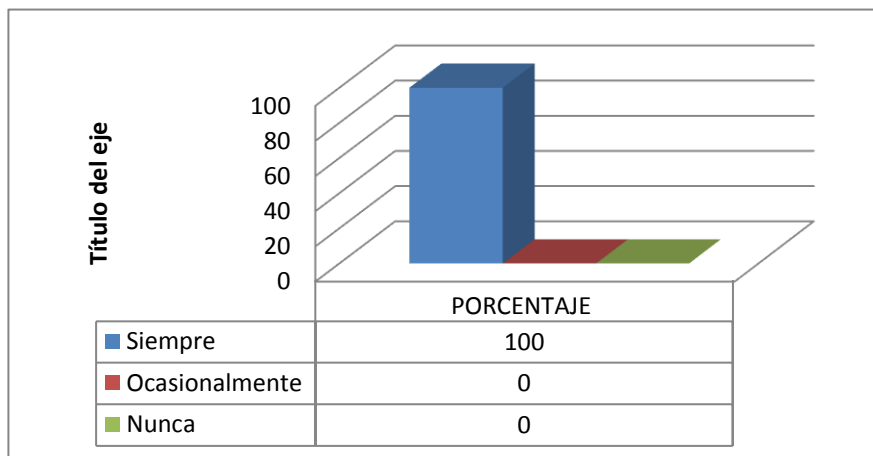
### 3.1.3 PREGUNTAS INDIVIDUALES DEL CUESTIONARIO APLICADO A LAS LÍDERES DE ENFERMERÍA - ÁREA HOSPITALARIA

**TABLA N° 1**  
**ACTIVIDADES EN BASE AL PROCESO DE ATENCIÓN DE ENFERMERÍA**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	4	100
<b>Ocasionalmente</b>	0	0
<b>Nunca</b>	0	0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Líderes de Enfermería Área 1.  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 1**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los resultados de la aplicación del cuestionario a los líderes de enfermería se puede apreciar en la tabla estadística que en su totalidad utilizan como herramienta fundamental del quehacer de la enfermera el proceso de atención de enfermería, considerando de gran importancia ya que permite la aplicación de la base teórica en el ejercicio de la profesión, utilizando la reflexión, las capacidades cognoscitivas y técnicas de relaciones interpersonales.

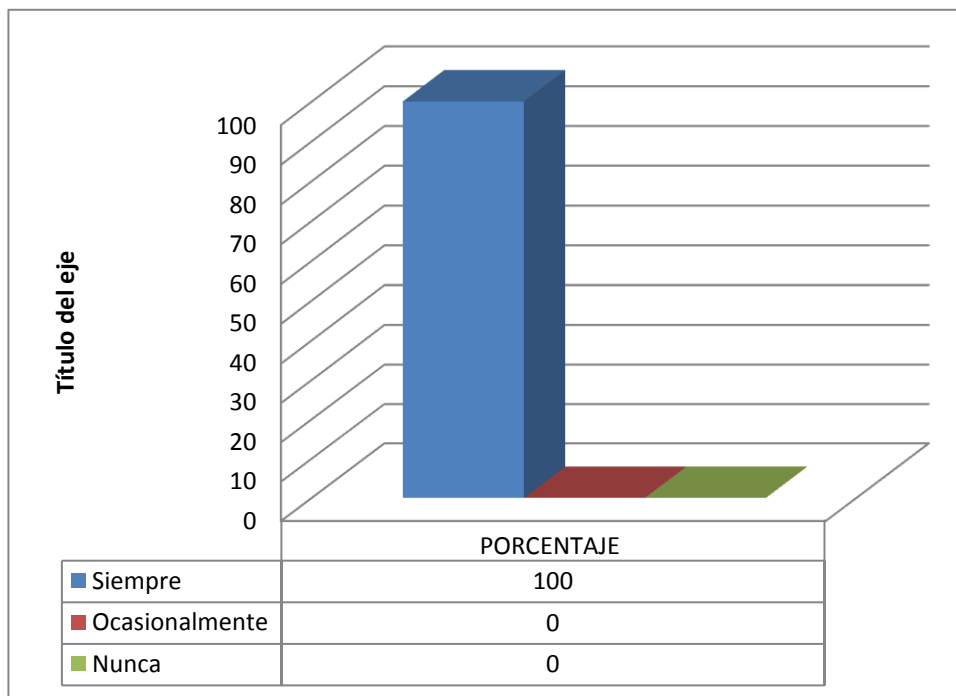
**TABLA N° 2**  
**MANEJO CLÍNICO DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS DE SALUD DE LA POBLACIÓN**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	4	100
<b>Ocasionalmente</b>	0	0
<b>Nunca</b>	0	0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Líderes de Enfermería Área 1.

**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 2**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados arrojan que siempre se involucran en el manejo clínico de los principales problemas de salud agudos y crónicos-degenerativos teniendo en cuenta el perfil epidemiológico vigente en salud, ya que en su labor diaria están relacionadas con las diferentes patologías haciendo de esta actividad un deber esencial.

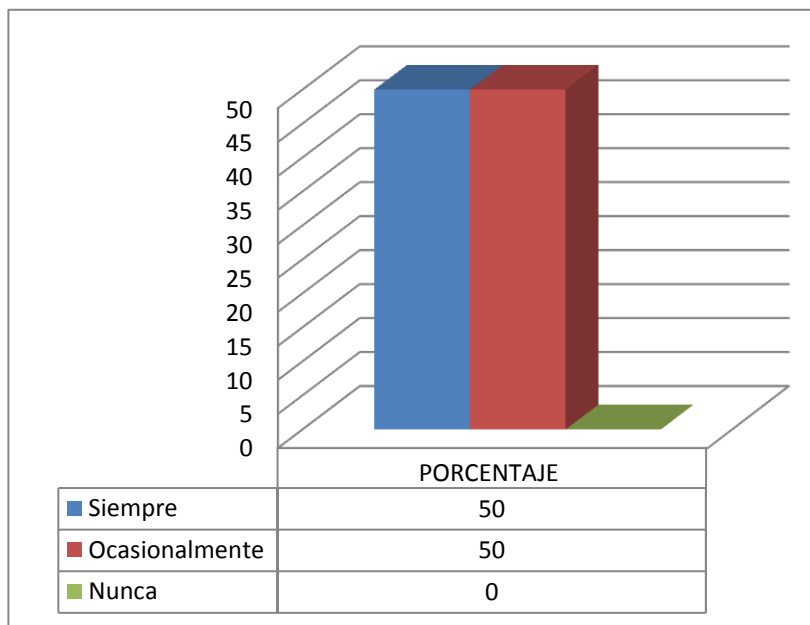
**TABLA N° 3**  
**ADMINISTRA LOS SERVICIOS DE SALUD EN LAS ÁREAS DE**  
**ENFERMERÍA**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	2	50
<b>Ocasionalmente</b>	2	50
<b>Nunca</b>	0	0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Líderes de Enfermería Área 1.

**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 3**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se observa que en un 50% siempre administran los servicios en enfermería, seguido del 50% que dicen que ocasionalmente, realizando esta actividad únicamente cuando existe ausencia de las líderes del servicio, cumpliendo con la función de delegadas donde la enfermera ejecuta sus actividades por asignación, competencia y cooperación con sus superiores.

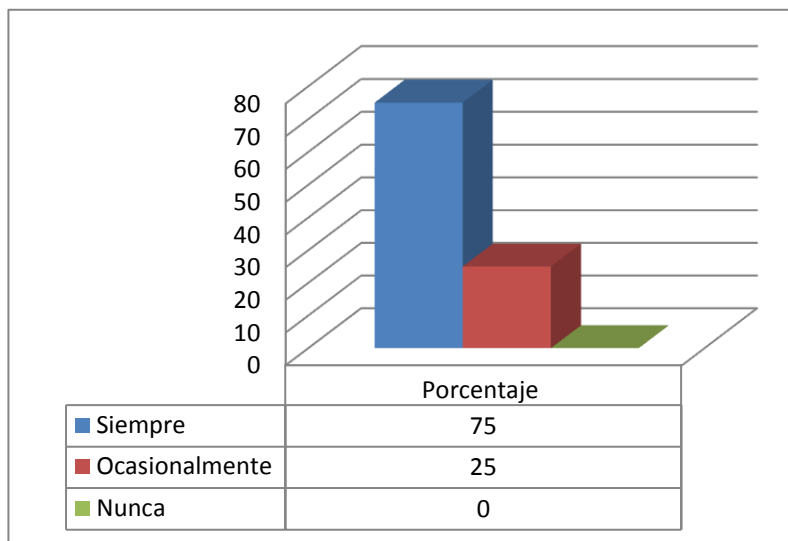
**TABLA N° 4**  
**SUPERVISA Y EVALÚA EL TRABAJO DE ENFERMERÍA PARA**  
**DETECTAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	3	75
<b>Ocasionalmente</b>	1	25
<b>Nunca</b>	0	0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Líderes de Enfermería Área 1.

**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jessica.

**GRÁFICO N° 4**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según resultados las líderes manifiestan que en su mayoría las profesionales supervisan y evalúan el trabajo de enfermería para detectar necesidades de capacitación; en base a la Política Educativa que impulsa la educación continua, orientadas al desarrollo de la profesión de enfermería con proyección social, para el cumplimiento óptimo en su labor diaria según la actualización de la ciencia y los avances tecnológicos en la medicina que contribuirán en la calidad de atención al usuario.

**TABLA N° 5**

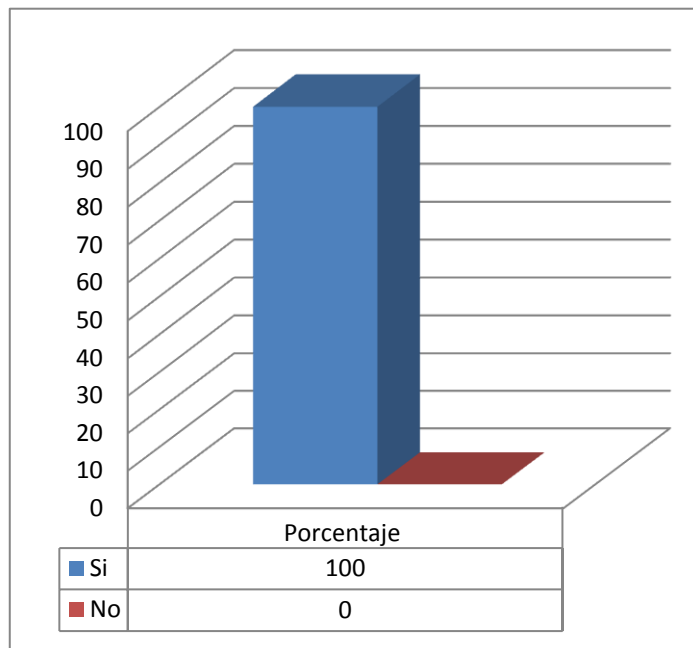
**HUMANISMO Y PRINCIPIOS ÉTICOS**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	4	100
<b>No</b>	0	0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Líderes de Enfermería Área 1.

**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 5**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a la tabla estadística la mayoría siempre trabajan haciendo énfasis en el humanismo y los principios éticos ya que la ética profesional son las normas destinadas exclusivamente para la prestación de servicios a la sociedad. La enfermera/o debe tener a su práctica profesional como un medio de servir a la humanidad no como un fin en sí mismo, de esta forma estará cumpliendo con su responsabilidad.



### 3.1.4 DESEMPEÑO LABORAL – ÁREA COMUNITARIA

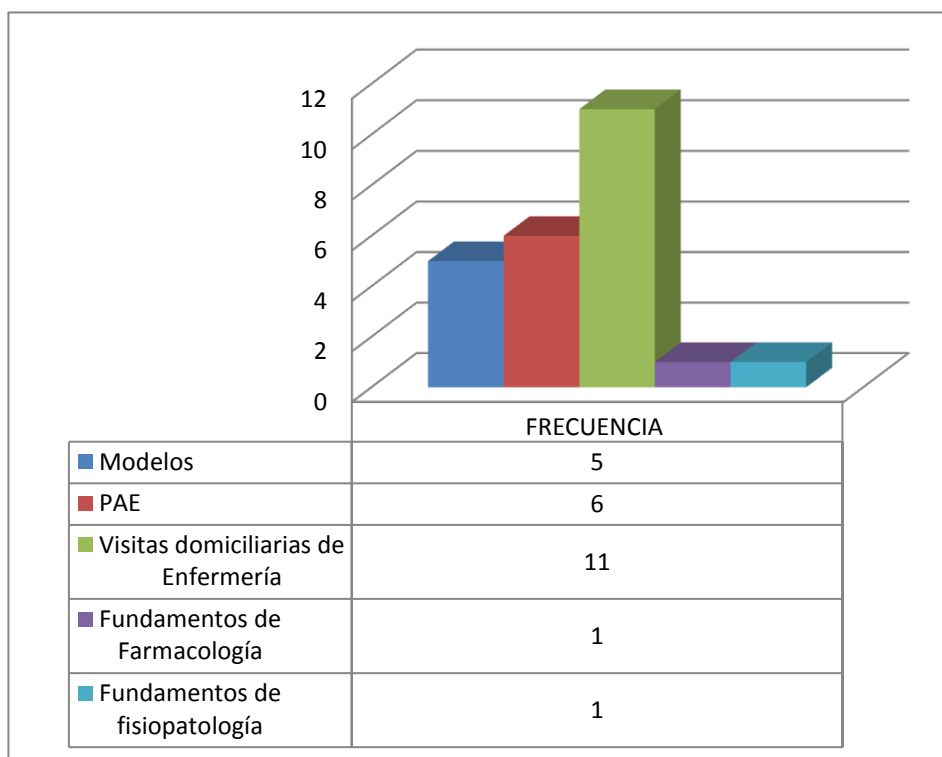
TABLA N° 1

#### ATENCIÓN DE ENFERMERÍA QUE BRINDA AL USUARIO, FAMILIA Y COMUNIDAD

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Modelos	5	0
PAE	6	0
Visitas domiciliarias de enfermería	11	100
Fundamentos de farmacología	1	0
Fundamentos de fisiopatología	1	0
TOTAL	11	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales de Enfermería Área 1, 2, 3 y 4  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

GRAFICO N° 1



## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

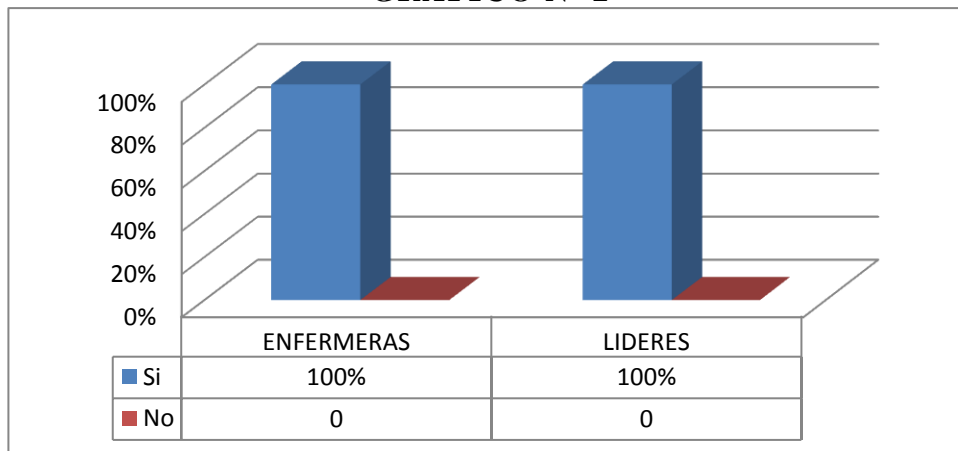
Mediante la aplicación del cuestionario tenemos que la mayoría de profesionales de enfermería aplican las visitas domiciliarias como elemento operativo para determinar los problemas de salud, los factores de riesgo y potenciales para resolver los problemas de salud de la familia y comunidad. Es considerado que en el nuevo modelo de atención de enfermería está tomada en cuenta la visita domiciliaria como herramienta básica del equipo de salud para acercarse a la comunidad en forma personalizada e identificar las necesidades de salud. En un margen no muy significativo se basan en PAE, modelos; debiendo tomar en consideración lo estipulado por la LOSEP (EX –SENRES) que se debe tener conocimientos de fundamentos de la farmacología y fisiopatología.

**TABLA N° 2**  
**PROGRAMAS DE ATENCIÓN PRIMARIA Y LOS ESTABLECIDOS POR**  
**MSP**

ALTERNATIVA	ENFERMERAS		LIDERES	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	11	100	4	100
No	0	0	0	0
Total	11	100	4	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales y Lideres Enfermería Área 1, 2, 3 y 4  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 2**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

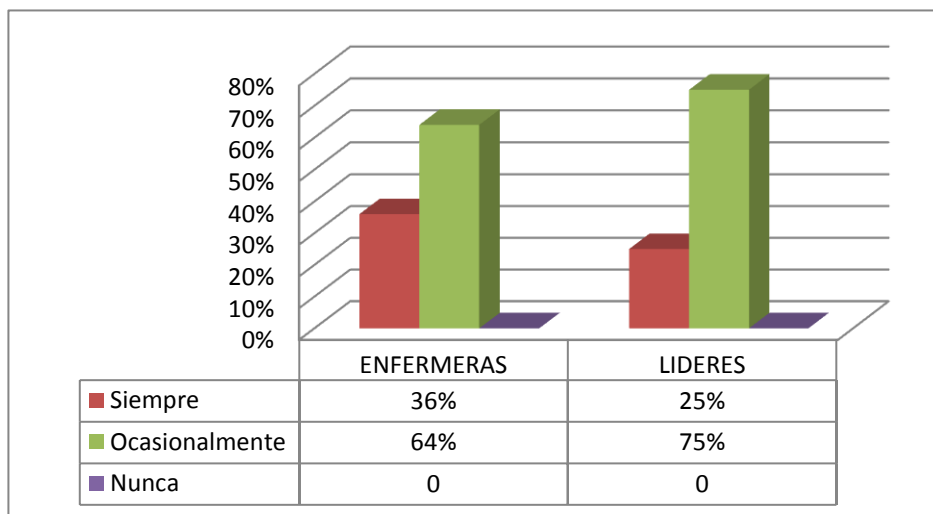
La población estudio refiere que las profesionales desempeñan sus funciones en base a los diferentes programas que establece el Ministerio de Salud Pública. Las egresadas manifiestan que a pesar de que si recibieron conocimientos de los mismo a través de seminarios programados por la Facultad de Ciencias de la Salud, se debe tomar en cuenta la importancia y hacer énfasis a lo largo de su formación académica.

**TABLA N° 3**  
**EJECUTA, SUPERVISA Y EVALÚA ACCIONES DE CONTROL Y**  
**VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA**

ALTERNATIVA	ENFERMERAS		LIDERES	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	4	36	1	25
<b>Ocasionalmente</b>	7	64	3	75
<b>Nunca</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales y Lideres Enfermería Área 1, 2, 3 y 4  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 3**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla estadística refleja que la mayoría siempre supervisan y evalúan acciones de control y vigilancia epidemiológica; actividad esencial a nivel comunitario que establece la LOSEP (EX –SENRES) para esto se debe tener conocimientos sobre epidemiología y sistemas de información. Seguido de un considerable porcentaje ocasionalmente, porque manifiestan no tener la suficiente experiencia en esta importante actividad.

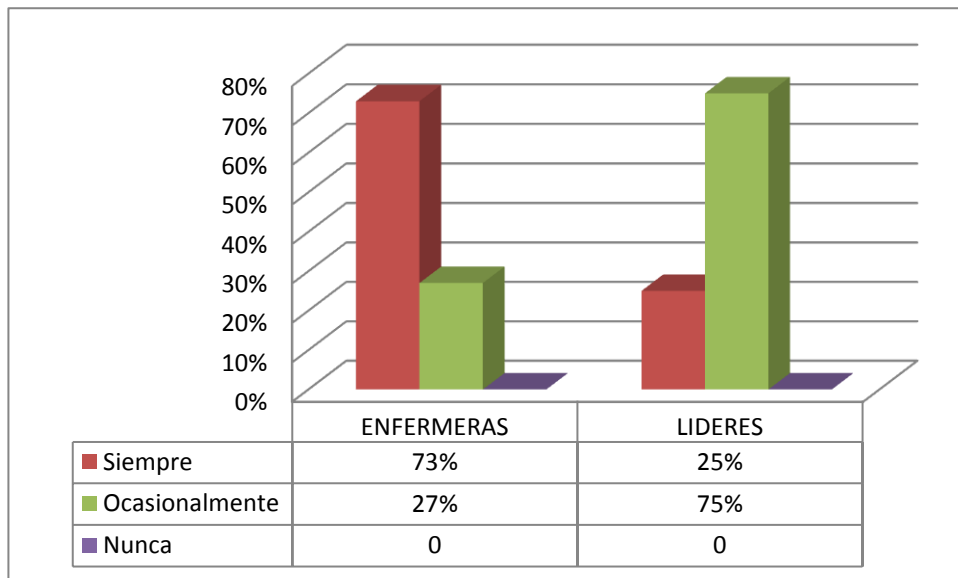
**TABLA N° 4**

**PARTICIPACIÓN SOCIAL CON LOS ACTORES DE LA LOCALIDAD**

ALTERNATIVA	ENFERMERAS		LIDERES	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	8	73	3	75
<b>Ocasionalmente</b>	3	27	1	25
<b>Nunca</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales y Lideres Enfermería Área 1, 2, 3 y 4  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 4**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Como se observa en la gráfica estadística la mayoría de las profesionales dicen que siempre promueven la participación con los actores de la localidad; considerando como un proceso en virtud del cual los individuos y la familia asumen responsabilidades en cuanto a su salud, bienestar propio y de la colectividad, mejorando la capacidad de contribuir a su propio desarrollo.

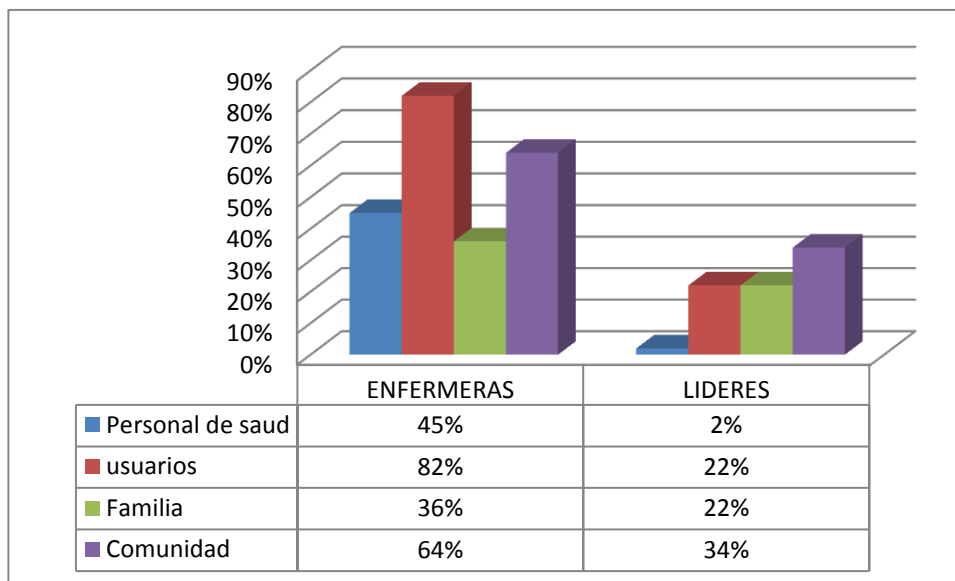
**TABLA N° 5**

**PROGRAMAS DE EDUCACIÓN DIRIGIDOS**

	ENFERMERAS		LIDERES	
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Personal de salud	5	45	2	22
Usuarios	9	82	2	22
Familia	4	36	2	22
Comunidad	7	64	4	34
TOTAL	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales y Líderes Enfermería Área 1, 2, 3 y 4  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRAFICO N° 5**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Cumpliendo la enfermera/o con la función de educadora elabora y ejecuta programas de educación dirigidos al personal de salud, usuarios, familia y comunidad, pues está en capacidad de privilegiar los valores inherentes a la condición de persona. Sus conocimientos los comparte y pondrá en práctica con diferentes núcleos sociales y comunitarios.

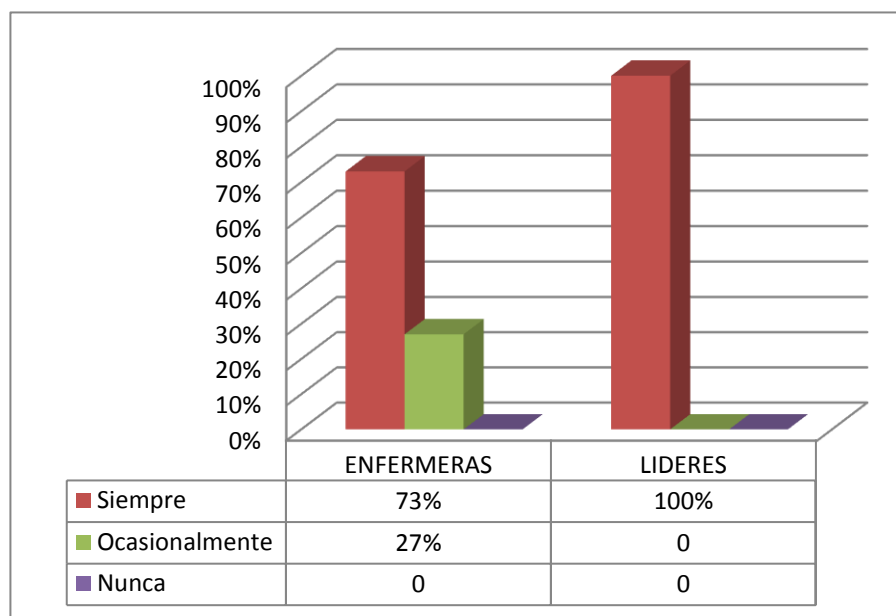
**TABLA N° 6**

**IDENTIFICA, RECLUTA, SELECCIONA Y CAPACITA TÉCNICA Y LOGÍSTICAMENTE A LA COMUNIDAD**

	ENFERMERAS		LIDERES	
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	8	73	4	100
<b>Ocasionalmente</b>	3	27	0	0
<b>Nunca</b>	0	0	0	0
Total	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales y Lideres Enfermería Área 1, 2, 3 y 4  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 6**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En la gráfica estadística la mayoría de profesionales siempre identifican, reclutan, seleccionan y capacitan técnica y logísticamente a la comunidad; mediante la realización del diagnóstico situacional en donde se conoce y toma conciencia de los problemas existentes, los transforma en necesidades que deben alcanzar solución.

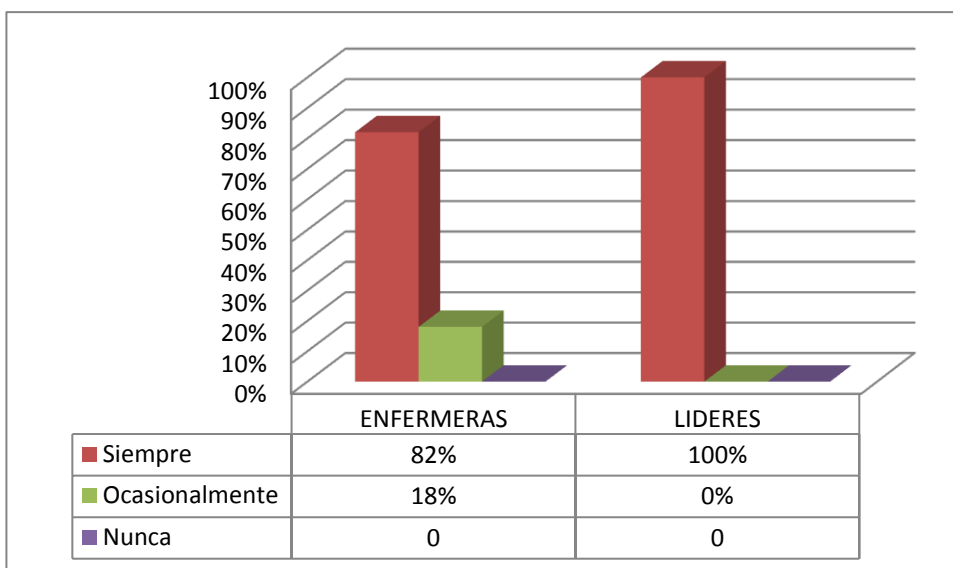
**TABLA N° 7**

**CAPTA Y REFIERE A USUARIOS O A GRUPOS VULNERABLES Y DE RIESGO**

	ENFERMERAS		LIDERES	
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	9	82	4	100
<b>Ocasionalmente</b>	2	18	0	0
<b>Nunca</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales y Lideres Enfermería Área 1, 2, 3 y 4  
**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**GRÁFICO N° 7**



**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Mediante la tabla estadística se evidencia que la enfermera/o en su labor diaria a través de la consejería siempre prioriza problemas los cuales serán considerados en orden de importancia para determinar con qué acciones de enfermería los podemos controlar o solucionar, aquí juega un papel fundamental el conocimiento científico en lo que se refiere a metodología de la investigación, como sustento teórico de todo lo que se planifique.



**TABLA N° 8**

**DESTREZAS Y HABILIDADES DESARROLLA EN SU PRÁCTICA  
PROFESIONAL**

<b>OPCIONES</b>	<b>N° DE RESPUESTAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Trabajo conjunto con la comunidad</b>	9	79
<b>Comunicación</b>	10	89
<b>Atención con calidad y calidez</b>	5	56
<b>Pensamiento, crítico , lógico</b>	3	33
<b>Expresión oral</b>	3	33
<b>Empatía</b>	6	67
<b>Participación con la comunidad</b>	1	11
<b>Pensamiento conceptual</b>	2	22
<b>Pensamiento analítico</b>	1	11

**Fuente:** Cuestionario aplicado a las Profesionales y Lideres Enfermería Área 1, 2, 3 y 4

**Investigadoras:** IRE. Chimbolema Sara; IRE. Guerrero Jéssica.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Respetando la idea que cada profesional emite en la tabla. Se menciona a continuación en cuanto a la pregunta lo que establece la LOSEP (EX –SENRES) que, las enfermeras/os para cumplir las actividades esenciales como cuidado directo, administración, educación, investigación deben desarrollar aparte de los conocimientos teóricos, científico y prácticos destrezas y habilidades como:

- ✘ Pensamiento analítico
- ✘ Generación de ideas
- ✘ Expresión oral
- ✘ Planificación y gestión
- ✘ Pensamiento estratégico

## CAPITULO IV

### CONCLUSIONES

Al finalizar el trabajo de investigación “Desempeño Laboral de los Graduados/as de la Carrera de Enfermería, de la Universidad Estatal de Bolívar, Relacionado con la Formación Académica de las Áreas de Salud 1, 2, 3 y 4. Bolívar. Período 2008 – 2011”.

Se llega a las siguientes conclusiones:

1. Los profesionales de enfermería egresadas/os en el período 2008 - 2011 en la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, que laboran en las Áreas de Salud 1, 2 , 3, y 4; son profesionales de alto nivel de desempeño, brindando cuidado integral al individuo, familia y comunidad con dominios en las disciplinas y competencias propias de la profesión basadas en modelos, teorías y la aplicación del proceso de atención de enfermería cumpliendo actividades con responsabilidad, mejorando las condiciones de salud de la población.
- ❖ Coincidiendo con lo manifestado por las líderes de los servicios al señalar que el desempeño laboral es positivo, aportando al desarrollo del trabajo, actuando con alto sentido de humanidad, cumpliendo con uno de los postulados que tiene la misión de la Escuela de Enfermería.
2. El nivel de desempeño laboral las enfermeras/os graduadas/os en la Universidad Estatal de Bolívar en su labor diaria cumplen las funciones de enfermería establecidas por la LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO (EX SENRES).
- ❖ En relación a la función del **cuidado directo** a nivel hospitalario aplican como herramienta fundamental el proceso de atención de enfermería, basándose en conocimientos sólidos científicos y humanísticos. A nivel comunitario utilizan

conocimientos de modelos, teorías, marketing, derechos humanos en la atención al usuario dando mayor énfasis a las visitas domiciliarias.

- ❖ Respecto a la función **administrativa**: a nivel hospitalario ocasionalmente participan en la elaboración y ejecución del plan estratégico y operativo de enfermería, por estar vinculadas su mayor tiempo al cuidado directo. De igual manera a nivel comunitario debido a no estar vinculadas directamente a realizar esta actividad, correspondiéndole esta función a sus jefes inmediatos.
- ❖ En relación a la función de **educación** tanto a nivel hospitalario y comunitario participan e identifican las necesidades para la educación continua al usuario interno y externo, exigiéndose en su perfil óptimo como requisito fundamental a cumplirse dentro del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral a los profesionales de enfermería.
- ❖ A nivel hospitalario y comunitario dentro de la función de **investigación** ocasionalmente participan, porque en su formación académica no se enfatizó en las cátedras de metodología de la investigación y bioestadística para contribuir con trabajos de investigación en el servicio que beneficien el desarrollo de la práctica profesional.

3. Las enfermeras/os tanto de comunidad como de hospital resaltan las habilidades y destrezas que más predominen en ellas, siendo estas: comunicación, atención con calidad y calidez, pensamiento crítico, lógico, conceptual, analítico, expresión oral, empatía, trabajo en equipo, entre otros.

4. Dentro de la formación académica la escuela de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar forma a sus estudiantes mediante un perfil profesional basado en competencias de cuidado directo, administración, educación e investigación; coincidiendo con las exigencias en el desempeño laboral según la LOSEP (EX –SENRES).

En relación a los resultados obtenidos del análisis a la malla curricular de formación de las/os egresadas/os, existen asignaturas que están contribuyendo mayoritariamente al desarrollo profesional, mientras que otras no aportan

significativamente. Aclarando que la utilidad de cada asignatura depende en que servicios de salud se desenvuelve el profesional.

❖ **En el componente Profesional Específico**

Enf. Psiquiátrica a nivel hospitalario ocasionalmente ha contribuido en su desempeño laboral por encontrarse trabajando en un hospital de especialidades básicas; a nivel comunitario enf. neonatología, enf. quirúrgica por estar laborando en el nivel de atención I.

En relación a las asignaturas proyectos de salud en enfermería y administración en servicios de salud aportan parcialmente, dado que la población objeto de estudio son profesionales de reciente ingreso, que no tienen función de liderazgo si no de cuidado directo; sin embargo aplican los conocimientos cuando realizan funciones delegadas de sus jefes inmediatos.

❖ **Componente Básico Profesional**

- No han contribuido las asignaturas de medicina alternativa, bioquímica, semiología y parasitología constituyéndose en un tiempo poco fructífero puesto que las clases han sido irregulares sin avanzar mucho en contenido.
- Parcialmente las asignaturas de epidemiología y bioestadística, metodología de la investigación, por recibir conocimientos básicos que no contribuyeron para su óptimo desempeño laboral.
- Atención primaria en salud siendo una cátedra tan esencial para el desenvolvimiento comunitario no se profundizó en los programas del Ministerio de Salud Pública; requerimiento indispensable en el desempeño de las enfermeras/os a nivel comunitario.

❖ **Componente Básico**

- A nivel hospitalario ha contribuido parcialmente la asignatura de didáctica porque se les instruyó con conocimientos básicos, debiendo la enfermera/o cumplir con su rol de educadora que es de gran importancia para el proceso enseñanza – aprendizaje cuando tienen a su cargo en las áreas de salud estudiantes en proceso de formación.

- A nivel comunitario parcialmente a contribuido en el desempeño laboral la asignatura de antropología como consecuencia de la interrupción de un ciclo a otro impidiendo la continuidad de contenidos.

❖ **Componente Humanísticas, Sociales e Investigativo**

- La asignatura de inglés e informática, no han contribuido en su desempeño laboral ya que los conocimientos fueron básicos y generales, no se profundizó en inglés técnico, e informática especializada.

5. En las prácticas pre- profesionales a nivel hospitalario y comunitario los conocimientos recibidos en la formación académica están relacionados con el desenvolvimiento de actividades, normas y procedimientos llevados a cabo en la práctica.

## RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones expuestas anteriormente se sugiere las siguientes recomendaciones a las autoridades competentes:

1. Continuar incluyendo en la formación académica en la atención al usuario la aplicación de modelos, teorías, marketing, derechos humanos y el proceso de atención de enfermería herramienta fundamental en el quehacer de la enfermera/o. Proceso de atención de enfermería que debe integrarse desde los primeros ciclos como una unidad en cada asignatura de enfermería a lo largo de la formación académica. Contenidos que están establecidos por la LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO (EX SENRES) para el cumplimiento de funciones diarias de los profesionales de enfermería; dichos conocimientos son tomados en cuenta por del Sistema de Evaluación del Desempeño del Ministerio de Relaciones Laborales.
2. Existe correlación en cuanto al perfil de egreso de las/os estudiantes de la Universidad Estatal de Bolívar con lo que se establece dentro de la ASOCIACIÓN ECUATORIANA DE ESCUELAS Y FACULTADES DE ENFERMERÍA en la PROPUESTA POLÍTICA DE EDUCACIÓN DE ENFERMERÍA que es formar profesionales con competencias en cuidado directo razón de ser de la carrera, administración en cuanto a la toma de decisiones y coordinando metodologías de trabajo, educación porque es necesario actualizar conocimientos e investigación con el fin de conocer los avances científicos, tecnológicos, para obtener la información y poder aplicar los cambios en el trabajo.
3. A más de los conocimientos teóricos, científicos y prácticos. Se debe insertar en las asignaturas que se considere pertinente el desarrollo de destrezas y habilidades como:
  - ❑ Pensamiento analítico
  - ❑ Pensamiento conceptual
  - ❑ Generación de ideas

- 📌 Expresión oral
- 📌 Planificación y gestión
- 📌 Pensamiento estratégico
- 📌 Pensamiento conceptual
- 📌 Juicio y toma de decisiones

Estas habilidades están establecidas por el Ministerio de Relaciones Laborales basado en el formato de LOSEP (EX –SENRES) y que son parámetros de evaluación del desempeño de la enfermera/o actualmente.

4. Fortalecer en el proceso enseñanza-aprendizaje de los alumnos contenidos que tengan concordancia con el trabajo diario en las siguientes asignaturas: medicina alternativa, bioquímica, semiología, parasitología, epidemiología, bioestadística, metodología de la investigación, didáctica y antropología.
  - ❖ En lo que respecta a atención primaria en salud enfatizar los programas del Ministerio de Salud Pública acorde a su actualización e incluirlos dentro de la malla curricular tomando en cuenta la importancia que tienen en el desempeño de la enfermera a nivel comunitario.
  - ❖ La Escuela de Enfermería tome en consideración incluir en el pensum académico las asignaturas de inglés técnico para alcanzar suficiencia, que permita a las graduadas/os del Universidad Estatal de Bolívar acceder a becas para formación de post grado dentro y fuera del país e informática que contemple paquetes especializados en salud; sistemas de información que están incorporados en las unidades de salud y que son objeto de evaluación del desempeño de las profesionales, además permitirá estar acorde a los avances de la ciencia y tecnología.
5. Implementar como estrategia de trabajo reuniones o talleres donde se acojan criterios tanto de autoridades, docentes, enfermeras del sistema de salud y egresadas que aporten en la actualización y reestructuración curricular

respondiendo a las necesidades reales de formación en enfermería que establece las políticas de salud del país.



## **CAPITULO V**

### **MARCO ADMINISTRATIVO**

#### **4.1 Recursos**

##### **4.1.1 Humanos:**

- Enfermeras líderes de los servicios de las áreas de salud 1, 2, 3 y 4.
- Personal de enfermería graduadas/os en periodo 2008-2011.
- Coordinadora y tutora del internado rotativo de enfermería.
- Internas de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

##### **4.1.2 Materiales:**

- Hojas de papel bond A4
- Lápices
- Marcadores
- Grapadora
- Foto copias

##### **4.1.3 Técnicos:**

- ❖ Computadora
- ❖ Impresora
- ❖ Cámara fotográfica

#### 4.2 Presupuesto:

<b>Recursos Económicos</b>	<b>Valor Total (Dólares)</b>
Copias de cuestionarios	\$ 120
Internet (horas)	\$ 100
Impresiones	\$ 200
Material bibliográfico	\$ 80
Transporte	\$ 200
Transcripciones	\$ 200
Imprevistos 10%	\$ 100
<b>Total</b>	<b>\$ 1000</b>

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Actualización del Macro y Meso Curricular de la Carrera de Enfermería. Guaranda – Bolívar, 2011.
- ASAMBLEA NACIONAL. Ley Orgánica de Educación Superior. Quito – Ecuador. 2010
- ASEDEFE. Resultados de la evaluación política, 2001 – 2010.
- Reglamento General de Régimen Académico. Proyecto de Carrera de Enfermería. Quito- Ecuador
  
- CARRERA SOSA, Lourdes. MERCHÁN, María. VELASCO GARCÉS, María de Lourdes. Propuesta de Política de Educación de Enfermería. 2012 – 2021.
- HUBER, Diane. Liderazgo y Administración en Enfermería. México. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana (1999)
- MILKOVICH, George y BOUDREAU, J. (1994). Dirección y Administración de los Recursos Humanos. Un enfoque de estrategia. EEUU. Editorial Addison Wesley Iberoamericana. Sexta Edición.
- Organización Panamericana de la Salud. Regulación de la Enfermería en América Latina, Tomo I Washington, D. C. 2011. Pg: 111-115
  
- ROBBINS, Stephen. Comportamiento Organizacional. México - Distrito Federal, Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. 8ª edición, (1999).
- ASAMBLEA NACIONAL. Ley Orgánica de Educación Superior. Quito. 2010
- Reglamento General de Régimen Académico. Proyecto de Carrera de Enfermería. Guaranda.2008
- ASEDEFE. Resultados de la evaluación política, 2001 – 2010.
- LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO. Capítulo 6 . Art. 76. Quito 2010.
- LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO. Capítulo 6 . Art. 78. Quito 2010.

- LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO. Capítulo 6 . Art. 79. Quito 2010.
- ASAMBLEA NACIONAL. Ley Orgánica de Educación Superior. Quito. 2010
- REGULACION DE LA ENFERMERA EN AMERICA LATINA. Cap. II de la nueva Ley Orgánica de Salud que se refiere a los Profesionales de salud y su ejercicio. Art.199. D.C: OPS, 2011.Ecuador
- LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO. Cap. VI. Del Subsistema de Evaluación del Desempeño. Art. 76. Quito. 2010.
- LOSEP. Subsistema de Evaluación del Desempeño. Cap. IV. 8<sup>vo</sup> . Formulario SENRES- EVAL-03. Quito 2010.
- VALDIVIESO, Elena., Enlace Universitario, Salud Integral, N° 1. 2001 p: 80-84.
- PROCESO DE ENFERMERÍA  
[http://es.wikipedia.org/wiki/Proceso\\_de\\_enfermer%C3%ADa](http://es.wikipedia.org/wiki/Proceso_de_enfermer%C3%ADa)  
Jueves 19 de Septiembre del 2013. 14H45
- LIDERAZGO EN ENFERMERÍA  
<http://www.slideshare.net/mqndy/lider-en-enfermeria-11434728>.  
Martes 10 de septiembre del 2013. 7H00 pm.

# ANEXOS

## Anexo 1



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO  
ESCUELA DE ENFERMERIA**

**CUESTIONARIO APLICABLE A LAS PROFESIONALES DE  
ENFERMERÍA.**

### **Introducción**

El presente cuestionario se aplica a las enfermeras/os egresadas/os de la Universidad Estatal de Bolívar en el período 2008-2011 en las áreas 1, 2, 3 y 4.

El mismo que tiene como objetivo recabar información para el trabajo de tesis cuyo tema es:

**“Desempeño Laboral de los Graduados/as de la Carrera de Enfermería, de la Universidad Estatal de Bolívar Relacionado con la Formación Académica de las Áreas de Salud 1, 2, 3 y 4. Bolívar. Período 2008 - 2011.”**

Como requisito para la obtención del título de Licenciadas en Ciencias de la Enfermería, información que será confidencial.

### **Instructivo:**

Señale con una X los espacios en blanco de acuerdo a su criterio.

**Unidad de Salud:** ..... **Servicio:** .....

**Período de graduación:**.....

## FORMACIÓN ACADÉMICA

En la Formación Académica usted recibió conocimientos sobre:

1. ¿Atención integral al individuo, familia y comunidad?
  - a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )
  
2. ¿Desarrollo de intervenciones en base al proceso de atención de enfermería?
  - a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )
  
3. ¿Participación en el manejo clínico de los principales problemas de salud de la población?
  - a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )
  
4. ¿Los determinantes sociales, culturales, ecológicos y el perfil epidemiológico vigente en salud?
  - a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )
  
5. ¿Administración de los servicios de salud en las áreas de enfermería?
  - a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )

6. ¿Elaboración de manuales de procedimientos?
- a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )
7. ¿Supervisión y evaluación del trabajo de enfermería para detectar necesidades de capacitación?
- a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )
8. ¿Planificación, ejecución y evaluación de programas de enfermería en salud al usuario interno y externo?
- a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )
9. ¿Formación de recursos humanos en enfermería?
- a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )
10. ¿Metodología de la investigación para contribuir a la resolución de problemas de salud y al desarrollo profesional?
- a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )

11. ¿En su formación académica se hizo énfasis en el humanismo y principios éticos?

a. Si ( )

b. No ( )

12. ¿Las asignaturas recibidas en la formación académica han contribuido a un óptimo desempeño laboral?

COMPONENTES	ASIGNATURAS	HOSPITAL			COMUNIDAD		
		Total mente	Parcial mente	Nada	Total mente	Parcial mente	Nada
PROFESIONAL ESPECIFICO	ENF. NEO.PED.						
	ENF. ADULTO						
	ENF. SS. REPROD						
	ENF. QUIRURGICA						
	ENF. PSIQUIATRICA						
	ENF. COMUNITARIA						
	PROYECTO SALU ENF						
	ADM. SERV. SALUD Y ENF						
	ENF. SERVICIOS SALUD HOSP						
	BASICO PROFESIONAL	ENFERMERIA BASICA					
MEDICINA ALTERNATIVA							
NUTRICION							
MORFOFISIOLOGIA							
PARASITOLOGIA/MICROBIOLOGIA							
FARMACOLOGIA							
SEMIOLOGIA							
CLINICO QUIRURGICO							
GINECO'OBSTETRICIA							
EPIDEMIOLOGIA							
BIOESTADISTICA							
ATENCION PRIMARIA EN SALUD							
METODOLOGIA DE LA							



	INVESTIGACION						
	BIO QUIMICA						
BASICO	BIOETICA Y LEGISLACION						
	CIENCIAS DE LA CONDUCTA						
	ANTROPOLOGIA MEDICA						
	ECOSISTEMAS						
	DIDACTICA						
	HUMANISTICO, SOCIAL E INVESTIGATIVO	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN					
HERRAMIENTAS INFORMATICAS							
INGLES							

13. ¿En su formación académica los conocimientos recibidos en las aulas estuvieron relacionados con la práctica hospitalaria y comunitaria?

Si

No

Porqué:

.....  
 .....

14. Indique el o los niveles de formación que usted tiene:

- a. Licenciada/o en enfermería. ( )
- b. Especialidad. ( )
- c. Maestría. ( )
- d. Doctorado (PHD) ( )

### DESEMPEÑO LABORAL - ÁREA HOSPITALARIA

1. Ejecuta la atención de enfermería aplicando:

- a. Modelo ( )
- b. Teorías ( )
- c. PAE ( )

- d. Marketing ( )
  - e. Derechos Humanos ( )
2. ¿Coordina con las unidades de apoyo y de más miembros del equipo la atención al usuario?
- a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )
3. ¿Participa en la elaboración y ejecución del plan estratégico y operativo de enfermería?
- a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )
4. ¿Participa e identifica las necesidades para la educación continua al usuario interno y externo?
- a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )
5. ¿Conoce sobre paquetes informáticos y sistemas de información existentes en salud?
- a. Informática básica.
  - b. Informática especializada en salud.
  - c. Todas
6. ¿Participa en la investigación y contribuye a mejorar la práctica de enfermería?
- a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )

7. ¿Qué destrezas y habilidades desarrolla en su práctica profesional?

.....  
.....  
.....

Gracias por su colaboración.

## Anexo 2



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO  
ESCUELA DE ENFERMERIA**

**CUESTIONARIO APLICABLE A LAS LÍDERES DE ENFERMERÍA.**

### **Introducción**

El presente cuestionario se aplica a las líderes de las unidades de salud áreas 1,2,3 y 4. El mismo que tiene como objetivo recabar información para el trabajo de tesis cuyo tema es:

**“Desempeño Laboral de los Graduados/as de la Carrera de Enfermería, de la Universidad Estatal de Bolívar Relacionado con la Formación Académica de las Áreas de Salud 1, 2, 3 y 4. Bolívar. Período 2008 - 2011.”**

Como requisito para la obtención del título de Licenciadas en Ciencias de la Enfermería, información que será confidencial.

### **Instructivo:**

Señale con una X los espacios en blanco de acuerdo a su criterio.

**Unidad de Salud:** .....      **Servicio:** .....

La profesional de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar a su cargo:

### **ÁREA HOSPITALARIA**

- 1.- ¿Desarrolla las actividades en base al proceso de atención de enfermería?
- a. Siempre                      (   )
  - b. Ocasionalmente            (   )
  - c. Nunca                         (   )

2.- ¿Participa en el manejo clínico de los principales problemas de salud de la población?

- a. Siempre ( )
- b. Ocasionalmente ( )
- c. Nunca ( )

3.- ¿Administra los servicios de salud en las áreas de enfermería?

- a. Siempre ( )
- b. Ocasionalmente ( )
- c. Nunca ( )

4.-¿Supervisa y evalúa el trabajo de enfermería para detectar necesidades de capacitación?

- a. Siempre ( )
- b. Ocasionalmente ( )
- c. Nunca ( )

5.- ¿Trabaja haciendo énfasis en el humanismo y los principios éticos?

- a. Si ( )
- b. No ( )

6.- ¿Coordina con las unidades de apoyo y de más miembros del equipo la atención al usuario?

- a. Siempre ( )
- b. Ocasionalmente ( )
- c. Nunca ( )

7.- ¿Participa en la elaboración y ejecución del plan estratégico y operativo de enfermería?

- a. Siempre ( )

- b. Ocasionalmente ( )
- c. Nunca ( )

8.- ¿Participa e identifica las necesidades para la educación continua al usuario interno y externo?

- a. Siempre ( )
- b. Ocasionalmente ( )
- c. Nunca ( )

9.- ¿Conoce sobre paquetes informáticos y sistemas de información existentes en salud?

- a. Informática básica ( )
- b. Informática especializada en salud. ( )
- c. Todas ( )

10.- ¿Propone, apoya y participa en la investigación y contribuye a mejorar la práctica de enfermería?

- a. Siempre ( )
- b. Ocasionalmente ( )
- c. Nunca ( )

11.- ¿Qué destrezas y habilidades desarrolla ella en su práctica profesional?

.....  
.....  
.....

Gracias por su colaboración.

Anexo 3



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR**  
**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO**  
**ESCUELA DE ENFERMERIA**  
**CUESTIONARIO APLICABLE A LAS PROFESIONALES DE**  
**ENFERMERÍA.**

**Introducción**

El presente cuestionario se aplica a las enfermeras/os egresadas/os de la Universidad Estatal de Bolívar en el período 2008-2011 en las áreas 1, 2, 3 y 4.

El mismo que tiene como objetivo recabar información para el trabajo de tesis cuyo tema es:

**“Desempeño Laboral de los Graduados/as de la Carrera de Enfermería, de la Universidad Estatal de Bolívar Relacionado con la Formación Académica de las Áreas de Salud 1, 2, 3 y 4. Bolívar. Período 2008 - 2011.”**

Como requisito para la obtención del título de Licenciadas en Ciencias de la Enfermería información que será confidencial.

**Instructivo:**

Señale con una X los espacios en blanco de acuerdo a su criterio.

**Unidad de Salud:** ..... **Servicio:** .....

**Período de graduación:**.....

## FORMACIÓN ACADÉMICA

En la Formación Académica usted recibió conocimientos sobre:

1. ¿Atención integral al individuo, familia y comunidad?
  - a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )
  
2. ¿Desarrollo de intervenciones en base al proceso de atención de enfermería?
  - a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )
  
3. ¿Participación en el manejo clínico de los principales problemas de salud de la población?
  - a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )
  
4. ¿Los determinantes sociales, culturales, ecológicos y el perfil epidemiológico vigente en salud?
  - a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )
  
5. ¿Administración de los servicios de salud en las áreas de enfermería?
  - a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )



6. ¿Elaboración de manuales de procedimientos?
- a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )
7. ¿Supervisión y evaluación del trabajo de enfermería para detectar necesidades de capacitación?
- a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )
8. ¿Planificación, ejecución y evaluación de programas de enfermería en salud al usuario interno y externo?
- a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )
9. ¿Formación de recursos humanos en enfermería?
- a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )
10. ¿Metodología de la investigación para contribuir a la resolución de problemas de salud y al desarrollo profesional?
- a. Siempre ( )
  - b. Ocasionalmente ( )
  - c. Nunca ( )
11. ¿En su formación académica se hizo énfasis en el humanismo y principios éticos?
- a. Si ( )
  - b. No ( )

12. ¿Las asignaturas recibidas en la formación académica han contribuido a un óptimo desempeño laboral?

COMPONENTES	ASIGNATURAS	HOSPITAL			COMUNIDAD		
		Totalmente	Parcialmente	Nada	Totalmente	Parcialmente	Nada
PROFESIONAL ESPECIFICO	ENF. NEO.PED.						
	ENF. ADULTO						
	ENF. SS. REPROD						
	ENF. QUIRURGICA						
	ENF. PSIQUIATRICA						
	ENF. COMUNITARIA						
	PROYECTO SALU ENF						
	ADM. SERV. SALUD Y ENF						
	ENF. SERVICIOS SALUD HOSP						
	BASICO PROFESIONAL	ENFERMERIA BASICA					
MEDICINA ALTERNATIVA							
NUTRICION							
MORFOFISIOLOGIA							
PARASITOLOGIA'MICROBIOLOGIA							
FARMACOLOGIA							
SEMIOLOGIA							
CLINICO QUIRURGICO							
GINECO'OBSTETRICIA							
EPIDEMIOLOGIA							
BIOESTADISTICA							
ATENCION PRIMARIA EN SALUD							
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION							

	BIO QUIMICA						
BASICO	BIOETICA Y LEGISLACION						
	CIENCIAS DE LA CONDUCTA						
	ANTROPOLOGIA MEDICA						
	ECOSISTEMAS						
	DIDACTICA						
HUMANISTICO, SOCIAL E INVESTIGATIVO	LENGUAJE Y COMUNICACION						
	HERRAMIENTAS INFORMATICAS						
	INGLES						

13. ¿En su formación académica los conocimientos recibidos en las aulas estuvieron relacionados con la práctica hospitalaria y comunitaria?

Si

No

Porqué:.....

### DESEMPEÑO LABORAL- ÁREA COMUNITARIA

1. Indique el o los niveles de formación que usted tiene:

- a. Licenciada/o en enfermería. ( )
- b. Especialidad. ( )
- c. Maestría. ( )
- d. Doctorado (PHD) ( )

2. En la atención de enfermería que brinda al usuario, familia y comunidad usted aplica:

- a. Modelos. ( )
- b. PAE. ( )

- c. Visitas domiciliarias de enfermería ( )
- d. Fundamento de farmacología ( )
- e. Fundamento de fisiopatología ( )

3. ¿Aplica programas de atención primaria y los establecidos por el MSP?

- a. Si
- b. No
- c. Si su respuesta es sí mencione cuales programas.

.....  
.....

4. ¿Ejecuta, supervisa y evalúa acciones de control y vigilancia epidemiológica?

- a. Siempre ( )
- b. Ocasionalmente ( )
- c. Nunca ( )

5. ¿Promueva la participación social con los actores de la localidad?

- a. Siempre ( )
- b. Ocasionalmente ( )
- c. Nunca ( )

6. Elabora y ejecuta programas de educación dirigidos al :

- a. Personal de salud. ( )
- b. Usuario. ( )
- c. Familia. ( )
- d. Comunidad. ( )

7. ¿Identifica, recluta, selecciona y capacita técnica y logísticamente a la comunidad?

- a. Siempre ( )
- b. Ocasionalmente ( )
- c. Nunca ( )

8. ¿Capta y refiere a usuarios o a grupos vulnerables y de riesgo?

a. Siempre ( )

b. Ocasionalmente ( )

c. Nunca ( )

9. ¿Qué destrezas y habilidades desarrolla en su práctica profesional?

.....  
.....  
.....

Gracias por su colaboración.

Anexo 4



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO  
ESCUELA DE ENFERMERIA**

**CUESTIONARIO APLICABLE A LAS LÍDERES DE ENFERMERÍA.**

**Introducción**

El presente cuestionario se aplica a las líderes de las unidades de salud áreas 1, 2, 3 y 4. El mismo que tiene como objetivo recabar información para el trabajo de tesis cuyo tema es:

**“Desempeño Laboral de los Graduados/as de la Carrera de Enfermería, de la Universidad Estatal de Bolívar Relacionado con la Formación Académica de las Áreas de Salud 1, 2, 3 y 4. Bolívar. Período 2008 - 2011.”**

Como requisito para la obtención del título de Licenciadas en Ciencias de la Enfermería, información que será confidencial.

**Instructivo:**

Señale con una X los espacios en blanco de acuerdo a su criterio.

**Unidad de Salud:** ..... **Servicio:** .....

La profesional de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar a su cargo:

**ÁREA COMUNITARIA**

1.- ¿Aplica programas de atención primaria y los establecidos por el MSP?

- a. Si
- b. No
- c. Si su respuesta es sí mencione cuales.

.....

2.- ¿Ejecuta, supervisa y evalúa acciones de control y vigilancia epidemiológica?

- a. Siempre ( )
- b. Ocasionalmente ( )
- c. Nunca ( )

3.- ¿Promueve la participación social con los actores de la localidad?

- a. Siempre ( )
- b. Ocasionalmente ( )
- c. Nunca ( )

4.- Elabora y ejecuta programas de educación dirigidos al:

- a. Personal de salud. ( )
- b. Usuario. ( )
- c. Familia. ( )
- d. Comunidad. ( )

5.- ¿Identifica, recluta, selecciona y capacita técnica y logísticamente a la comunidad?

- a. Siempre ( )
- b. Ocasionalmente ( )
- c. Nunca ( )

6.- ¿Capta y refiere a usuarios o a grupos vulnerables y de riesgo?

- a. Siempre ( )
- b. Ocasionalmente ( )
- c. Nunca ( )

7.- ¿Qué destrezas y habilidades desarrolla ella en su práctica profesional?

.....  
.....

Gracias por su colaboración.

Anexo 5

**LISTADO DE ENCUESTADAS EN SU TOTALIDAD**

<b>Nº</b>	<b>NOMBRE Y APELLIDOS</b>	<b>AÑO</b>	<b>ÁREA</b>	<b>UNIDADES DE SALUD</b>
1	SISALEMA REA MARIA DE LOS ANGELES	2009-2010	1	SCS. SIMIATUG
2	GALARZA VILLAFUERTE MARIUXI BELEN	2009-2010	1	SCS. SIMIATUG
3	MUYULEMA YUNGAN NANCY ESTHER	2008-2009	1	HANM
4	GARCIA PAZMIÑO ANITA CECILIA	2008-2009	1	HANM
5	VELASCO CARVAJAL VERONICA JISELA	2008-2009	1	HANM
6	VILLACRES VERDEZOTO LIGIA ELENA	2008-2009	1	HANM
7	ALUISA GUALUNTUÑA ANGELA ALEJANDRA	2008-2009	1	HANM
8	LIMACHE BARRAGAN MARIA ALUISA	2008-2009	1	HANM
9	SANCHEZ GAVILANES KATHERINE PAMELA	2008-2009	1	HANM
10	GARCIA TRUJILLO MAYRA ALEJANDRA	2008-2009	2	SCS. BALSAPAMBA
11	IZA LOPEZ VERONICA ARACELY	2009-2010	2	SCS. SAN PABLO
12	LLANOS ARTEAGA DANIELA DE LOURDES	2009-2010	2	S.C.S. REGULO DE MORA
13	COLOMA COLOMA EDISON DARIO	2009-2010	2	LA ASUNCIÓN
14	MONAR LOPEZ JAKELINE ALEXANDRA	2009-2010	3	U.O.STA. ROSA DE AGUA CLARA



<b>15</b>	ORTIZ UVIDIA GEOVANNA JACKELINE	2010-2011	3		U.O. CHILLANES
<b>16</b>	GUAMAN SALAZAR DIANA KAROLINA	2009-2010	4		CAMARON
<b>17</b>	GUEVARA GUAMAN GEOVANA MARILU	2009-2010	4		ECHEANDIA
<b>18</b>	TORO BOSQUEZ SANDRA YESSENIA	2009-2010	4		LAS MERCEDES

**Anexo 6****LIDERES DE LOS SERVICIOS**

<b>Nº</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>LUGAR</b>	<b>AREA</b>	<b>SERVICIO</b>
<b>1</b>	LIC. MAGALY VALDIEZO	SCS. SIMIATUG	1	CONSULTA EXTERNA
<b>2</b>	LIC. MARTA JANETH VELOZ	HANM	1	CENTRAL ESTRILIZACION
<b>3</b>	LIC. MAURA MUÑOS	HANM	1	NEONATOLOGIA
<b>4</b>	LIC. ESTHELA TACO	HANM	1	EMERGENCIA
<b>5</b>	LIC. CONSUELO MONTERO	HANM	1	CIRUGIA
<b>6</b>	LIC. JOHANA GARCIA	SCS. SAN PABLO	2	CENTRO DE SALUD
<b>7</b>	LIC SILVIA YUNGAN	CHILLANES	3	HOSPITAL CHILLANES
<b>8</b>	LIC. GEOVANA GUEVARA	ECHEANDIA	4	ECHEANDIA

**Anexo 7**

**PROFESIONALES DE ENFERMERIA Y LÍDERES**

**ÁREA 1- SIMIATUG**



LIC. MAGALY VALDIEZO



LIC. MARIA SISALEMA

**ÁREA 2 - SAN PABLO- BALSAPAMBA**



LIC. JOHANA GARCIA



LIC. MAYRA GARCIA

### ÁREA 3



LIC. SILVIA YUNGAN



LIC. JACKELINE ORTIZ

### ÁREA 4



LIC. GUAMAN DIANA



LIC. GUEVARA GEOVANA

Anexo 8

**CRONOGRAMA DE TRABAJO DE TESIS DE GRADO PERIODO SEPTIEMBRE 2012- SEPTIEMBRE 2013**

ACTIVIDADES	MESES 2012-2013												
	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S
DIAGNÓSTICOS SITUACIONAL Y PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS	→												
DEFINICIÓN DE TEMA A INVESTIGAR EN BASE A NECESIDAD INSTITUCIONAL	→												
PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN DE DENUNCIA DE TEMAS			→										
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA DURANTE TODO EL TRABAJO DE TESIS	→												
CONSTRUCCIÓN PRIMERA PARTE: TEMA, JUSTIFICACIÓN, PROBLEMA, HIPÓTESIS, VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				→									



