



# **UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO**

**ESCUELA DE ENFERMERÍA**

**TESIS**

**PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN  
ENFERMERÍA**

**TEMA**

GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS INTERNOS ROTATIVOS (IRE) DEL  
7<sup>MO</sup> Y 8<sup>VO</sup> CICLO DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA  
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, RELACIONADO A SUS  
PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES. HOSPITAL LUIS VERNAZA.  
GUAYAQUIL. PERIODO MARZO 2012- AGOSTO 2013.

**AUTORES**

ARÉVALO TENELEMA EDWIN ELÍAS

YAUQUI MANOBANDA EDWIN RENÉ

**DIRECTORA DE TESIS: LIC. DOLORES ESTHELA GUERRERO GUERRERO**

**Guaranda – Ecuador – 2015**

## **DEDICATORIA**

Esta investigación es el fin de una etapa importante en mi vida y el comienzo de otra, es por eso que la dedico a Dios por ser quien ha estado a mi lado en todo momento siendo testigo de todo el esfuerzo que día tras día he entregado y por ser quien me dio las fuerzas necesarias para continuar luchando, a mi padre Sr. Vicente Yauqui, mi madre Sra. Rosalía Manobanda, por su constante dedicación, con su incansable esfuerzo y sacrificio hecho siempre con amor, comprensión y responsabilidad...LOS AMO MUCHO y gracias.

Edwin Yauqui

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 mis padres Juan José Arévalo Mullo, Dolores Agustina Tenelema Mullo y hermanos/as quienes con amor, nobleza, entusiasmo y comprensión incondicional estuvieron siempre a lo largo de mi vida estudiantil; apoyando moral y económicamente para ser útil a la sociedad.

Edwin Arévalo.

## AGRADECIMIENTO

Durante estos cuatro años de lucha constante, de gratas vivencias, de momentos de éxitos y también de angustias para poder cumplir nuestros objetivos y así poder alcanzar uno de nuestros anhelos, culminar nuestros estudios, los deseos de superarnos y de lograr nuestras metas eran tan grandes que hemos logrado vencer todos los obstáculos y es por ello que agradecemos este triunfo a quienes en todo momento nos llenaron de amor y apoyo y por sobre todo nos brindaron su amistad:

A Dios Todopoderoso por iluminarnos el camino a seguir y que siempre estará con nosotros en las buenas y sobre todo en los malos momentos.

A nuestros padres que son pilares fundamentales en nuestra vida, dignos de ejemplo de trabajo y constancia, quienes han brindado todo el apoyo necesario para alcanzar nuestras metas y sueños, y han estado allí cada día de nuestras vidas, compartiendo los buenos y los malos ratos desde el día en que nacimos.

De igual forma un agradecimiento profundo a nuestra directora de tesis Lic. Dolores Esthela Guerrero Guerrero, por su interés, paciencia y por haber sido asesora para el desarrollo de esta tesis y sobre todo por transmitirnos sus conocimientos.

Edwin Yauqui

Edwin Arévalo

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

**CERTIFICACIÓN**

Yo, **DOLORES LIBIA ESTHELA GUERRERO GUERRERO**, docente de la Universidad Estatal de Bolívar y en calidad de Directora de Tesis, certifico: haber revisado la tesis denominada : **GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS IRE DEL 7<sup>MO</sup> Y 8<sup>VO</sup> CICLO DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, RELACIONADO A SUS PRACTICAS PRE-PROFESIONALES. HOSPITAL LUIS VERNAZA. GUAYAQUIL PERIODO MARZO 2012- AGOSTO 2013**, de autoría de: **YAUQUI MANOBANDA EDWIN RENE Y ARÉVALO TENELEMA EDWIN ELÍAS**, la misma que reúne los requisitos reglamentarios para su revisión por los pares académicos, por lo que autorizo su presentación.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

---

**LCDA. DOLORES ESTHELA GUERRERO GUERRERO**

**DIRECTORA DE TESIS**

## INDICE

### Portada

Dedicatoria.....	I
Agradecimiento.....	II
Certificación.....	III
Índice.....	IV
Título de la investigación.....	VIII
Introducción.....	1
Justificación.....	3
Planteamiento del problema.....	4
Formulación del problema.....	6
Objetivos	
Objetivo general.....	7
Objetivos específicos.....	7
Hipotesis.....	8
Variables.....	9
Operacionalización De Variables.....	10
CAPITULO I	
Marco teórico.....	16
Marco referencial.....	17
1.1 Reseña Historica del Hospital General Luis Vernaza.....	17
1.2. Organización del Hospital.....	18
1.3. Misión, Visión.....	18
1.4. Valores.....	19
1.5. Convenios de la UEB con el Hospital Luis Vernaza.....	20
2. Grado de satisfacción de las/os Internos Rotativos de Enfermería.....	22
2.1.1 Definición de Satisfacción.....	22
2.2. Internos Rotativos en el Hospital Luis Vernaza con respecto a:	
2.2.1. Horios de prácticas.....	23
2. 2.2 Actividades académicas.....	23
2.2.3. Areas de Rotación.....	24
2.2.4. Delegación de actividades asistenciales.....	24

2.2.5. Relaciones Sociales del Interno Rotativo.....	24
2.3. Procesos implicados en la satisfacción en las/os IRE.....	25
2.3.1. Motivación.....	26
2.3.2. Necesidades.....	27
2.3.3. Actitudes.....	28
3. Prácticas Pre- Profesionales.....	29
3.1. Caracterización del Diseño Curricular de la Carrera de Enfermería.....	30
3.1.1. Objetivos de la práctica Pre-Profesional.....	30
3.1.2. Características de la práctica Pre-Profesional.....	31
3.1.3. Fines de la Práctica Pre-Profesional.....	32
3.2. Funciones Generales de las/os Internos Rotativos de Enfermería.....	32
3.2.1 Atención Directa.....	33
3.2.2 Investigación.....	33
3.2.3 Administración.....	33
3.2.4 Educación.....	34
4. Marco legal.....	35
4.1. Reglamento del Programa Nacional de IRE Práctica Pre Profesional. ....	35
4.1.1. De la Estructura.....	37
4.1.2. Del Régimen Administrativo, Académico y estudiantil.....	38
4.1.3. De las Funciones de los Docentes del Programa Nacional de Internado....	41
4.1.4. De la Tutoría.....	41
4.2. Ley Orgánica de Educación Superior con respecto a Prácticas Pre-Profesionales.....	42
4.3. Reglamento Codificado del Régimen Académico con Respecto a Prácticas Pre- Profesionales y actividades de vinculación con la colectividad.....	42
4.4 Consejo de Educación Superior con respecto a Prácticas Pre-profesionales	43
4.5 Norma Técnica para Unidades Asistenciales (UAD).....	45

4.5.1 Marco Legal de la Norma Técnica UAD.....	.45
4.5.2 Principios de la Relación Asistencial Docente.....	46
4.5.3 Derechos de los Pacientes.....	48
4.5.4 Área de Prácticas Formativas.....	49
4.5.5 Plan de Prácticas Formativas.....	49
4.5.6 Garantías de Seguridad, protección y Bienestar de los Estudiantes...	.50
4.5.7 Póliza de Responsabilidad.....	.51
4.5.8. Garantías Académicas de los Estudiantes.....	.51
4.5.9. Cargas Asistenciales y Horarios de los Estudiantes.....	52
4.5.10 Rotaciones.....	53
4.5.11. Tutoría.....	54
4.5.12. Elementos de la Actividad Tutorial.....	.54
4.5.13. Condiciones esenciales de la Tutora.....	.56
4.5.14. Del Tutor.....	57
CAPITULO II.....	60
Diseño Metodológico.....	60
2.1. Tipo de Estudio.....	61
2.2 Población y Muestra .....	61
2.3. Técnicas de Recolección de Datos.....	61
2.4Técnicas de Procedimientos, Análisis y Presentación de Resultados. .....	62
CAPÍTULO III.....	63
Presentación de resultados.....	63
3.1. Análisis y Presentación de Resultados.....	64
3.2 Conclusiones.....	96
3.3 Recomendaciones.....	99
CAPÍTULO IV.....	102
Propuesta.....	102
4.1. Título.....	103

4.2	Introducción .....	104
4.3	Justificación .....	105
4.4	Objetivos.....	106
4.4.1	Objetivo General .....	106
4.4.2	Objetivo Específicos .....	106
4.5	Fundamentación de la Propuesta.....	107
4.6	Metodología .....	107
4.7.	Cronograma del Plan de Capacitación a las/os IRE de la UEB.....	108
4.8.	Sostenibilidad.....	111
4.9.	Factibilidad.....	111
4.10.	Presupuesto de la Propuesta.....	111
4.11.	Evaluación del Plan de Capacitación .....	112
4.12.	Análisis de los resultados plan de capacitación.....	114
4.13.	Resultados .....	121
	Bibliografía .....	122
	Anexos .....	124



## **TEMA**

GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS INTERNOS ROTATIVOS (IRE) DEL 7<sup>MO</sup> Y 8<sup>VO</sup> CICLO DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, RELACIONADO A SUS PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES. HOSPITAL LUIS VERNAZA. GUAYAQUIL PERIODO MARZO 2012- AGOSTO 2013.

## **INTRODUCCION**

La realización de prácticas pre-profesionales, supone un hecho de vital importancia en el currículo de los estudiantes del Internado Rotativo de Enfermería en Ciencias de la Salud, brindando a los alumnos, la oportunidad de aplicar técnicas, adquirir conocimiento, desarrollar habilidades y aprender actitudes, dentro de un complejo entorno sanitario poco conocido, y que en ocasiones no resulta todo lo receptivo como ellos esperan.

La preparación y formación previa a la salida de los/as Internos rotativos de Enfermería al mundo real supone uno de los grandes retos de la docencia, pero el objetivo de este reto no puede quedar únicamente para el alumno egresado, sino que es necesario que el alumno de pregrado complete su formación teórico-práctica en entornos reales, ya que las escuelas de enfermería son las encargadas de formar mujeres y hombres con ética, amor y técnica para el cuidado de sanos y enfermos, en su más noble tarea de curar y sanar, pero sobre todo es quien esboza en su vestidura la nobleza y pureza de corazón.

La realización de prácticas pre-profesionales en salas hospitalarias representa para el estudiante un soporte en la adquisición de habilidades y técnicas, que posteriormente desarrollará, durante la vida profesional en las diferentes áreas, hospitalarias e intra-hospitalarias en beneficios de los usuarios familia y comunidad, por ende el cuidar es la esencia de la enfermería, y se realiza con una serie de acciones de cuidados dirigidos a otro ser humano, o grupos de personas con afecciones físicas y emocionales, con la finalidad de mejorar o aliviar sus molestias y dolencias generadas por el proceso de la enfermedad.

Las/los Internos de Enfermería trabajan permanentemente junto al equipo de salud, realizando todas aquellas tareas de soporte, mantenimiento y continuidad de vida del paciente, teniendo un papel fundamental e imprescindible en el cuidado de pacientes críticos o crónicos, garantizando su recuperación y evitando complicaciones.

Así mismo deben estar abiertos hacia nuevos métodos y modelos conceptuales que aporten una mejora cualitativa y cuantitativa de la profesión de enfermería, desde una perspectiva humanista, con una visión global que ayude a mejorar la salud y la calidad de vida de los pacientes y familiares.

Considerando que las prácticas pre-profesionales es una forma de aprendizaje que está contemplado en el reglamento académico como práctica formativa que permite consolidar la formación e integrar los conocimientos, habilidades y destrezas para prestar los servicios de calidad a los pacientes, familias y comunidades. Es el interés del grupo a través de esta investigación identificar el grado de satisfacción de las/los internas rotativos en relación a las practicas pre-profesionales (IRE) en el Hospital Luis Vernaza.

## **JUSTIFICACIÓN**

El presente trabajo investigativo lo realizamos por ser un requisito obligatorio previo a la obtención el título de Licenciados en Enfermería. Teniendo como fin, conocer el grado de satisfacción de las/los Internos Rotativos de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en relación a las prácticas pre-profesionales realizadas en el Hospital Luis Vernaza de la ciudad de Guayaquil.

Debido a la inexistencia de suficientes evidencia de documentos que den cuenta sobre grado de satisfacción de los internos rotativos para que las autoridades tengan un documento de soporte; que permitan mejorar las condiciones.

Otra razón ha sido la desmotivación de las/los Internos Rotativos de Enfermería en relación a las practicas pre – profesionales. Debido que en las rotaciones se ha visto que las condiciones que debe tener el estudiante en las practicas pre-profesionales se cumplen parcialmente como; condiciones físicas de las áreas de rotación, días académicas, supervisión continua por parte de la tutora, bioseguridad en manejo a paciente infectocontagiosos.

Es importante que las/los Internos Rotativos de Enfermería estén motivados para que realice sus prácticas pre – profesionales con criterios de calidad y eficiencia; mejorando el desenvolvimiento de los mismos en el ámbito hospitalario que ejercen; ya que la responsabilidad no solo recae en elevar el nivel de salud; sino además de incrementar el nivel de la calidad de la atención que se brinda al usuario familia y comunidad.

Su factibilidad radica en la predisposición de las autoridades de la Universidad Estatal de Bolívar, el Hospital Luis Vernaza y el docente tutor de la presente investigación, para una vez concluido el mismo, mejorar y corregir los problemas o potenciar las fortalezas existentes.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

Cuatro años atrás se inició con la Rotación de Internado Rotativo, la Universidad Estatal de Bolívar según contrato de beca y convenio vigente firmado con la Junta de beneficencia de Guayaquil, el 15 de Septiembre del 2010, desde la fecha indicada han transcurrido 4 periodos de rotación con una registro de 80 internos, con el fin de Integrar los conocimientos teórico-prácticos adquiridos durante los 6 primeros ciclos de formación, en el cuidado integral al paciente, familia y comunidad, incorporando las investigaciones operativas locales, la administración, y actividades educativas en Hospitalización y servicio de Consulta Externa, que le permita al estudiante el desarrollo de habilidades y el cumplimiento de competencias propias de enfermería como parte del equipo de salud.

Sin embargo desde la fecha iniciada no se cuenta con ningún documento en el cual se registre el desempeño de las/los Internos Rotativos de Enfermería en cuanto a parámetros de calidad, eficiencia y otros muy valorados y necesarios para su profesión.

Además se conoce que las apreciaciones por parte del personal que laboran en dicho hospital con relación al desempeño en las prácticas pre-profesionales son excelentes, pero que pese a eso el apoyo del tutor es limitado en casos de surgir problemas en área de rotación durante el desarrollo de las actividades.

Otra razón de suma importancia para realizar este trabajo investigativo ha sido la poca motivación de las/os internos rotativos debido a la falta de coordinación de los horarios, medidas de bioseguridad para el manejo de pacientes infectocontagiosos en ciertas áreas, la disconformidad con personal competente.

También se ha observado con respecto al internado rotativo que se centra más en la atención a nivel hospitalario y menos en la parte comunitaria; cuando el modelo de atención es familiar y comunitario.

Todo esto genera aspectos de insatisfacción en los internos rotativos (IRE) por lo que nuestro interés es sobrepasar esas observaciones empíricas en forma más objetiva con mejor fundamento establecer el grado de satisfacción del interno rotativo en relación a sus prácticas pre-profesionales; con cuyos resultados aspiramos mejorar las condiciones; de tal manera que garantice la práctica pre-profesional con eficiencia, calidad y sobre todo con grado de satisfacción.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuál es el grado de satisfacción de las/los Internos Rotativos del 7<sup>mo</sup> y 8<sup>vo</sup> ciclo de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, en relación a sus prácticas pre-profesionales en el Hospital Luis Vernaza. Guayaquil. Periodo marzo 2012- agosto 2013?

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Identificar el grado de satisfacción de los internos rotativos del 7<sup>mo</sup> y 8<sup>vo</sup> ciclo de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar relacionado con las prácticas pre-profesionales en el Hospital Luis Vernaza de la ciudad de Guayaquil periodo 2012-2013.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

- ✔ Describir información sobre normativas y reglamentos relacionadas con las practicas pre profesionales de las/los Internos Rotativos de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.
- ✔ Identificar el grado de satisfacción de las/osInternos Rotativos en relación a: Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Garantía Asistencial del IRE dentro de la Institución, Garantías Académicas del Estudiante, La Tutoría, y la Normativa UAD.
- ✔ Elaborar una propuesta para fortalecer la excelencia académica, equilibrio entre la acción asistencial y docentes a través de un plan de capacitación sobre la Norma Técnica UAD a las/os Internos Rotativos (IRE).



## **HIPÓTESIS**

El grado de satisfacción de las/los Internos Rotativos de Enfermería del 7<sup>mo</sup> y 8<sup>vo</sup> ciclo de la Universidad Estatal de Bolívar es poco satisfactorio con respecto a las prácticas pre-profesionales en el Hospital Luis Vernaza de la ciudad de Guayaquil.

## **VARIABLES**

### **Variable dependiente.**

Grado de satisfacción

### **Variable independiente.**

Prácticas pre-profesionales

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN	ESCALA
Grado satisfacción de las/los Internos Rotativos de Enfermería.	Es la medida del esfuerzo, nivel de conformidad y satisfacción respecto a su entorno de practica realizado por el individuo, por lo mismo es un estado emocional positivo resultante de la percepción de las necesidades y experiencias laborales	<ul style="list-style-type: none"><li>☑ Muy satisfecho.</li><li>☑ Poco satisfecho.</li><li>☑ Nada satisfecho.</li></ul>

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS
Prácticas pre-profesionales de las/los internos rotativos de enfermería (IRE).	Son actividades de aprendizaje integrado, orientadas a la aplicación de conocimientos y al desarrollo de habilidades y destrezas específicas que los estudiantes deben manejar para el adecuado desempeño de su futura profesión; éstas deben realizarse en un entorno institucional, empresarial o comunitario, público o privado. (Consejo de Educación Superior, 2013)	Políticas administrativas del Hospital Luis Vernaza.	Carga asistencial y horarios de prácticas pre-profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Muy satisfecho.</li> <li>☑ Poco satisfecho.</li> <li>☑ Nada satisfecho</li> </ul>
			Remuneración.	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Muy satisfecho</li> <li>☑ Poco satisfecho.</li> <li>☑ Nada satisfecho</li> </ul>
			Infraestructura del área	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Muy satisfecho.</li> <li>☑ Poco satisfecho.</li> <li>☑ Nada satisfecho</li> </ul>
			Materiales e Insumos en las áreas rotación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Muy satisfecho.</li> <li>☑ Poco satisfecho.</li> <li>☑ Nada satisfecho</li> </ul>

		Relaciones sociales.	Interrelación personal médico – Interno Rotativo de Enfermería	<input checked="" type="checkbox"/> Muy satisfecho. <input checked="" type="checkbox"/> Poco satisfecho. <input checked="" type="checkbox"/> Nada satisfecho
			Interrelación personal licenciad@ – Interno Rotativo de Enfermería	<input checked="" type="checkbox"/> Muy satisfecho. <input checked="" type="checkbox"/> Poco satisfecho. <input checked="" type="checkbox"/> Nada satisfecho
			Interrelación personal Auxiliar - Interno Rotativo de Enfermería.	<input checked="" type="checkbox"/> Muy satisfecho. <input checked="" type="checkbox"/> Poco satisfecho. <input checked="" type="checkbox"/> Nada satisfecho
			Interrelación entre personal Interno Rotativo de Enfermería de otras universidades.	<input checked="" type="checkbox"/> Muy satisfecho. <input checked="" type="checkbox"/> Poco satisfecho. <input checked="" type="checkbox"/> Nada satisfecho

		Garantía asistencial del Interno Rotativo de Enfermería dentro de la Institución.	Alimentación.	<input type="checkbox"/> Muy satisfecho. <input type="checkbox"/> Poco satisfecho. <input type="checkbox"/> Nada satisfecho.
			Hospedaje.	<input type="checkbox"/> Muy satisfecho. <input type="checkbox"/> Poco satisfecho. <input type="checkbox"/> Nada satisfecho.
			Bioseguridad	<input type="checkbox"/> Muy satisfecho. <input type="checkbox"/> Poco satisfecho. <input type="checkbox"/> Nada satisfecho
			Afiliación al IESS	<input type="checkbox"/> Muy satisfecho. <input type="checkbox"/> Poco satisfecho. <input type="checkbox"/> Nada satisfecho
			Pólizas de responsabilidad.	<input type="checkbox"/> Muy satisfecho. <input type="checkbox"/> Poco satisfecho. <input type="checkbox"/> Nada satisfecho
			Horas de lactancia	<input type="checkbox"/> Muy satisfecho. <input type="checkbox"/> Poco satisfecho. <input type="checkbox"/> Nada satisfecho

		Garantías académicas del estudiante.	Plan de prácticas formativas.	<input type="checkbox"/> Muy satisfecho. <input type="checkbox"/> Poco satisfecho. <input type="checkbox"/> Nada satisfecho
			Participación en actividades asistenciales.	<input type="checkbox"/> Muy satisfecho. <input type="checkbox"/> Poco satisfecho. <input type="checkbox"/> Nada satisfecho
			Día académico.	<input type="checkbox"/> Muy satisfecho. <input type="checkbox"/> Poco satisfecho. <input type="checkbox"/> Nada satisfecho
		La tutoría	Orientación sistemática	<input type="checkbox"/> Muy satisfecho. <input type="checkbox"/> Poco satisfecho. <input type="checkbox"/> Nada satisfecho
			Participación armónica con los estudiantes.	<input type="checkbox"/> Muy satisfecho. <input type="checkbox"/> Poco satisfecho. <input type="checkbox"/> Nada satisfecho
			Proceso evaluación académica.	<input type="checkbox"/> Muy satisfecho. <input type="checkbox"/> Poco satisfecho. <input type="checkbox"/> Nada satisfecho

			Manejo de conflictos y soluciones.	<input type="checkbox"/> Muy satisfecho. <input type="checkbox"/> Poco satisfecho. <input type="checkbox"/> Nada satisfecho
		Normativa.	Convenios.	<input type="checkbox"/> Muy satisfecho. <input type="checkbox"/> Poco satisfecho. <input type="checkbox"/> Nada satisfecho.
			Contenido de la Norma UAD.	<input type="checkbox"/> Muy satisfecho. <input type="checkbox"/> Poco satisfecho. <input type="checkbox"/> Nada satisfecho.
			Plan de tesis.	<input type="checkbox"/> Muy satisfecho. <input type="checkbox"/> Poco satisfecho. <input type="checkbox"/> Nada satisfecho.



# **CAPITULO I MARCO TEÓRICO**

## **MARCO REFERENCIAL**

### **1.1. RESEÑA HISTÓRICA DEL HOSPITAL GENERAL LUIS VERNAZA**

La historia del Hospital Luis Vernaza de la Junta de Beneficencia se remonta a la época de Carlos II, Rey de España. Una de sus ordenanzas fue la fundación de hospitales en todos los pueblos españoles y de indios, para proveer atención y curar a los enfermos, ejerciendo la caridad cristiana. El cabildo guayaquileño inició la construcción del hospital, y lo inauguró el 25 de noviembre de 1564. En honor a la figura cuya fiesta se celebra ese día, se lo bautizó con el nombre de Santa Catalina Mártir. Este hospital fue el primero en la Audiencia de Quito y uno de los pocos edificios públicos en el siglo XVI en Guayaquil.

En 1888, el Presidente del Concejo Municipal de Guayaquil, Don Francisco Campos Coello, al apreciar la situación calamitosa de la salud en la ciudad, propuso conformar una junta de notables para que se encarguen de manejar las instituciones de bienestar público. Así nació la denominada Junta Municipal, posteriormente denominada Junta de Beneficencia de Guayaquil.

En 1896, el antiguo edificio del hospital (en esos días llamado Hospital Civil) fue consumido por las llamas del gran incendio de la ciudad. Se inició con su nueva construcción de madera el 10 de agosto de 1904 para posteriormente iniciar un edificio de cemento en 1918. El edificio fue inaugurado ocho años después.

El 12 de agosto de 1942, el Hospital General cambió su nombre por última ocasión, esta vez en honor a uno de los más renombrados benefactores y directores de la Junta de Beneficencia de Guayaquil, Don Luis Vernaza.

Santa Catalina de Alejandría es la Patrona de nuestra institución y cada año se celebra su santoral junto con el aniversario de fundación del hospital.

Debido al gran valor histórico y cultural del hospital, la Junta Cívica de Guayaquil, en agosto de 1971, colocó una placa de bronce en el Auditorio del Hospital Luis Vernaza, reconociendo y dejando constancia que fue fundado el 25 de noviembre de 1564 y es el primero y más antiguo del Ecuador. En 1989, el hospital fue reconocido como Patrimonio Cultural del Ecuador. (Hospital Luis Vernaza, 2012)

## **1.2. ORGANIZACIÓN DEL HOSPITAL**

El hospital es uno de los mejores a nivel del país, y a pesar de ser regentado por la Junta De Beneficencia de Guayaquil atiende a todas las personas que lleguen con una urgencia o necesidad de atención. La Junta de Beneficencia de Guayaquil es una organización no-gubernamental de servicio público, la más grande del Ecuador, proporciona servicios sociales, comunitarios y de salud a las personas de escasos recursos y fundaciones más pequeñas. (Hospital Luis Vernaza, 2012)

El Hospital Luis Vernaza está ubicado en el tercer nivel de atención hospitalaria.

## **1.3. MISIÓN Y VISION**

**MISIÓN.-** Ofrecer servicios médicos con calidad y calidez a la población más necesitada sin discriminación alguna. (Vernaza, Junta de Beneficiencia: Hospital Luis Vernaza, 2012, 2015)

**VISIÓN.-** Son y seguirán siendo líderes en servicios médicos especializados en la región costa y para el 2018 serán el referente en servicios médicos especializados a nivel nacional.

Para cumplir con la misión y hacer realidad la visión, cuentan con un talento humano competente, comprometido y motivado que busca y aplica el conocimiento de vanguardia. (Vernaza, Junta de Beneficiencia: Hospital Luis Vernaza, 2012, 2015)

#### 1.4. VALORES

<b>VALORES</b>	<b>DEFINICIONES</b>
<b>Innovación</b>	Gestionar el conocimiento de modo original al servicio del progreso humano promoviendo el desarrollo profesional y tecnológico, la docencia, la investigación científica y la mejora continua de servicios.
<b>Integridad</b>	Cumplir con tareas y deberes con rectitud y honradez. Respetando la dignidad humana, cuidando la seguridad del paciente y de sus colaboradores, hacer lo correcto con transparencia y profesionalismo a través de prácticas éticas y morales.
<b>Liderazgo</b>	Con espíritu de trabajo colaborativo y con profundo sentido de compromiso realizar obra de beneficencia confiada por la ciudad y el país.
<b>Solidaridad</b>	Reconocer el bien común, el sentido de una vida exitosa para todos. Es por ello que trabajan con pasión, energía, profesionalismo y compromiso en busca de la unidad entre los componentes de la sociedad ecuatoriana para enaltecer la dignidad humana y el trato afectivo que se prodiga a todo aquel que necesita ayuda.
<b>Sostenibilidad</b>	Atender a las necesidades de la sociedad ecuatoriana sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer las suyas, garantizando el equilibrio entre crecimiento, cuidado del medio ambiente y bienestar social.

(Vernaza, Junta de Beneficencia: Hospital Luis Vernaza, 2012, 2015)

## **1.5. CONVENIOS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR CON EL HOSPITAL LUIS VERNAZA.**

La Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano es parte de la Universidad Estatal de Bolívar, entidad autónoma con personería jurídica de derecho público de Educación Superior. Su domicilio principal es la ciudad de Guaranda Provincia de Bolívar .creada mediante la ley número 32 publicada en el registro oficial número 225 el 4 de julio de 1989. Se rige por la Constitución Política de la República del Ecuador la Ley Orgánica de Educación Superior, la ley de creación de la Universidad Estatal de Bolívar, el Estatuto y Reglamentos Internos. (Universidad Estatal de Bolivar, 2010)

La Escuela de Enfermería inicia su labor académica en el año 1988 como extensión de la Universidad Estatal de Guayaquil con un paralelo para dar respuesta a la necesidad de los bachilleres de la región y el país de formación superior, con el Título Terminal de Licenciatura en Ciencias de la Enfermería con enfoque clínico y comunitario contribuyendo a la satisfacción de necesidades de salud la colectividad; el 4 de Julio de 1989 la institución logra su personería jurídica, continuándose con dicho nivel de formación.

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.

Previa a la obtención del título de licenciada/o de enfermería, el 24 de septiembre del 2010, por gestiones de las autoridades de la escuela de enfermería y de la Universidad Estatal de Bolívar, se hace la entrega formal y firmado por el Dr. WERNER MOELLER FREILE- Director de H. Junta de Beneficencia de Guayaquil el convenio de cooperación interinstitucional para el desarrollo de la educación superior en ciencias de la salud mediante programas de capacitación continua, investigación biomédica social y otorgamiento de becas para internado rotativo . (Universidad Estatal de Bolivar, 2010)

Desde entonces la Universidad Estatal de Bolívar en conjunto con el Hospital Luis Vernaza viene formando profesionales en salud para el beneficio del individuo, familia y comunidad. (Universidad Estatal de Bolívar, 2010)

El Hospital Luis Vernaza posee convenios de esta naturaleza con otras universidades, siendo las siguientes:

- ★ Universidad de Guayaquil
- ★ Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
- ★ Universidad de Especialidades Espíritu Santo
- ★ Universidad Nacional de Loja
- ★ Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL)
- ★ Universidad Estatal de Bolívar
- ★ Universidad Estatal de Milagro
- ★ Universidad Estatal de la Península de Santa Elena
- ★ Universidad Católica de Cuenca

## **2. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LAS/LOS INTERNOS ROTATIVOS DE ENFERMERÍA.**

### **Antecedentes**

Las investigaciones que se han encontrado sobre el grado de satisfacción están elaborados en base al “Grado de satisfacción de los pacientes”, “Satisfacción laboral de enfermería”, ”Grado de satisfacción laboral del equipo de salud” entre otros, pero no se ha encontrado estudios donde mencione el grado de satisfacción de las/los internos rotativos de enfermería como personas que están en proceso de formación académica.

Debido a la inexistencia de una definición propia sobre el grado de satisfacción de las/los internos rotativos de enfermería; se hizo necesario revisar varias bibliografías y se concluye lo siguiente:

Grado de satisfacción de las/os internos rotativos de enfermería.- Es la medida del esfuerzo y nivel de conformidad con respecto a su entorno de practica realizado por el estudiante, por lo mismo es un estado emocional positivo resultante de la percepción de las necesidades y experiencias. (ROBBINS, 2004)

### **2.1.1. DEFINICIÓN DE SATISFACCIÓN.**

La satisfacción es un estado de la mente, generado por una mayor o menor, optimización de la retroalimentación cerebral, por la cual las diferentes zonas cerebrales compensan el potencial energético dando una sensación de plenitud, en tanto, la menor o mayor sensación de satisfacción que alguien presente dependerá de la optimización del consumo energético que lleve a cabo el cerebro, es decir cuanto mayor sea la capacidad de neuro-transmitir mayor será la posibilidad de satisfacción. (Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2006)

## **2.2. LAS/LOS INTERNOS ROTATIVOS EN EL HOSPITAL LUIS VERNAZA CON RESPECTO A:**

### **2.2.1 HORARIOS DE PRÁCTICAS.**

Los horarios de práctica es la distribución de los días y las horas en que se presta un servicio o se debe realizar una actividad.

En el hospital Luis Vernaza en cuanto a los horarios están distribuidos de la siguiente forma:

- ☛ Matutino
- ☛ Vespertino
- ☛ Nocturno

Son jornadas semanales de 8 horas diarias.

Las rotaciones se realizaban cada mes por especialidad.

### **2.2.2 ACTIVIDADES ACADEMICAS**

Es el conjunto de acciones planificadas llevadas a cabo por los docentes y estudiantes, dentro o fuera del aula, de carácter individual o grupal que tiene como finalidad alcanzar los objetivos de la enseñanza.

Las actividades académicas durante el periodo de prácticas pre profesionales se realizaron 2 encuentros por mes, siendo estos los días jueves de la primera y la última semana ; con el fin de socializar temas de exposición, presentación de trabajos de investigación, compartir experiencias, pruebas escritas en base a las exposiciones todo esto en un lapso de 1 año.

### **2.2.3 AREAS DE ROTACION.**

Durante el periodo de internado rotativo de enfermería en el Hospital Luis Vernaza entre las áreas que se rotaron fueron: Medicina Interna, Cirugía general, Angiología, Cardiología, Traumatología, Servicio de Medicina Critica (UCI), Emergencia entre otras especialidades.



#### **2.2.4. DELEGACION DE ACTIVIDADES ASITENCIALES.**

Los internos rotativos de enfermería fueron asignados; un estudiante en cada área de Especialidad y se realizaron actividades como:

- ✔ Administración de medicamentos.
- ✔ Realización de informes.
- ✔ Manejo del sistema “SERVINTE”.
- ✔ Distribución del personal.
- ✔ Investigación
- ✔ Cuidado directo

#### **2.2.5. RELACIONES SOCIALES.**

Las relaciones sociales, interpersonales, de alguna manera, establecen las pautas de la cultura de grupo y su transmisión a través del proceso de socialización, fomentando la percepción, la motivación, el aprendizaje académico.

Dentro de este grupo denominado relaciones sociales hacemos referencia las interrelaciones de las/os internos rotativos que mantiene con el personal de salud durante el periodo de prácticas pre- profesionales.

Las relaciones sociales que mantiene dentro del Hospital general Luis Vernaza las/os IRE con el personal médico y la enfermera es fundamental para el trabajo en equipo debido a que comparten sus conocimientos al momento de realizar procedimientos; mientras que la enfermera contribuye en la enseñanza y motiva para que el estudiante adquiera las habilidades, destrezas necesarias para su formación profesional.

El auxiliar de enfermería es el profesional sanitario encargado de proporcionar cuidados auxiliares al paciente y actuar sobre las condiciones sanitarias de su entorno bajo la supervisión de enfermería o el facultativo médico. Por tanto, su labor es principalmente asistencial que colabora con el enfermero/a, por ende es fundamental la interrelación que deben mantener las/os IRE para brindar al usuario una atención de calidad y calidez.

El IRE realiza su práctica clínica conjuntamente con colegas de otras universidades en servicios asistenciales y de salud comunitaria como miembro del equipo de salud, aplicando todos los conocimientos teóricos- prácticos que recibió a lo largo de la formación académica referente a la atención integral del paciente, familia y comunidad, bajo los principios de la ética profesional e implementando la investigación-acción por ende es necesario mantener una relación de confianza y apoyo mutuo con internos rotativos de otras universidades.

### **2.3. PROCESOS IMPLICADOS EN LA SATISFACCIÓN DE LAS/LOS INTERNOS ROTATIVOS DE ENFERMERÍA:**

Para determinar el grado de satisfacción que tienen las/los internos rotativos de enfermería, se requiere que ellos realicen un ejercicio de evaluación subjetiva en el que intervienen, tanto las expectativas previas sobre sus prácticas formativas y su motivación, como los juicios que realizan respecto al proceso formativo intrahospitalario recibido y la institución en su conjunto.

Los grados de satisfacción experimentados tienden a reflejar, al menos en parte, el nivel de eficiencia de los diversos aspectos que componen una práctica de calidad.

En este sentido, este capítulo abordará desde una perspectiva psicológica, el papel de la motivación, las necesidades y las actitudes, como procesos implicados en la satisfacción del interno rotativo de enfermería. (Miño & Santiago, 2012)

#### **2.3.1. MOTIVACIÓN.**

La motivación es un proceso dinámico de impulsos que orientan la conducta de los seres humanos y lo dirige hacia la elección de determinadas metas, como un energizador que se deriva de una necesidad interna insatisfecha, que impulsa al organismo a la actividad.

Además es una secuencia de fases organizadas, es decir que, existe una dirección, un contenido y una persistencia en cada fase, incluidas todas en un proceso, que es el que despierta la acción y regula el patrón de actividad de la persona.

Por lo tanto, la motivación es un estado que activa y/o da energía a una conducta dirigiéndola hacia determinados objetivos o metas; como por ejemplo los motivos para tener éxito académico. Además, al hablar de la motivación, diferencian tres componentes o dimensiones fundamentales, el componente afectivo, el componente de valor y el componente de expectativa. (Miño & Santiago, 2012)

**El componente afectivo:** Abarca los sentimientos, las emociones y en general, las reacciones afectivas que produce la realización de una actividad. Las personas sienten en función de cómo piensan y por lo tanto, los pensamientos son condicionantes suficientes de las emociones. Por ello, las personas buscan espontáneamente descubrir y comprender las causas por las que ocurren las cosas, como una forma de curiosidad que genera en ellas sentimientos y emociones conforme van descubriendo los resultados positivos o negativos o también cuando logran ver realizadas sus metas. (Miño & Santiago, 2012)

**El componente de valor:** Tiene que ver con los motivos, propósitos o razones para implicarse en la realización de una actividad. El valor que se le da a algo puede verse afectado por diversas causas, entre ellas está el valor intrínseco de una determinada actividad, el valor que puede darse por el grado de dificultad de la actividad, o bien de acuerdo al propósito, que puede tener un valor instrumental para conseguir una meta más alta, o un valor extrínseco donde se busca el reconocimiento de los demás. (Miño & Santiago, 2012)

**El componente de expectativa:** Comprende las percepciones y creencias individuales sobre uno mismo, lo que implica que, la persona evalúe subjetivamente la probabilidad de alcanzar una meta concreta en base a la experiencia adquirida previamente.

Cuando estos tres componentes interactúan de manera conjunta sin interferir unos con otros, entonces se puede decir que el estudiante logrará mantener una motivación alta y persistente en la consecución de sus metas educativas.

Por ello, al hablar de motivación, necesariamente tenemos que referirnos a las necesidades como componentes imprescindibles de la motivación, puesto que la persona estará más motivada cuanto más desee satisfacer una necesidad. (Miño & Santiago, 2012)

### **2.3.2. LAS NECESIDADES.**

Las necesidades se generan a partir de las carencias, pues la persona primero experimenta algún tipo de carencia y en función de ella se produce la necesidad. Por ello, se puede definir como necesidad al proceso en el que interviene el deseo del individuo para tratar de cubrir la brecha entre lo que tiene actualmente, lo real, y aquello que quisiera tener o el ideal. (Miño & Santiago, 2012)

### **2.3.3. LAS ACTITUDES.**

Las actitudes implican procesos cognitivos complejos, que comprenden tres aspectos.

**Primero:** Las actitudes tienden a persistir en el tiempo a menos que se haga algo por cambiarlos.

**Segundo:** Las actitudes pueden caer en cualquier lugar, a lo largo de un continuo desde muy favorable a muy desfavorable.

**Tercero:** Las actitudes se dirigen hacia un cierto objeto sobre el cual una persona siente algún afecto o tiene una creencia. Es por ello que nuestras actitudes van condicionando nuestra forma de ver y entender al mundo que nos rodea, generando juicios evaluativos y opiniones. (Miño & Santiago, 2012)

**Toda actitud incluye tres componentes, el cognitivo, el afectivo y el conductual.**

**El componente cognitivo:** Conjunto de creencias y opiniones que el individuo posee sobre el objeto de actitud y la información que tiene sobre el mismo.

**El componente afectivo:** son los sentimientos de agrado o desagrado del individuo con relación a un servicio o producto.

**El componente conductual:** Es el elemento intencional consciente para realizar una acción frente a un producto; sin embargo, esta acción que puede ser de aceptación o rechazo, puede o no llevarse a cabo. Si se lleva a cabo, esta acción última podría decirse que está influenciada por la motivación que se tiene hacia el objeto.

Es importante recordar que de los tres componentes que conforman las actitudes, sólo el componente conductual puede ser observado directamente, los otros dos componentes solo pueden ser deducidos. (Miño & Santiago, 2012)

### **3. PRACTICAS PRE-PROFESIONALES**

Son actividades de aprendizaje integrado, orientadas a la aplicación de conocimientos y al desarrollo de habilidades y destrezas específicas que los estudiantes deben manejar para el adecuado desempeño de su futura profesión; éstas deben realizarse en un entorno institucional, empresarial o comunitario, público o privado.

(Consejo de Educación Superior, 2013)

Las prácticas pre-profesionales pretenden avanzar en el proceso de formación integral de estudiante de enfermería, mediante las rotaciones por instituciones prestadoras de servicios de salud de primero, segundo y tercer nivel de atención, instituciones educativas, Organización No Gubernamentales, con el fin de lograr un aprendizaje significativo para el estudiante.

Un aprendizaje es significativo a medida que el estudiante lo incorpora a su proyecto de vida, permitiéndole ser y actuar en forma eficiente. Este aprendizaje lo fomenta el profesor utilizando diferentes estrategias y generando a su vez responsabilidad por parte del estudiante frente a su propia formación.

Las prácticas académicas se realizan en las diferentes instituciones prestadoras de servicios de salud, mediante la celebración de convenios

Al incluirse las prácticas profesionales dentro de los currículos se busca lograr el concepto de educación integral, equilibrando la formación académica con el ejercicio profesional.

(Guerrero, 2013)

### **3.1. CARACTERIZACIÓN DEL DISEÑO CURRICULAR DE LA CARRERA DE ENFERMERIA.**

#### **Perfil profesional.**

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.

#### **Malla Curricular.**

Para la implantación del presente diseño curricular se continuará con la modalidad de estudio presencial con un nivel técnico y de licenciatura cumpliendo con ocho ciclos de formación teórico-práctico, un total de 225 créditos, 7200 horas, 100 horas para labor comunitaria que se cumplirán en los seis ciclos de formación. En el séptimo y octavo ciclo los estudiantes realizan sus prácticas pre-profesionales (internado de enfermería) cumpliendo las 400 horas, y 640 horas para el trabajo de titulación dando un total de 8340, horas de formación académica. (Villavicencio, Llimaico, & Velasco, 2013).

#### **3.1.1 OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA PRE-PROFESIONAL**

- ❖ Proporcionar a los estudiantes de la Facultad de Enfermería una experiencia pre-profesional en los entornos institucionales, empresariales o comunitarios, en los sectores pública o privada, que facilite el acercamiento a un futuro entorno laboral.

- ❖ Involucrar a los empleadores en el desarrollo de habilidades, destrezas y valores de los estudiantes que se forman en la Facultad de Enfermería.
- ❖ Articular las prácticas pre-profesionales con oportunidades de investigación, para responder a los problemas que se presentan y que son prioridad para el país.
- ❖ Constituir a través de estas prácticas, una relación de confianza entre la Facultad de Enfermería y las instituciones locales y nacionales que conlleve a una vinculación de mayor impacto. **(Villavicencio, Limaico, & Velasco, 2013)**

### **3.1.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PRÁCTICA PRE PROFESIONAL**

- a. Es integral, porque comprende a todos los aspectos de la formación profesional del estudiante.
- b. Es sistemática, porque está organizada y se desarrolla en función de cada Módulo Técnico Profesional.
- c. Es realista por que posibilita al estudiante desenvolverse en situaciones reales de trabajo, en empresas e instituciones de su propio entorno socioeconómico y permite que adopte decisiones frente a contingencias imprevistas.
- d. Es participativa por que intervienen diversos actores sociales: directivos, docentes, administrativos, comunidad el sector productivo de servicio.
- e. Es objetiva, porque posibilita al desenvolverse en situaciones reales de trabajo, en estudiante empresas e instituciones de su propio entorno socio económico y permite que adopte decisiones frente a contingencias imprevistas. (Dirección Regional de Educación Del Callao, 2012)

### **3.1.3. FINES DE LA PRÁCTICA PRE-PROFESIONAL**

- ❖ Conocer el manejo de instrumentos curriculares, mediante la observación, la investigación, la recopilación y análisis de documentos y guías para aplicaciones en la vida profesional.
- ❖ Desarrollar actividades, aptitudes y capacidades docentes a través de los instrumentos curriculares y la aplicación de técnicas y estrategias.
- ❖ Fortalecer los principios axiológicos mediante contenidos que permitan, al nuevo docente coadyuvar al desarrollo social, político, cultural y del país.
- ❖ Contribuir a la organización y difusión de hechos educativos de la Facultad a través de los colegios de la provincia para fortalecer los recursos humanos (estudiantes) en cada una de las especialidades existentes.
- ❖ Fomentar una educación en ciencia, tecnología y valores de manera que dé, como resultado una sociedad democrática, equitativa, inclusiva, pacífica, promotora de la interculturalidad, tolerante con la diversidad y respetuosa de la naturaleza. (Dirección Regional de Educación Del Callao, 2012)

### **3.2. FUNCIONES GENERALES DE LAS/LOS INTERNOS ROTATIVOS DE ENFERMERIA**

#### **EN LOS NIVELES II, III, IV**

- ❖ Atención Directa
- ❖ Investigación
- ❖ Administración
- ❖ Educación



### **3.2.1. ATENCION DIRECTA**

- ❖ Planificación, Ejecución y Evaluación de la atención de Enfermería, en todos los programas implementados por la Unidad Operativa con objeto de promover el desarrollo comunitario, la educación para la salud y la autogestión en la solución de problemas.
- ❖ Atención integral de Enfermería al recién nacido, atención al menor de un año, pre escolar, escolar, adolescente, adulto, anciano y pacientes graves.
- ❖ Atención Integral de Enfermería en el embarazo, Parto, Post parto Institucional.
- ❖ Participar en la implementación de acciones tendientes a la conservación del medio ambiente.
- ❖ Participar en planes de investigación, de control de sistemas de desastres existentes en las unidades operativas. (Universidad estatal de Bolívar, 2010)

### **3.2.2. INVESTIGACION.**

- ❖ Planificar, Ejecutar y Evaluar trabajos de investigación de acuerdo a problemas relevantes de los servicios y de la comunidad durante el desarrollo del programa de Internado Rotativo de Enfermería
- ❖ Revisión bibliografía de los principales problemas de salud que se presentan en los servicios y en la comunidad. (Universidad estatal de Bolívar, 2010)

### **3.2.3. ADMINISTRACION.**

- ❖ Participación en el diagnóstico de la Unidad Operativa, supervisión y evaluación de programas de atención de salud en la Unidad Operativa.

- ❖ Ejecución de acciones de Enfermería que favorecen al desarrollo de los sistemas locales de salud
- ❖ Participación e identificación de las necesidades de las Unidades Operativas y Comunidad para buscar alternativas de solución conjuntamente con la enfermera/o jefe.
- ❖ Participar en la planificación de referencias y contra-referencias de pacientes ambulatorios y hospitalarios.
- ❖ Participación y coordinación en reuniones con las enfermeras jefes de servicios para detectar problemas y promover los mecanismos de solución necesarios y evaluar resultados.
- ❖ Coordinar acciones en la toma de dediciones para la solución de problemas que ayuden a la administración de recursos humanos, materiales y económicos. (Universidad estatal de Bolívar, 2010)

#### **3.2.4. EDUCACION.**

- ❖ Educación continua para el personal de enfermería de los servicios mediante la planificación basada en las necesidades reales.
- ❖ Planificación, ejecución y evaluación de programas de educación a grupos organizados de la comunidad y/o grupos de riesgo.
- ❖ Participación en el proceso de aprendizaje de los estudiantes de los otros años de la carrera con la coordinación correspondiente y a través de un proceso de supervisión de las/los enfermeras/os de los servicios y docentes de la facultad. (Universidad estatal de Bolívar, 2010)

## **4. MARCO LEGAL**

### **4.1. REGLAMENTO DEL PROGRAMA NACIONAL DE INTERNADO ROTATIVO DE ENFERMERIA PRACTICA PRE-PROFESIONAL- UEB.**

#### **GENERALIDADES**

**Art. 1.-** El programa nacional de internado rotativo de enfermería, es un programa académico de la carrera en que se desarrolla asignatura con una carga horaria teórica y predominio de la actividad práctica, se ubica en séptimo y octavo ciclo de la carrera de licenciatura de enfermería, su finalidad es la de aplicar y profundizar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes adquiridas en su formación, amparados en un marco legal, jurídico y ético; los estudiantes estarán en calidad de becarios por 12 meses ininterrumpidos, protegidos por el convenio con la institución de la red pública de salud y de la red complementaria.

**Art. 2.-** El programa de internado se realizara en áreas hospitalarias y comunitarias.

**Art.3.-** El internado siendo un programa académico de la carrera está sujeto a los reglamentos de aprobación fijados por las unidades miembros de la ASEDEFERENACE

**Art.4.-** El internado es incompatible con el desempeño de un cargo o contrato en cualquier institución pública y privada, pues el interno es un estudiante becario a tiempo completo y dedicación exclusiva (Villavicencio, Limaico, & Velasco, 2013).

#### **DE LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA NACIONAL DE INTERNADO.**

**Art. 8.-** Será los objetivos del Programa Nacional de Internado:

- a. Proporcionar cuidado integral, con calidad a la persona en su ciclo vital, familia y comunidad; aplicando el Proceso de Atención de Enfermería, la investigación, educación para la salud, política de salud, con criterio científico, técnico, humano y ético.

- b. Gerenciar las unidades de enfermería, participando en toma de decisiones, planificación de los servicios de salud, políticas, programas y proyectos vinculados con la sociedad, dirigidos a grupos específicos y de beneficio comunitario.
- c. Aplicar el proceso de investigación para desarrollar actividades que contribuyan a la solución de problemas de salud, de las unidades operativas en los diferentes niveles de atención respetando los derechos y deberes de la personas.
- d. Realizar acciones de educación para la salud orientadas a la promoción de la salud y la prevención de enfermedades dirigidas a la persona, familia, personal de las áreas u comunidad.
- e. Participar e implementar proyectos de vinculación con la sociedad para fortalecer la organización y participación comunitaria.
- f. Aplicar la comunicación asertiva de manera oportuna, verbal y por escrito para evidenciar el trabajo del internado e informar las decisiones, acciones y resultados de su intervención a las instancias necesarias y pertinentes. (Villavicencio, Llimaico, & Velasco, 2013)

#### **4.1.1. DE LA ESTRUCTURA.**

### **CPITULO IV**

**Art. 9.-** La estructura del internado tiene dos componentes uno académico y otro administrativo.

El componente docente se regirá por las disposiciones académico- administrativas de la carrera y por los reglamentos vigentes de cada una de las unidades académicas. El componente administrativo estará constituido por una unidad académica integrada por la coordinadora, las/os docentes del programa y los representantes estudiantiles.

**Art. 10.-** Serán las funciones de la unidad académica de internado:

- a. Vigilar que las unidades miembros de la organización realicen el estudio de las áreas previo a la ubicación del interno y priorizando los resultados de aprendizaje del programa.
- b. Coordinar con las unidades asistenciales – docente (UAD) la inducción del interno/a a la institución donde va a realizar las rotaciones.
- c. Vigilar que las unidades miembros de la organización cuenten con un programa de práctica formativa y los sílabos del programa de internado con todas las actividades académicas planificadas.
- d. Hacer respetar la programación y distribución del área de práctica garantizando el cumplimiento de los resultados de aprendizaje de las estudiantes.
- e. Vigilar el cumplimiento de los derechos y responsabilidades de los internos, orientados a la protección y disminución de los riesgos laborales de los internos/as.
- f. Coordinar la participación del interno rotativo en eventos de capacitación académica y de actualización organizados por la institución. (Villavicencio, Llimaico, & Velasco, 2013)

#### **4.1.2. DEL RÉGIMEN ADMINISTRATIVO, ACADÉMICO Y ESTUDIANTIL.**

**Art. 14.-** Son obligaciones de las/os Internas/os Rotativas/os de Enfermería.

- a. Cumplir con el estatuto de la institución educativa superior y reglamento de internado rotativo, de la unidad operativa a la que está asignada y lo que está estipulado en el contrato de beca.

- b.** Cumplir las normas y procedimientos de la unidad operativa en la que realiza su trabajo de estudio.
- c.** Es obligación utilizar el uniforme manteniendo una buena apariencia personal e higiene dentro del área del trabajo.
- d.** El uso del uniforme fuera del área de trabajo será debidamente sancionada.
- e.** Asistir con puntualidad al respectivo turno, de acuerdo al horario establecido por el servicio.
- f.** Cumplir las normas planificadas en el programa.
- g.** Aplicar las normas establecidas por la carrera en relación con uniforme y equipo.
- h.** Realizar las actividades de administración y de cuidado directo en la atención de enfermería, de acuerdo al rol que le compete según rotación.
- i.** Cumplir con las horas de trabajo establecidas por el programa. Si el estudiante a faltado al turno dispondrá tres días para justificar su inasistencia al programa de cada una de las unidades miembros de la organización; debiendo reponer esta falta mediante un plan de recuperación, previo acuerdo con la docente y el servicio.
- j.** Si la inasistencia supera el 10% del periodo programado para la rotación, perderá la misma.
- k.** Se considera faltas disciplinarias las estipuladas en la Ley y en el Estatuto Universitario y se sujetaran a las respectivas sanciones luego de cumplido el debido proceso.

- l.** Mantener un comportamiento que demuestre respeto a sí mismo, a pacientes, familias, docentes, trabajadores de la salud y otras personas con la que se relaciona en su trabajo diario.
- m.** Participar en el proceso de evaluación con docentes y enfermeras/os de servicio.
- n.** Cumplir las rotaciones durante todo el año en el distrito asignado, salvo situaciones excepcionales analizadas, ya probadas entre docencia y servicio.

**Art. 15.-** Son derechos de las/los Internos/as Rotativos/as de Enfermería.

- a.** Todos los estipulados en el Estatuto universitario y reglamento nacional de internado y los servicios de salud, donde cumple su rotación.
- b.** Recibir alimentación en el turno de trabajo correspondiente, en los servicios hospitalarios.
- c.** Recibir atención médica en caso de enfermedad, en la unidad operativa donde cumple su rotación.
- d.** Disponer de ocho días de ausencia por enfermedad, o de 15 días en caso de parto debidamente certificados.
- e.** La estudiante madre-lactante tiene derecho a las dos horas de lactancia en turnos de 8 horas o más. Podrá tomar un turno fijo de trabajo en la mañana o en la tarde previo acuerdo con docencia y servicio.
- f.** Disponer de facilidad y privacidad en lo referente a vestuarios.
- g.** Recibir el valor correspondiente a su beca a la que tiene derecho de conformidad con los servicios suscritos.

- h.** Recibir orientación al inicio de cada rotación así como tutoría docente permanente que le permita un mejor desenvolvimiento.
- i.** Recibir apoyo y tutoría tanto de docencia como de servicio para el desarrollo de sus actividades inherentes al programa.
- j.** Disponer de un máximo de 3 días por calamidad domestica debidamente comprobada.
- k.** Tener presentación universitaria en la comisión del internado de ASEDFE-RENACE.
- l.** Asistir a las actividades académicas planificadas por el programa y a otras actividades universitarias debidamente autorizadas por la docente responsable. (Villavicencio, Llimaico, & Velasco, 2013)

#### **4.1.3. DE LAS FUNCIONES DE LOS DOCENTES DEL PROGRAMA NACIONAL DE INTERNADO.**

**Art. 23.-** Cada una de las unidades miembros de ASEDFE – RENACE, deberá asignar docentes con una carga horaria alta para garantizar el proceso de tutoría de las internas y poder cumplir con la funciones de un tutor en servicio.

**Art. 24.-** Los docentes asignados para el programa de internado ejercerán su actividad como tutoras permanentes de las internas y serán asignadas de acuerdo con el número de internas que estén bajo su responsabilidad.

**Art. 25.-** La tutoría y la evaluación de los internos para aprobar el programa será responsabilidad exclusiva de las docentes de las unidades de ASEDFE – RENACE.

**Art. 26.-** La función principal de docentes es la tutoría, la misma que desde el paradigma constructiva es el profesor que acompaña en el proceso de aprendizaje. (Villavicencio, Llimaico, & Velasco, 2013)



#### **4.1.4. DE LA TUTORÍA.**

**Art. 2.-** Se la define como un conjunto de actividades que proporcionan situaciones de aprendizaje y apoyan el buen desarrollo del proceso académico, con el fin de que los estudiantes orientados y motivados desarrollen automáticamente su propio proceso.

**Art. 29.-** La tutora efectuada por docentes universitarios consiste en la orientación sistemática que proporciona un profesor de manera oportuna, permanente para apoyar el avance académico de un estudiante conforme a sus necesidades y requerimientos particulares en la tutoría que realiza en los servicios. (Villavicencio, Llimaico, & Velasco, 2013)

#### **4.2. LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR CON RESPECTO A LAS PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES.**

##### **Requisitos previos a la obtención del título:**

**Art. 87.-** Como requisito previo a la obtención del título, los y las estudiantes deberán acreditar servicios a la comunidad mediante prácticas o pasantías pre-profesionales, debidamente monitoreadas, en los campos de su especialidad, de conformidad con los lineamientos generales definidos por el Consejo de Educación Superior.

Dichas actividades se realizarán en coordinación con organizaciones comunitarias, empresas e instituciones públicas y privadas relacionadas con la respectiva especialidad. (Consejo de Educacuión Superior (CES), 2010)

#### **4.3. REGLAMENTO CODIFICADO DE RÉGIMEN ACADÉMICO CON RESPECTO A PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES Y ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD.**

**Art. 29.- De las Prácticas Pre-profesionales y Actividades de Vinculación con la Colectividad.-** Las actividades de vinculación con la colectividad y las prácticas pre-profesionales y en los campos de su especialidad son un componente educativo constituido por actividades inherentes al fortalecimiento y puesta en práctica de los conocimientos programáticos, van de acuerdo al avance progresivo de la formación profesional y de las competencias desarrolladas por el estudiante, y lo relacionan con el contexto de su carrera.

**Art. 30.-** Los estudiantes de las instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior, durante su proceso de formación profesional, deben cumplir el número de horas de actividades de vinculación con la colectividad y prácticas pre-profesionales en los campos de su especialidad, referidas en los artículos 22 y 23 del presente reglamento.

**Art. 31.-** Las actividades de vinculación con la colectividad y prácticas pre-profesionales en los campos de su especialidad constituyen uno de los requisitos obligatorios de graduación.

**Art. 32.-** Las instituciones de educación superior establecerán acuerdos o convenios con el sector empresarial e instituciones, que garanticen el cumplimiento de los objetivos de las actividades de vinculación con la colectividad y prácticas pre-profesionales en los campos de su especialidad. (Sistema Nacional de Educación Superior, 2009)

#### **4.4 CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR CON RESPECTO A LAS PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES.**

##### **Art.88. – Prácticas pre profesionales**

Son actividades de aprendizaje orientadas a la aplicación de conocimientos y al desarrollo de destrezas y habilidades específicas que un estudiante debe adquirir para

un adecuado desempeño en su futura profesión. Estas prácticas deberán ser de investigación – acción y se realizarán en el entorno institucional, empresarial o comunitario, público o privado, adecuado para el fortalecimiento del aprendizaje. (Consejo de Educación Superior, 2013)

**Art.-93.-Realización de prácticas pre profesionales.-** las instituciones de educación superior diseñarán, organizarán y evaluarán las correspondientes prácticas pre-profesionales para cada carrera. Para el efecto, las ESS implementarán programas y proyectos de vinculación con la sociedad, con la participación de sectores productivos, sociales y culturales. Estas prácticas se realizan conforme a las siguientes normas:

1. Las actividades de servicio a la comunidad contempladas en los artículos 87 y 88 de la LOES serán consideradas como prácticas pre profesionales. Para el efecto, se organizarán programas y proyectos académicos que deberán ejecutarse en sectores urbanos-marginales y rurales. Estas prácticas tendrán una duración mínima de 160 horas.
2. Todas las prácticas pre profesionales deberán ser planificadas, monitoreadas y evaluadas por un tutor académico de la IES, en coordinación con un responsable de la institución en donde se realizan las prácticas (institución receptora).
3. Toda práctica pre profesional estará articulada a una o varias cátedras. El tutor académico de las prácticas pre profesional deberá incluir en la planificación de la cátedra las actividades, orientaciones académicas-investigativas y los correspondientes métodos de evaluación.
4. Para el desarrollo de las prácticas pre profesionales, cada IES establecerá convenios o cartas de compromiso con las contrapartes públicas o privadas. Como parte de la ejecución de los mismos deberá diseñarse y desarrollarse un plan de actividades académicas del estudiante en la institución receptora.

5. En caso de incumplimiento de compromiso por parte de la institución o comunidad receptora, o del plan de actividades del estudiante, la institución de educación superior deberá reubicarlo inmediatamente en otro lugar de prácticas.
6. Las IES organizarán instancias institucionales para la coordinación de los programas de vinculación con la sociedad y las prácticas pre profesionales, en una o varias carreras.
7. En el convenio específico con la institución o comunidad receptora, deberá establecerse la naturaleza de la relación jurídica que esta tendrá con el estudiante:
  - a. Si es únicamente de formación académica, se excluye la remuneración y de ser necesario se utilizara un seguro estudiantil por riesgos laborales, la gratuidad de educación superior pública no cubrirá el seguro estudiantil;
  - b. Si se acuerda una relación laboral que incluye fines formativos, es decir, una pasantía, esta se registrará por la normativa pertinente e incluirá la afiliación del estudiante al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
  - c. En caso de las carreras de medicina humana, odontología, enfermería, obstetricia y veterinaria, el internado rotativo se conoce como prácticas pre profesionales (Consejo de Educación Superior, 2013)

#### **4.5. NORMA TÉCNICA PARA UNIDADES ASISTENCIALES- DOCENTE (UAD)**

##### **4.5.1. Marco legal de la norma UAD.**

Según la constitución del Ecuador año 2008, en el Artículo 32 manda: “La Salud es un derecho que garantiza el Estado”; la misma que garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas, ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva.

La presentación de servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, precaución, y bioética con enfoque de género y generacional”.

En el artículo 350 de la Norma Suprema, dispone que el Sistema de Educación Superior tenga como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas.

El artículo 361 de la citada Constitución ordena que: “El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad sanitaria nacional, será responsable de formular la política nacional de salud, y normará, regulará y controlará todas las actividades relacionadas con la salud, así como el funcionamiento de las entidades del sector.

El Art. 93 de la misma ley dice que el principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente.

Mientras que la Resolución No. 380 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, del 1º de septiembre del 2011, reforma la Codificación del Reglamento de Afiliación, Recaudación y Control Contributivo, establece la afiliación obligatoria de pasantes, internos rotativos y becarios, durante su período de estudios, considerando que los pasantes y becarios son aquellos que ejecutan una actividad sin relación de dependencia laboral, por tanto, para efectos de la afiliación la totalidad del aporte será personal, y no incluirá el pago correspondiente al seguro general de cesantía y de los fondos de reserva.(Ministerio de Salud Pública; Consejo de Educación Superior, 2013)

#### 4.5.2 PRINCIPIOS DE LA RELACIÓN ASISTENCIAL-DOCENTE.

- a. **Preeminencia del interés social:** la formación del talento humano en salud que se da en el marco de la relación asistencial-docente, tiene un fin social que debe primar sobre otras consideraciones y servir de límite y orientación para el diseño, ejecución y evaluación de las prácticas formativas.
- b. **Respeto a los derechos de los (as) usuarios/pacientes:** La relación asistencial-docente se desarrollará asegurando el respeto de los derechos de los usuarios de las instituciones y servicios involucrados en dicha relación. En especial, se debe asegurar que la calidad de los servicios y la seguridad de los pacientes no se afecten negativamente por el desarrollo de las prácticas formativas.
- c. **Calidad:** La relación asistencial-docente se desarrollará asegurando la calidad en las actividades que se realizan tanto en el ámbito académico como en el de la prestación del servicio.
- d. **Participación interinstitucional:** la relación asistencial-docente se construye mediante cooperación y consensos de las instituciones participantes en el proceso.
- e. **Puertas abiertas:** la relación asistencial-docente garantiza, a través del MSP y la RPIS, el acceso a sus unidades asistenciales, a profesores y docentes universitarios, académicos e investigadores que no son funcionarios públicos, con el fin de que realicen actividades académicas al interior de las UAD. Se recalca que el acceso es para actividades docentes y de investigación en el marco de sus competencias.
- f. **Igualdad de oportunidades:** La relación asistencial docente garantizará a todos los actores, las mismas posibilidades de acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad.

**Pertinencia:** La relación asistencial docente responderá a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, y a la diversidad cultural.(Ministerio de Salud Publica;Consejo de Educacion Superior, 2013)

#### **4.5.3. DE LOS DERECHOS DEL PACIENTE**

Sin exclusión de otros derechos la relación asistencial-docente debe garantizar el cumplimiento de los siguientes derechos:

**Consentimiento Informado:** la UAD deberá informar a cada paciente sobre la práctica clínica docente que se realiza en esa unidad. El paciente autorizará su participación en esa práctica mediante la fórmula “De consentimiento informado para la docencia de la Institución” que firman los pacientes al ingreso. Durante las actividades docentes en la consulta externa, el docente responsable deberá solicitar el consentimiento del paciente para que los estudiantes de un curso participen en las actividades docentes asistenciales.

**Ética:** dentro de la actividad docente, los profesores y estudiantes deberán respetar y fomentar el ejercicio de los derechos de los pacientes, guardando el secreto profesional, de acuerdo con los principios de la bioética y la normativa aplicable a los profesionales del área correspondiente.

**Autodeterminación:** el paciente tiene derecho a negarse a participar en la investigación o enseñanza de las carreras en áreas de la salud.

**Dignidad:** la dignidad del paciente debe ser respetada en todo momento, del proceso de atención médica y enseñanza de las carreras en áreas de la salud.

**Igualdad:** todas los pacientes son iguales, y tienen derecho beneficiarse de la atención en salud sin discriminación alguna.(Ministerio de Salud Publica;Consejo de Educacion Superior, 2013)

#### **4.5.4. AREAS DE PRÁCTICAS FORMATIVAS.**

Son espacio en los cuales se desarrollan las prácticas formativas del área del salud, dentro de las unidades asistenciales-decentes estos pueden ser espacios institucionales y espacios comunitarios, también puede ser a nivel nacional e internacional. (Ministerio de Salud Publica;Consejo de Educacion Superior, 2013)

#### **4.5.5. PLAN DE PRÁCTICAS FORMATIVAS.**

La relación asistencial-docente debe contar con un plan de prácticas formativas, que integre los objetivos educacionales y las competencias a adquirir por los estudiantes. Con el desarrollo y mejoramiento en la prestación de los servicios de la UAD el plan de prácticas formativas deberá ser elaborado por el IES respectiva vinculado a la UAD.

La práctica formativa en salud es una estrategia educativa planificada y organizada desde una IES, que busca integrar la formación académica con la prestación de servicios de salud; con el propósito de fortalecer y generar competencias, capacidades y nuevos conocimientos en los estudiantes y docentes de los programas de formación en salud. Todo esto dentro de un marco que promueve el respeto a los derechos del paciente, la calidad de atención y el ejercicio profesional autónomo, responsable y ético de la profesión.

El plan de prácticas formativas debe incluir un programa de delegación progresiva de funciones y responsabilidades a los estudiantes de acuerdo con los avances teórico-prácticos del estudiante en cada periodo académico, bajo la supervisión del docente y el personal asistencial responsable del servicio. (Ministerio de Salud Publica;Consejo de Educacion Superior, 2013)



#### **4.5.6. GARANTÍA DE SEGURIDAD, PROTECCIÓN Y BIENESTAR DE LOS ESTUDIANTES.**

La relación asistencial-docente debe garantizar que los estudiantes desarrollen sus prácticas formativas en condiciones adecuadas de seguridad, protección y bienestar, conforme a las normas vigentes para lo cual ofrecerá las siguientes garantías.

- a) Los estipendios de beca en todas las UAD de la RPIS y de la red complementaria deberá ser equivalentes y en ningún caso menor a lo establecido y asignado por el MSP.
- b) Los estudiantes de posgrado e internos rotativos tendrán derecho a alimentación, hospedaje y elementos de bioseguridad gratuita, de acuerdo con las jornadas, turnos y servicios que cumplan en el marco de la práctica formativa.
- c) Los estudiantes de posgrado e internos rotativos, serán afiliados al IESS; por el tiempo que dure su entrenamiento.
- d) Los estudiantes de pregrado que realicen actividades que implique riesgos frente a terceros o para su salud, deberán estar cubiertos por póliza de responsabilidad civil extracontractual de riesgos pagadas por el IES y que deberán constar en el convenio específico.
- e) Los convenios asistencial-docentes establecerán las responsabilidades de las partes en la suscripción, financiación, pago, trámite y seguimiento de dichas garantías. (Ministerio de Salud Pública; Consejo de Educación Superior, 2013)-

#### **4.5.7. PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD**

La autorización para la práctica docente que sujeta a que la IESS suscriba y mantenga vigente, una póliza que cubra los daños y perjuicio que con motivo de dicha práctica ocasionen sus estudiantes de posgrado e internos rotativos, tanto a los usuarios y pacientes como a los recursos físicos.

Además, todo estudiante de pre-grado deberá contar con un seguro de salud que deberá ser cubierto por la IESS. La póliza deberá cubrir también accidente que ocurran durante el proceso de enseñanza y aprendizaje. (Ministerio de Salud Publica;Consejo de Educacion Superior, 2013)

#### **4.5.8. GARANTÍAS ACADÉMICAS DE LOS ESTUDIANTES.**

Los estudiantes de programa de formación en salud tendrán las siguientes garantías a nivel académico:

- a) Las rotaciones en los establecimientos de salud, deberán obedecer a un programa de prácticas formativas previamente definidas por la IES en el plan de prácticas formativas;
- b) Participar en actividades asistenciales necesarias para su formación bajo la estricta supervisión del personal docente y/o asistencial previsto en el convenio asistencial docente;
- c) La UAD deberá respetar la malla curricular establecida por el IES y la programación de las rotaciones de los estudiantes;
- d) Los estudiantes no pueden ser movilizados ni reprogramados en otros servicios sin autorización del IES y siempre que el plan de prácticas formativas lo establezca. (Ministerio de Salud Publica;Consejo de Educacion Superior, 2013)

#### 4.5.9. CARGAS ASISTENCIALES Y HORARIO DE LOS ESTUDIANTES.

Los turnos de las prácticas formativas de los estudiantes se fijaran atendiendo las normas, principios y estándares de calidad en la prestación del servicio de salud y de bienestar de los estudiantes. En todo momento se debe garantizar la calidad en la rotación.

Para el efecto se fija la siguiente carga horaria:

<b>Tipo.</b>	<b>Carga horaria semanal máximo en total</b>	<b>Turnos nocturnos.</b>
Estudiantes del pregrado del interno rotativo.	60 horas semanales de actividades asistenciales supervisadas con tutor	24 horas cada cuatro días, participan al día siguiente en la entrega de la guardia y en la visita médica.

Luego de la guardia de 24 horas cada cuarto día, los estudiantes de posgrado y los internos rotativos tendrán la obligación de entregar el turno o guardia y de pasar la visita médica del día siguiente a la misa.

Por seguridad de los pacientes cada estudiante de posgrado y/o interno rotativo debe tener como mínimo un día completo de descanso a la semana, como tiempo obligatorio del descanso. Las labores continuas en el sitio del trabajo incluyendo los turnos de llanas, no deben exceder las 24 horas asistenciales consecutivas.

Luego de 16 horas de trabajo continuos los estudiantes de posgrado e internos rotativos deben tener como mínimo un periodo de descanso de una hora, especialmente entre las 10pm y 8am, horas con mayor riesgo de error médico. En los horarios nocturnos a partir de las 0h00, el horario podrá dividirse en periodos cortos de descanso hasta 3 horas. (Ministerio de Salud Publica; Consejo de Educacion Superior, 2013)

#### **4.5.10. ROTACIONES.**

Se consideraran rotaciones externas los periodos formativos en centros diferentes a los establecimientos de salud originales, no previstos en el programa de formación ni en la acreditación otorgada a la UAD en los que se desarrollan. Estas pueden ser a nivel nacional o internacional.

Los estudiantes podrán realizar rotaciones externas siempre que la rotación externa sea propuesta y autorizada por la IES, previo conocimiento de la UCAD, especificando los objetivos que se pretenden, que deben referirse a la aplicación de conocimientos o al aprendizaje de técnicas no practicadas en el centro y que según el programa de formación, son necesarias o complementarias a este, y el marco de su especialidad médica o carrera en salud.. Durante este tiempo los estudiantes continuaran percibiendo su estipendio de beca a él o ellos asignados. Las rotaciones nacionales establecerán de acuerdo a la malla curricular y al plan de prácticas formativas.

Las rotaciones por centros que estén previstas en el programa de formación o en la acreditación otorgada a la unidad asistencial docente en el que se desarrollara serán internas y no conllevaran derecho económico alguno. De igual manera, las, unidades asistenciales docentes podrán recibir a estudiantes extranjeros, los mismos que deben acogerse a la presente norma.

La dirección nacional de normalización de talento humano y la dirección nacional de normalización elaboran una normativa que regulan las rotaciones de los estudiantes. De igual manera, en acuerdo y colaboración con la SENESCYT y el CES se elabora una normativa de movilidad de estudiantes y profesores para realizar rotaciones de tipo formal en hospitales e IES del extranjero, con los cuales se firmaran convenios específicos para esta finalidad. (Ministerio de Salud Publica; Consejo de Educacion Superior, 2013)

#### **4.5.11. DE LA TUTORÍA.**

La UNESCO la define como un conjunto de actividades que propician situaciones de aprendizaje y apoyan el buen desarrollo del proceso académico, con el fin de que los estudiantes orientados y motivados desarrollen automáticamente su propio proceso.

La tutoría consiste en la orientación sistemática que proporciona un profesor-tutor para apoyar el avance académico de un estudiante conforme a sus necesidades y requerimientos particulares. La tutoría es complementaria a la docencia frente a grupo. Se ofrece en espacios y tiempos diferentes a los de los programas de estudio y está enmarcada en la educación superior.

La tutoría, entendido como elemento individualizador a la vez que integrador de la educación, es un componente esencial de la función docente. Se utiliza con la finalidad de comprender y ayudar al estudiante y mejorar su desempeño académico y también su mentalidad. Frente a las tendencias tradicionales la tutoría tiene por objetivo asegurar que la educación sea verdaderamente integral y personalizada y no quede reducida a un simple trasvase de conocimiento. (Ministerio de Salud Publica; Consejo de Educacion Superior, 2013)

#### **4.5.12. ELEMENTOS DE LA ACTIVIDAD TUTORIAL.**

La actividad tutorial tiene las siguientes características:

- a) Necesita la participación armónica de estudiantes, profesor-tutor, docentes, estructuras académicas y la institución;
- b) Es una modalidad de actividad docente que comprende un conjunto sistematizado de acciones educativas centradas en el aprendizaje;
- c) Es complementaria a la docencia frente al grupo;
- d) Constituye una opción para lograr la equidad en cuanto a las oportunidades de permanencia y culminación de estudios;

- e) Permite elevar la calidad de formación y la eficiencias terminal en la IES;
- f) Está centrada en la personalidad y debe despertar la conciencia de los estudiantes sobre sus posibilidades y limitaciones, esto representa que debe haber un trabajo personalizado con los mismos;
- g) El ejercicio de la tutoría recae en un profesor tutor que asume como tarea el proceso formativo. Este profesional debe poseer un conjunto de habilidad que le permitan ser un gestor de procesos educativos en diferentes momentos y situaciones que enfrenta junto al estudiante;
- h) La tutoría es un modelo educativo desarrollador, pues se concibe como un proceso centrado en el crecimiento humano y la formación profesional, que se concreta mediante la atención y personalizada y sistemática a un estudiante o a un grupo reducido, para que sean capaces de dominar los recursos de su formación; se apropien en un sistema de saberes y valores que determinen la posición vital activa y creativa en su desempeño académico personal y social;
- i) Es una actividad orientadora propia del proceso docente-educativo dentro del marco de la concepción integral de la educación. (Ministerio de Salud Pública; Consejo de Educación Superior, 2013)

#### **4.5.13. CONDICIONES ESENCIALES DE LA TUTORA.**

Para que la ayuda que da la tutoría a los estudiantes lleve a los mejores logros esperados este debe tener las siguientes condiciones:

- a) Que sea flexible: debe adecuarse a las condiciones y circunstancias de cada alumno.
- b) Que sea oportuno: debe responder sin dilación a las necesidades y dificultades del estudiante tan pronto como este le requiera.
- c) Que sea permanente: debe estar siempre a disposición del alumno durante su proceso de aprendizaje.

- d) Que sea motivacional: hace alusión a los que debe utilizar para despertar en el estudiante interés permanente por su estudio, dedicación, reflexividad autocrítica, etc;
- e) Que sea coherente: la tutoría y por ende sus estrategias y recursos respondan exactamente a las necesidades que planteen los estudiantes.
- f) Que sea andragógica: debe utilizar la filosofía, los principios, las técnicas y recursos de tipo educativo que tiene a su disposición.
- g) Que sea respetuosa: debe tener muy en cuenta la calidad de persona del estudiante, sus valores, sus sentimientos, sus cualidades y también sus limitantes.
- h) Que sea equitativa y justa; la tutoría no puede tener preferencia en los estudiantes bajo ningún motivo, y la justicia en el sentido de otorgar a cada quien lo que le pertenece o se merece. (Ministerio de Salud Pública; Consejo de Educación Superior, 2013)

#### **4.5.14. DEL TUTOR.**

Se entiende como tutor a un profesional o docente que realiza actividades de tutoría. En el marco de las actuales transformaciones de la educación en el ámbito mundial, todo profesor o docente puede ser tutor; la actividad docente, en cuanto a relación profesor alumno, no se culmina con la única relación que se puede dar en la actividad de enseñanza-aprendizaje, si no que trasciende a la formación de la personalidad.

El tutor es un educador responsable de integrar el sistema de influencias educativas, promoviendo el crecimiento personal y el desarrollo de la autodeterminación, es quien acompaña al mismo, durante todo el trayecto de la educación superior brindándole el apoyo necesario para la toma de decisiones ante los problemas, desde una acción personalizada.

El tutor debe ser capaz de:

- a) Crear un clima de confianza y amistad;
- b) Identificar las motivaciones básicas de los estudiantes;
- c) Identificar el potencial de aprendizaje de los estudiantes;
- d) Inducir procesos de reflexión y de acción organizada para que el estudiante trabaje por si solo;
- e) Orientar y asesorar el proceso de aprendizaje en relación con los contenidos de una o varias materias;
- f) Evaluar en forma objetiva, sistemática y permanente el rol de los estudiantes como responsables de su propio proceso de aprendizaje;
- g) Promover y aunar procesos de interacción y participación académica y social;
- h) Orientar y apoyar el desarrollo del pensamiento autónomo, crítico y creativo de los estudiantes;
- i) Expresar y comunicar en forma oral y escrita las instrucciones necesarias para el manejo de los materiales;
- j) Definir y aplicar procesos y procedimientos eficaces para el seguimiento de los estudiantes;
- k) Coordinar aspectos administrativos y académico de la universidad y proporcionar información básica;



- l) Relacionar los materiales educativos con las situaciones y necesidades tanto individuales como colectivos de los estudiantes y apoyarlos en la aplicación y transferencia de los aprendizajes obtenidos;
- m) Propiciar los elementos de retro-alimentación;
- n) Desarrollar tareas de información y orientación sobre aspectos académicos y profesionales y del mundo laboral, así como orientar al estudiante en su itinerario profesional;
- o) Potenciar en el alumno su propio conocimiento, su autoestima, el desarrollo de habilidades sociales, etc.; así como educar al estudiante en valores.

La responsabilidad del tutor al nivel superior consiste en:

- a) Orientar en el proceso de aprendizaje técnico, humanístico y holístico;
- b) Motivar a los estudiantes;
- c) Evaluar el desempeño.
- d) Resolver problemas relacionados con el contenido.
- e) Atender cuestiones personales del estudiante.
- f) Facilitar el uso del medio del aprendizaje.
- g) Evaluar formativamente los materiales educativos.
- h) Emplear todos los recursos existentes para el aprendizaje.
- i) Modelar prácticas profesionales.

Son obligaciones de la IES la selección adecuada de tutores, la formación, la evaluación y mejoramiento de los mismos. En la selección de tutores se deberá considerar el compromiso de dedicación de los tutores a mediano y largo plazo. (Ministerio de Salud Pública; Consejo de Educación Superior, 2013)

# **CAPITULO II DISEÑO II METODOLÓGICO**

## **2.1. TIPO DE ESTUDIO**

Estudio descriptivo, retrospectivo, y de corte trasversal realizado en las/os internos rotativos de enfermería, del periodo académico 2012 – 2013 que realizaron las practicas pre – profesionales en el Hospital Luis Vernaza de la ciudad de Guayaquil.

**Descriptivo:** Porque permite describir situaciones, eventos como son y se manifiesta determinando fenómeno en su entorno natural.

**Retrospectivo:** Es un enfoque descriptivo que revisa acciones pasadas, con el objetivo de llegar a conclusiones veraces y entender el porqué de algunas situaciones. Y de corte

**Transversal:** Son estudios diseñados para medir la prevalencia de una exposición y/o resultado en una población definida y en un punto específico de tiempo.

## **2.2. POBLACION Y MUESTRA**

El universo de estudios es de 51 internos rotativos de enfermería, del periodo académico 2012 – 2013 que realizaron las practicas pre – profesionales en el Hospital Luis Vernaza de la ciudad de Guayaquil.

## **2.3. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.**

El instrumento que se ha utilizado para recoger la información ha sido la encuesta de tipo cuestionario, que está compuesto de un conjunto de preguntas aplicadas a las unidades de análisis, que en este caso son las/os Internos Rotativos de Enfermería con el propósito de obtener la información necesaria para determinar los valores o respuestas de las variables que es motivo de estudio. Todo esto como fuente primaria.

**Fuente secundaria**

- ✓ Revisión de bibliografías
- ✓ Internet
- ✓ Archivos que reposan en el decanato de la escuela de Enfermería.

**2.4. TÉCNICA DE PROCESAMIENTOS, ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.**

El procesamiento se efectuó mediante una base de datos del programa Microsoft Excel, el análisis de resultados se realizó a través de promedios y porcentajes, la respuesta será expuesta mediante cuadros gráficos estadísticos, la información se recopiló a través de la aplicación de encuestas dirigidos a los 60 internos rotativos de enfermería del 7mo y 8vo ciclo de la Universidad Estatal de Bolívar, que realizaron sus prácticas pre-profesionales en el hospital Luis Vernaza de la ciudad de Guayaquil periodo marzo 2012- agosto 2013.

# **CAPITULO III PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

### **3.1. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

A continuación se describe el análisis de los resultados encontrados en las encuestas aplicadas a las/los internos rotativos del Hospital General Luis Vernaza sobre su grado de satisfacción:

## 1. POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS DEL HOSPITAL LUIS VERNAZA.

TABLA 1

Satisfacción de las/os IRE con respecto a los horarios asignados por el hospital.

Horarios	Número.	%
Muy satisfecho.	12	23
Poco satisfecho.	34	67
Nada satisfecho.	5	10
Total.	51	100

Fuente: Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

Elaborado por: Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

GRAFICO 1.



En los resultados encontrados dentro del Políticas administrativas, con respecto a los horarios asignados por el Hospital: el 23% de los 51 internos encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 67% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 10% nada satisfecho; los horarios de práctica es la distribución de los días y las horas en que se presta un servicio o una actividad para una adecuada la organización.

Según las opiniones de los estudiantes encuestados, encontramos que la mayor parte de los/as internos no están satisfechos por cuanto a los horarios nocturnos debido a que son continuos, por el mismo hecho son cansados y agotadores.

**TABLA 2**

**Satisfacción de las/os IRE con respecto a la remuneración que recibe por parte de la institución.**

<b>Remuneración</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Muy satisfecho.	13	25
Poco satisfecho.	28	55
Nada satisfecho.	10	20
<b>Total.</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 2.**



En los resultados encontrados dentro del Políticas administrativas, con respecto a la remuneración que recibe por parte de la institución: el 25% de los 51 internos encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 55% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 20% nada satisfecho. La remuneración que el Hospital Luis Vernaza ofrece es de (398.83\$) que constituye un aporte económico para los estudiantes en proceso de pregrado, con el fin de culminar sus estudios.

Según el comentario de los estudiantes, se evidencia que la mayor parte de los internos rotativos están poco satisfechos con respecto a la beca que reciben; si bien es cierto es una ayuda económica pero el trabajo que se realiza en esta institución es la misma que la del personal profesional, por lo tanto no debe haber diferenciación.



**TABLA N° 3.**

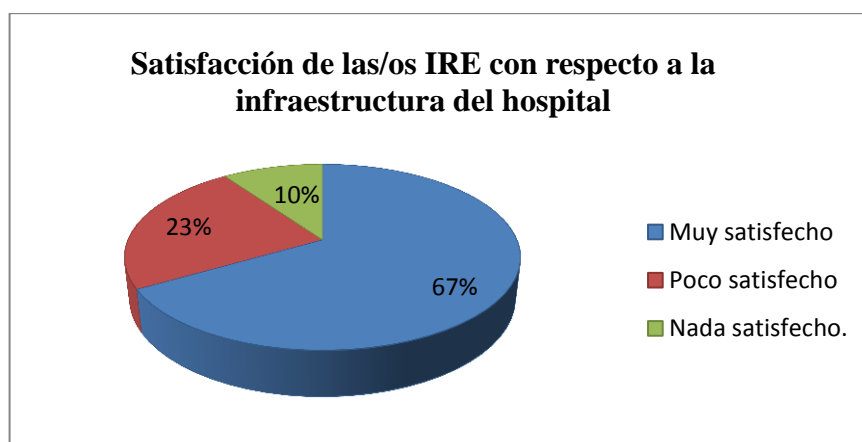
**Satisfacción de las/os IRE con respecto a la infraestructura del hospital**

<b>Infraestructura</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Muy satisfecho.	34	67
Poco satisfecho.	12	23
Nada satisfecho.	5	10
Total.	51	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 3.**



En los resultados encontrados dentro del Políticas administrativas, con respecto a la infraestructura del área hospitalaria: el 67% de los 51 internos encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 23% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 10% nada satisfecho; la infraestructura es un conjunto de elementos o servicios que están considerados como necesarios para que una organización pueda funcionar o bien para que una actividad se desarrolle efectivamente.

En la encuesta aplicada encontramos que la mayor parte de los internos rotativos se encuentran muy satisfechos con respecto al área de trabajo del Hospital ya que las instalaciones físicas son adecuadas para el buen desarrollo de las prácticas pre-profesionales.

**TABLA N° 4.**

**Satisfacción de las/os IRE con respecto a los materiales e insumos que dispone el área para su práctica pre-profesional.**

<b>Materiales e insumos</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Muy satisfecho.	38	67
Poco satisfecho.	10	23
Nada satisfecho.	3	10
<b>Total.</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 4.**



Otros de los resultados encontrados dentro de las Políticas administrativas, con respecto a los materiales e insumos que dispone el área para su práctica pre-profesional son: el 67% de los 51 internos/as encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 23% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 10% nada satisfecho; los insumo y materiales que se dispone en el hospital Luis Vernaza son indispensables para ofrecer una buena atención a todos los usuarios y lograr el buen desenvolvimiento del estudiante (IRE).

En la encuesta aplicada a las/os internos rotativos observamos que el mayor porcentaje corresponde a muy satisfecho con respecto a los materiales e insumos que dispone el hospital; la misma que constituye uno de los instrumentos importante para la realización de procedimientos y ofrecer una atención con calidad y calidez.

## 2. RELACIONES SOCIALES.

TABLA N° 5.

**Satisfacción de las/os IRE con respecto a la interrelación que mantiene con el personal médico como parte de su práctica pre-profesional**

Interacción con el personal médico	Número.	%
Muy satisfecho.	40	78
Poco satisfecho.	9	18
Nada satisfecho.	2	4
Total.	51	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

Grafico 5.



De los datos recolectados dentro de las relaciones sociales con respecto a la interrelación que mantiene con el personal médico como parte de su práctica pre-profesional: el 78% de los 51 internos/as encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 18% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 4% nada satisfecho

Según la encuesta aplicada a las/os internos rotativos en cuanto a la interrelación con el personal médico el porcentaje predominante corresponda a muy satisfecho; ya que comparten sus conocimientos para ofrecer un servicio de calidad y calidez.

**TABLA N° 6.**

**Satisfacción de las/os IRE con respecto la interrelación que mantiene con la líder y enfermeras del área como parte de su práctica pre-profesional**

<b>Interacción con la líder y enfermera del área.</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Muy satisfecho.	36	71
Poco satisfecho.	12	23
Nada satisfecho.	3	6
Total.	51	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 6.**



De acuerdo a los datos encontrados dentro de las relaciones sociales, con respecto a la interacción que mantiene con la líder y enfermeras del área como parte de su práctica pre-profesional: el 71% de los 51 internos/as encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 23% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 6% nada satisfecho.

En la encuesta aplicada evidenciamos que el mayor porcentaje de las/os internos rotativos están muy satisfechos con respecto a la interrelación que mantiene con el personal líder y enfermeras del área; que comparten conocimientos para adquirir las habilidades y destrezas siendo esto fundamental para la consolidación de la formación del perfil profesional.

**TABLA N° 7.**

**Satisfacción de las/os IRE con respecto a la interrelación que mantiene con el personal auxiliar de enfermería del área como parte de su práctica pre-profesional.**

<b>Interacción con el personal auxiliar de enfermería.</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Muy satisfecho.	24	47
Poco satisfecho.	24	47
Nada satisfecho.	3	6
Total.	51	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 7.**



De acuerdo a los datos encontrados dentro de las relaciones sociales, con respecto a la interacción que mantiene con el personal auxiliar de enfermería del área como parte de su práctica pre-profesional: el 47% de los 51 internos/as encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 47% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 6% nada satisfecho.

En la encuesta aplicada evidenciamos que el mayor porcentaje corresponden a poco satisfechos con respecto a la interrelación que existe con el personal auxiliar de enfermería debido a que se percibe poca paciencia para asistir al momento de ejecutar procedimiento

**TABLA N° 8.**

**Satisfacción de las/os IRE con respecto a la interrelación que mantiene con internas e internos rotativos del área y de otras universidades como parte de su práctica pre-profesional.**

<b>Interacción con internas/os de otras universidades</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Muy satisfecho.	36	71
Poco satisfecho.	12	23
Nada satisfecho.	3	6
<b>Total.</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 8.**



Con referencia a los datos encontrados dentro de las relaciones sociales, con respecto a la interacción que mantiene con internas e internos rotativos del área y de otras universidades como parte de su práctica pre-profesional; el 78% de los 51 internos/as encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 16% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 6% nada satisfecho.

Al realizar el análisis podemos observar, que el mayor porcentaje corresponde a muy satisfecho; se observa que existe un apoyo mutuo, confianza e igualdad, que son necesarios para trabajar en equipo, ofreciendo al usuario una atención con calidad y calidez.

### 3. GARANTÍAS QUE LA UAD OFRECE A INTERNAS E INTERNOS ROTATIVOS DE ENFERMERÍA.

TABLA N° 9.

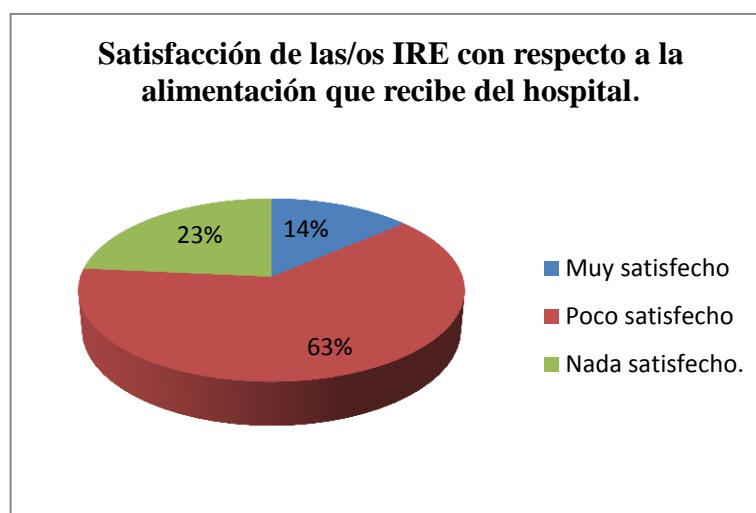
#### Satisfacción de las/os IRE con respecto a la alimentación que recibe del hospital

Alimentación	Número.	%
Muy satisfecho.	7	14
Poco satisfecho.	32	63
Nada satisfecho.	12	23
Total.	51	100

Fuente: Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

Elaborado por: Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

GRAFICO 9.



Con lo referente a los datos encontrados en cuanto a garantías que la UAD ofrece a internas/os rotativos de enfermería, con respecto a la alimentación que recibe del hospital; el 14% de los 51 internos/as encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 63% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 23% nada satisfecho.

En la encuesta aplicada evidenciamos que la mayoría de los internos rotativos se sienten poco satisfechos con respecto a la alimentación que reciben del Hospital; debido a que el menú es muy repetitivo y no reúne las características para ser una dieta sana y saludable.

**TABLA N° 10.**

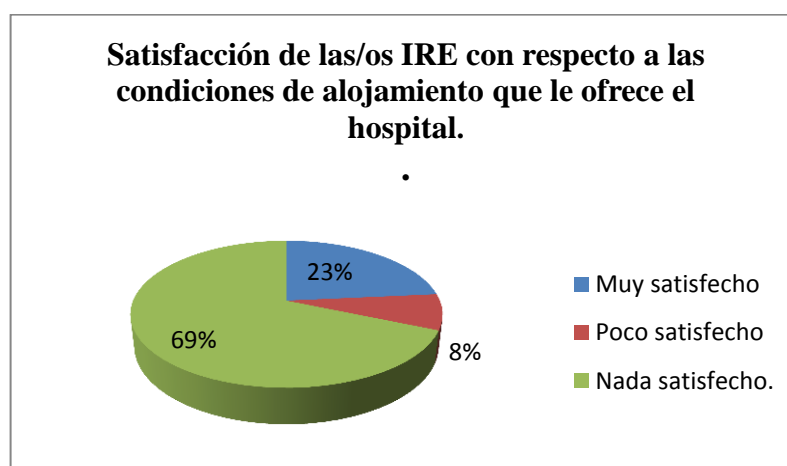
**Satisfacción de las/os IRE con respecto a las condiciones de alojamiento que le ofrece el hospital.**

<b>Alojamiento</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Muy satisfecho.	12	23
Poco satisfecho.	4	8
Nada satisfecho.	35	69
<b>Total.</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**Grafico 10.**



En los datos encontrados dentro de las garantías que la UAD ofrece a internas/os rotativos de enfermería, con respecto a las condiciones de alojamiento que le ofrece el hospital; el 23% de los 51 internos/as encuestado, manifiestan estar muy satisfechos, el 8% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 69% nada satisfecho ya que la residencia es un medio de alojamiento que ofrece la institución a los estudiantes durante un tiempo determinado.

En la encuesta aplicada de acuerdo a las opiniones evidenciamos que la mayoría de los internos rotativos se encuentran poco satisfechos con respecto al alojamiento que ofrece el hospital, debido a que en el último periodo no dieron alojamiento.



**TABLA N° 11.**

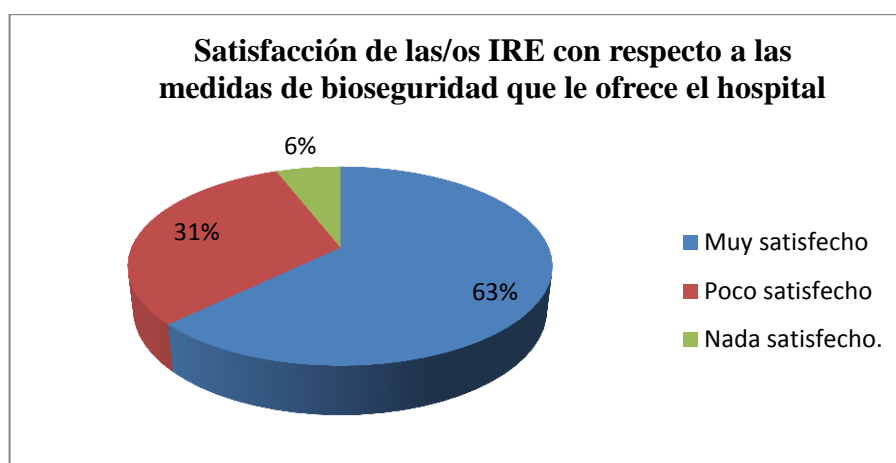
**Satisfacción de las/os IRE con respecto a las medidas de bioseguridad que le ofrece el hospital.**

<b>Medidas de bioseguridad</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Muy satisfecho.	32	63
Poco satisfecho.	16	31
Nada satisfecho.	3	6
<b>Total.</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 11.**



En los datos encontrados dentro de las garantías que la UAD ofrece a internas e internos rotativos de enfermería, con respecto a las medidas de bioseguridad que le ofrece el hospital; los 63% de los 51 internos/as encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 31% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 6% nada satisfecho; la bioseguridad (guantes, mascarillas, gorro bata y botas) garantiza a que los estudiantes desarrollen sus prácticas formativas en condiciones adecuadas de seguridad, protección y bienestar.

En la encuesta aplicada evidenciamos que la mayoría de los internos están muy satisfechos con respecto a bioseguridad que ofrece el hospital a los internos rotativos; debido a que la institución aunque no en todas las áreas cuenta con las medidas de bioseguridad (guantes, mascarilla, batas, gorros, botas para disminuir el riesgos a contaminación, biológico, químico y/o físicos).

**TABLA N° 12.**

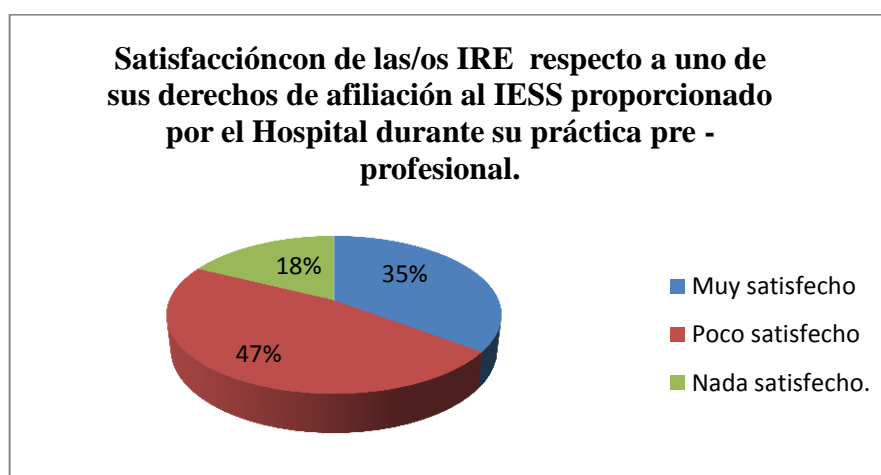
**Satisfacción de las/os IRE respecto a uno de sus derechos de afiliación al IESS proporcionado por el Hospital durante su práctica pre- profesional.**

<b>Afiliación al IESS</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Muy satisfecho.	18	35
Poco satisfecho.	24	47
Nada satisfecho.	9	18
<b>Total.</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 12.**



En los resultados encontrados dentro de las garantías que la UAD ofrece a internas e internos rotativos de enfermería, con respecto a uno de sus derechos de afiliación al IESS proporcionado por el Hospital durante su práctica pre - profesional: el 35% de los 51 internos encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 47% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 18% nada satisfecho; la afiliación al IESS tiene la finalidad de cubrir las contingencias de enfermedad, riesgos del trabajo, cesantía, invalidez, discapacidad y muerte.

En la encuesta aplicada evidenciamos que la mayoría de los internos están poco satisfechos con respecto a la afiliación al IESS debido a que el descuento es elevado para la cantidad de remuneración que recibimos como internos rotativos de enfermería y además no se percibe el beneficio.

**TABLA N° 13.**

**Satisfacción de las/os IRE con respecto a la póliza de responsabilidad que la universidad debe proporcionarle durante su práctica pre-profesional**

<b>Póliza de responsabilidad</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Muy satisfecho.	20	39
Poco satisfecho.	11	22
Nada satisfecho.	20	39
Total.	51	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 13.**



En los resultados encontrados dentro de las garantías que la UAD ofrece a internas e internos rotativos de enfermería, con respecto a la póliza de responsabilidad que la universidad debe proporcionarle durante su práctica pre-profesional: el 39% de los 51 internos encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 22% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 39% nada satisfecho; es una póliza que cubre los daños y perjuicio que con motivo de dicha práctica ocasionen sus estudiantes de posgrado e internos rotativos, tanto a los usuarios y pacientes como a los recursos físicos.

En la encuesta aplicada evidenciamos que la mayoría de los internos rotativos están poco satisfechos con respecto a la póliza de responsabilidad debido a que no existe.

**TABLA N° 14.**

**Satisfacción de las/os IRE para el caso de las mujeres con respecto a los horarios que de acuerdo a su condición de madre lactante le asignan en el hospital.**

<b>Horarios de lactancia</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Muy satisfecho.	35	68
Poco satisfecho.	8	16
Nada satisfecho.	8	16
Total.	51	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 14.**



En los resultados encontrados dentro de las garantías que la UAD ofrece a internas e internos rotativos de enfermería, caso de las mujeres con respecto a los horarios que de acuerdo a su condición de madre lactante le asignan en el hospital: el 68% de los 51 internos encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 16% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 16% nada satisfecho, es esencial para aquellos estudiantes que son madres por lo que tienen que alimentar a su hijo y también porque es un derecho.

En la encuesta aplicada evidenciamos que la mayoría de las internas rotativas están muy satisfechas con respecto a las dos horas de lactancia que el hospital les asigna diariamente durante su jornada laboral.

#### 4. GARANTÍAS ACADÉMICAS DEL ESTUDIANTE EN LA UAD.

TABLA N° 15.

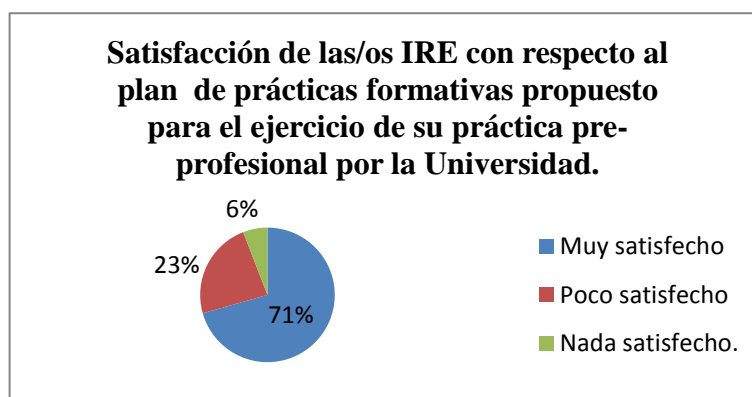
**Satisfacción de las/os IRE con respecto al plan de prácticas formativas propuesto para el ejercicio de su práctica profesional por la Universidad.**

Plan de prácticas formativas.	Número.	%
Muy satisfecho.	36	71
Poco satisfecho.	12	23
Nada satisfecho.	3	6
Total.	51	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**Grafico 15.**



En los resultados encontrados dentro de las garantías académicas del estudiante en la UAD, con respecto al plan de prácticas formativas propuesto para el ejercicio de su práctica profesional por la Universidad: el 71% de los 51 internos encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 23% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 6% nada satisfecho; la práctica formativa en salud es una estrategia educativa planificada y organizada desde una IES, que busca integrar la formación académica con la prestación de servicios de salud.

En la encuesta aplicada evidenciamos que la mayoría de las/os internos rotativos están muy satisfechas con respecto al plan de prácticas formativas que dispone la Universidad, que constituye una estrategia para poder desenvolver y prepararnos como futuros profesionales en todas las áreas hospitalarios para poder brindar servicios con calidad-calidez.

**TABLA N° 16.**

**Satisfacción de las/os IRE con respecto a su participación en las actividades asistenciales en el hospital.**

<b>Participación en actividades asistenciales</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Muy satisfecho.	38	74
Poco satisfecho.	8	16
Nada satisfecho.	5	10
Total.	51	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 16.**



En los resultados encontrados dentro de las garantías académicas del estudiante en la UAD, con respecto a su participación en las actividades asistenciales en el hospital: el 74% de los 51 internos encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 16% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 10% nada satisfecho; la participación en actividades asistenciales, es necesario para su formación bajo la estricta supervisión del personal docente y/o asistencial previsto en el convenio asistencial docente vigente en el 3013.

En la encuesta aplicada evidenciamos que la mayoría de las/os internos rotativos están muy satisfechos con respecto a su participación en las actividades asistenciales en el hospital, permitiendo a los estudiantes adquirir mayor conocimientos y experiencias para desenvolverse en las diferentes especialidades con calidad - calidez.

**TABLA N° 17.**

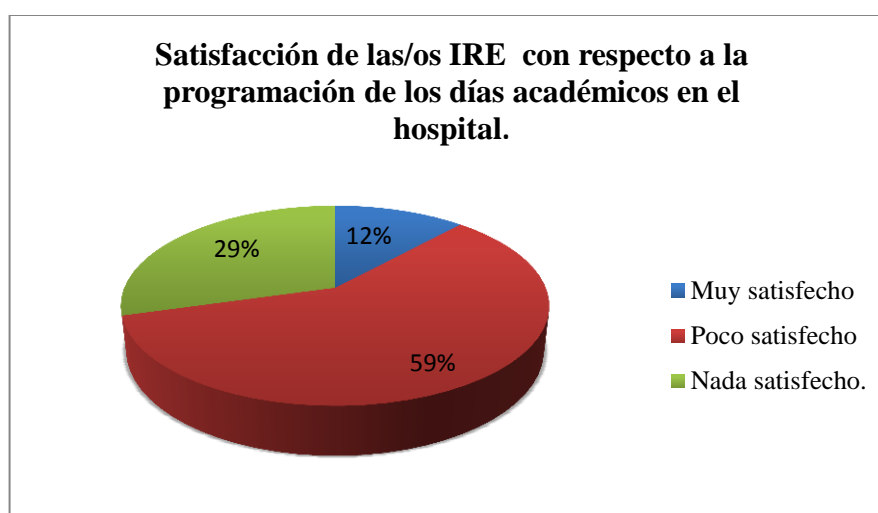
**Satisfacción de las/os IRE con respecto a la programación de los días académicos en el hospital**

<b>Programación de los días académicos.</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Muy satisfecho.	6	12
Poco satisfecho.	30	59
Nada satisfecho.	15	29
Total.	51	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 17.**



En los resultados encontrados dentro de las garantías académicas del estudiante en la UAD, con respecto a la programación de los días académicos en el hospital: el 12% de los 51 internos encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 59% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 29% nada satisfecho; esto hace referencia en la evaluación del conocimiento adquirido en el ámbito escolar, terciario o universitario, y además es donde resuelve las dudas y las inquietudes de cada uno de los estudiantes internos rotativos.

En la encuesta aplicada evidenciamos que la mayoría de las/os internos rotativos están poco satisfechos con respecto a la programación de los días académicos en el hospital, debido a la interrupción de los días libres que son necesarios para el desarrollo del trabajo investigativo.

## 5. LA TUTORIA.

TABLA N° 18.

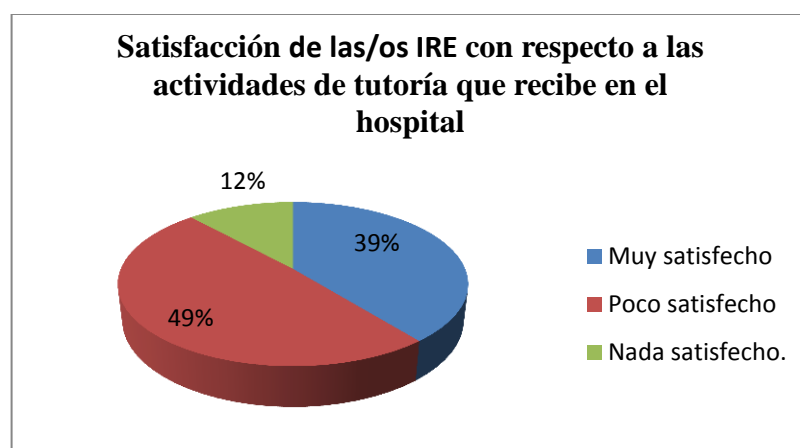
Satisfacción de las/os IRE con respecto a las actividades de tutoría que recibe en el hospital.

Actividades de tutoría.	Número.	%
Muy satisfecho.	6	12
Poco satisfecho.	30	59
Nada satisfecho.	15	29
Total.	51	100

Fuente: Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

Elaborado por: Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

GRAFICO 18.



Con referencia a los datos encontrados dentro de la tutoría, con respecto a las actividades de tutoría que recibe en el hospital; el 39% de los 51 internos/as encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 49% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 12% nada satisfecho; la tutoría se define como un conjunto de actividades que propician situaciones de aprendizaje y apoyan el buen desarrollo del proceso académico, con el fin de que los estudiantes orientados y motivados desarrollen automáticamente su propio proceso.

En la encuesta aplicada evidenciamos que la mayoría de las/os internos rotativos están poco satisfechos con respecto a las actividades de tutoría que recibe en el hospital, debido a que la tutora no demuestra suficiente interés en el seguimiento y supervisión de las actividades realizadas por cada uno de los estudiantes.



**TABLA N° 19.**

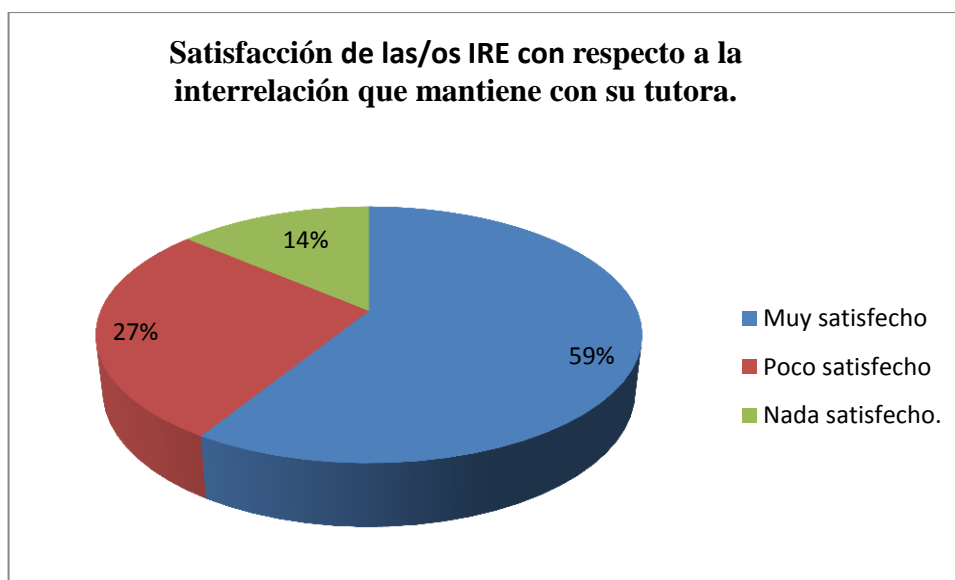
**Satisfacción de las/os IRE con respecto a la interrelación que mantiene con su tutora.**

<b>Interacción con la tutor/a</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Muy satisfecho.	30	59
Poco satisfecho.	14	27
Nada satisfecho.	7	14
Total.	51	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 19.**



Con referencia a los datos encontrados dentro de la tutoría, con respecto a la interacción que mantiene con su tutor o tutora; el 59% de los 51 internos/as encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 27% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 14% nada satisfecho.

En la encuesta aplicada evidenciamos que la mayoría de las/os internos rotativos están muy satisfechos con respecto a la relación que mantiene con su tutora debido a que existe una buena comunicación entre tutora y estudiantes.

**TABLA N° 20.**

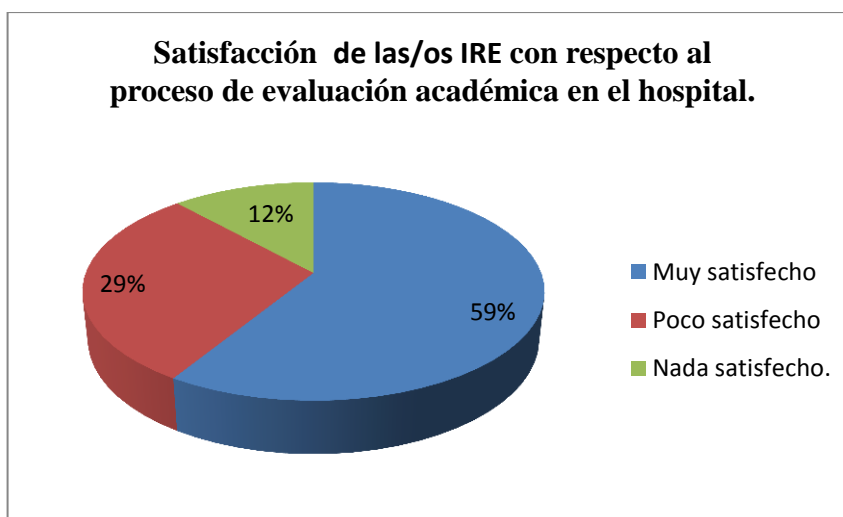
**Satisfacción de las/os IRE con respecto al proceso de evaluación académica en el hospital.**

<b>Proceso de evaluación</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Muy satisfecho.	30	59
Poco satisfecho.	15	29
Nada satisfecho.	6	12
Total.	51	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 20.**



De acuerdo con los datos encontrados dentro de la tutoría, en cuanto al proceso de evaluación académica propuesta por su tutor/a; el 59% de los 51 internos/as encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 29% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 12% nada satisfecho; la misma que tiene como finalidad conocer sus conocimientos, habilidades y destrezas.

En la encuesta aplicada evidenciamos que la mayoría de las/os internos rotativos están muy satisfechos con respecto a los procesos de evaluación en el hospital; necesarios para adquirir mayor conocimiento, aptitudes y mejorar el rendimiento académico.

**TABLA N° 21.**

**Satisfacción de las/os IRE con respecto al manejo de conflictos y soluciones dadas a los mismos por parte de su tutora.**

<b>Manejo de conflictos y soluciones.</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Muy satisfecho.	18	35
Poco satisfecho.	25	49
Nada satisfecho.	8	16
Total.	51	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 21.**



De acuerdo con los datos encontrados dentro de la tutoría, con respecto al manejo de conflictos y soluciones dadas a los mismos por parte de su tutora; el 35% de los 51 internos/as encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 49% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 16% nada satisfecho.

En la encuesta aplicada evidenciamos que la mayoría de las/os internos rotativos están pocos satisfechos con respecto al manejo de problemas y soluciones, por lo que manifiestan que no hay una buena intervención de parte de la tutora en el manejo de conflictos que solían presentarse en algunas ocasiones.

## 6. NORMATIVAS.

**TABLA N° 22.**

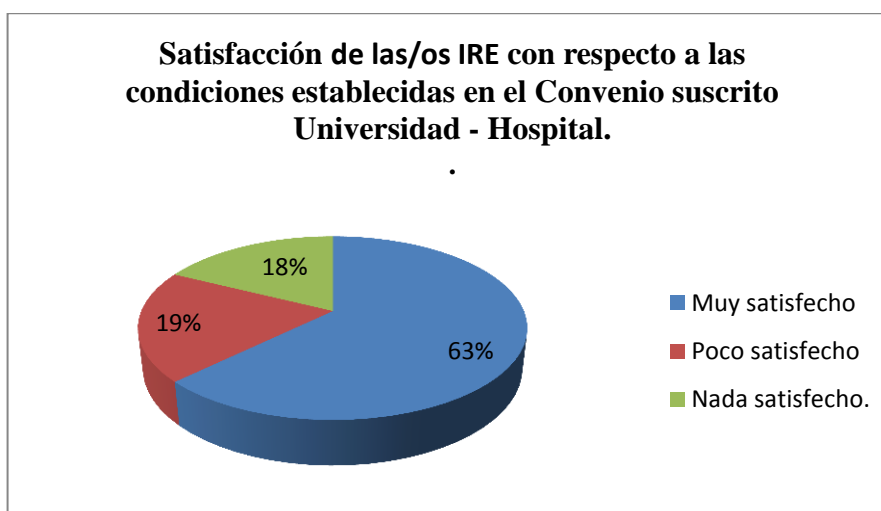
**Satisfacción de las/os IRE con respecto a las condiciones establecidas en el  
Convenio suscrito Universidad - Hospital.**

<b>Convenio Universidad- hospital</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Muy satisfecho.	32	63
Poco satisfecho.	10	19
Nada satisfecho.	9	18
Total.	51	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 22.**



De acuerdo con los datos encontrados dentro de la normativa, con respecto a las condiciones establecidas para las y los internos rotativos en el Convenio suscrito Universidad Hospital; el 63% de los 51 internos/as encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 19% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 18% nada satisfecho; entendiéndose por convenio la cooperación interinstitucional entre la universidad – Hospital, con la finalidad de contribuir en la formación de profesionales de la más alta calidad científica, técnica, moral y humana.

En la encuesta aplicada evidenciamos que la mayoría de las/os internos rotativos están muy satisfechos con respecto a las condiciones establecidas para las/os internos rotativos en el Convenio suscrito Universidad – Hospital, dicho convenio interinstitucional contribuye en la formación de profesionales de la más alta calidad científica, técnica, moral y humana.

**TABLA N° 23.**

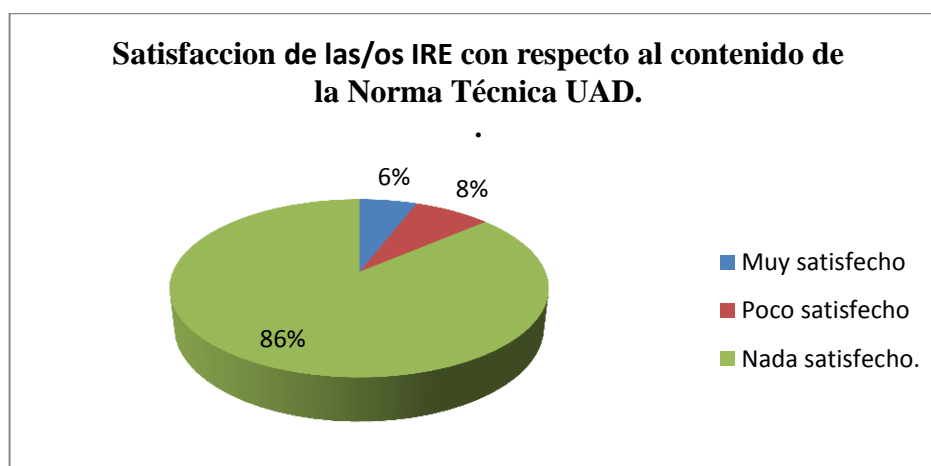
**Satisfacción de las/os IRE con respecto al contenido de la Norma Técnica UAD.**

<b>Contenido de la Norma técnica UAD</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Muy satisfecho.	3	6
Poco satisfecho.	4	8
Nada satisfecho.	44	86
Total.	51	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 23.**



De acuerdo con los datos encontrados dentro de la normativa, con respecto al contenido de la Norma Técnica UAD; el 6% de los 51 internos/as encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 8% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 86% nada satisfecho; la presente norma regula la actividad asistencial – docente entre las IES y los establecimientos de salud con el propósito de garantizar los derechos de los pacientes a través de la formación con calidad y calidez.

En la encuesta aplicada evidenciamos que la mayoría de las/os internos rotativos no se encuentran satisfechos con el contenido de la Norma Técnica UAD debido al desconocimiento total de dicha norma.

**TABLA N° 24.**

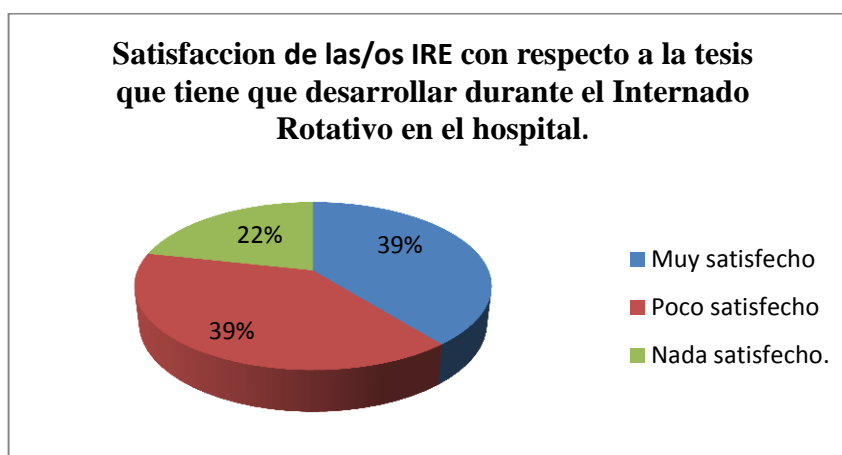
**Satisfacción de las/os IRE con respecto a la tesis que tiene que desarrollar durante el Internado Rotativo en el hospital**

<b>Desarrollo de tesis durante el IRE.</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Muy satisfecho.	20	39
Poco satisfecho.	20	39
Nada satisfecho.	11	22
Total.	51	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico Marzo 2012- Agosto 2013

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 24.**



En los resultados encontrados dentro de la normativa, con respecto a la tesis que tiene que desarrollar durante el Internado Rotativo en el hospital: el 39% de los 51 internos encuestados, manifiestan estar muy satisfechos, el 39% contestan que se sienten poco satisfechos y el otro 22% nada satisfecho; es una actividad o un trabajo investigativo del cumplimiento obligatorio para la obtención de un título en cualquier carrera universitaria.

En la encuesta aplicada evidenciamos que la mayoría de las/os internos rotativos se encuentran poco satisfechos con respecto a la elaboración de la tesis que tiene que desarrollar durante el Internado Rotativo, debido al corto tiempo para realizar el trabajo investigativo tesis.

## **3.2. CONCLUSIONES.**

### **POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS**

- ❖ En relación a políticas administrativas la mayor parte de las/os internos se encuentran poco satisfechos con respecto a los horarios y becas. En horarios porque son nocturnos a días seguidos por lo tanto resultan cansados y agotadores; en becas por que la remuneración es poca, cuando las actividades que realizan las/os internos rotativos son los mismos a la del personal profesional.
- ❖ En cuanto a la infraestructura, materiales e insumos las/os internos rotativos están satisfechos porque el hospital dispone de las condiciones necesarias para el desarrollo de las prácticas pre-profesionales.

### **RELACIONES SOCIALES**

- ❖ Dentro de las relaciones sociales la mayor parte de las/os internos rotativos se encuentran muy satisfechos con respecto a interrelación que mantiene con el personal médico y enfermera. Con el personal médico debido a que comparten sus conocimientos; mientras que la enfermera contribuye en la enseñanza y motiva para que el estudiante adquiera las habilidades, destrezas necesarias para su formación profesional.
- ❖ Con respecto a la interrelación con el personal auxiliar de enfermería la mayoría de las/os internos rotativos se encuentran poco satisfechos debido a que la hora de ejecutar procedimientos no asiste con paciencia sino más bien demuestra un carácter de egoísmo; y con respecto a la interrelación con internos rotativos de otras universidades es muy satisfactorio por cuanto tienen una relación de confianza y apoyo mutuo.



## **GARANTÍAS QUE LA UAD OFRECE A INTERNAS E INTERNOS ROTATIVOS DE ENFERMERÍA.**

- ❖ Con respecto a la alimentación y alojamiento concluyen estar poco satisfechos por cuanto el menú es repetitivo y no tiene las características para una dieta sana y saludable; y en cuanto al alojamiento es un beneficio que el estudiante ha venido recibiendo y se canceló, eso demanda a que el estudiante gaste en el arriendo en Guayaquil por lo tanto manifiestan estar nada satisfechos.
- ❖ En cuanto a póliza de responsabilidad las/los internos rotativos no se encuentran satisfechos debido a que no existe y con respecto a la afiliación al IESS porque el descuento al seguro es elevado sin embargo no se percibe.
- ❖ En cuanto a medidas de bioseguridad y lactancia materna la mayoría de los internos rotativos se encuentran muy satisfechos. En bioseguridad debido a que cuentan con lo necesario como: guantes, gorros, mascarilla, batas, botas que son indispensable para disminuir el riesgo a contaminación con residuos biológicos, químicos o físicos; y en el caso de las mujeres con respecto a lactancia materna porque les asigna las 2 horas libres durante su jornada de prácticas.

## **GARANTÍAS ACADÉMICAS DEL ESTUDIANTE EN LA UAD.**

- ❖ Con respecto a las prácticas formativas propuestas por la universidad y participación en las actividades asistenciales en el hospital las/los internos rotativos están muy satisfechos; los mismos que ayudan a fortalecer conocimientos teóricos a prácticos para el buen desenvolvimiento en todas las áreas a nivel hospitalario y/o comunitario.
- ❖ En cuanto a la programación de los días académicos en el hospital manifiestan estar poco satisfechos debido a que los días académicos están programados en los días libres los mismos que obstaculizan para la realización de trabajo investigativo (tesis).

## **DE LA TUTORIA.**

- ❖ Con respecto a las actividades de tutoría y manejo de conflictos por parte la tutora dentro de la institución, las/os internos rotativos se encuentran poco satisfechos, debido a que la tutora no tiene el tiempo disponible y no demuestra suficiente interés para la supervisión diaria; y en cuanto al manejo de conflictos no ha demostrado ayuda en solucionar problemas.
- ❖ En cuanto a la interrelación que mantiene con la tutora la mayoría de los/as internas manifiestan estar muy satisfechos; esto ayuda a una buena comunicación y confianza para poder desenvolver dentro del área de práctica.
- ❖ La mayoría de las/os internos rotativos manifiestan estar muy satisfechos con respecto al proceso de evaluación en el hospital, ya que esto contribuye al desarrollo académico para la formación con calidad y calidez.

## **DE LA NORMATIVA**

- ❖ En cuanto a convenio interinstitucional entre la universidad- hospital la mayoría de las/os internos rotativos están muy satisfechos; este acuerdo constituye el pilar fundamental para la formación de profesionales de calidad, calidez y humanística.
- ❖ Con respecto al contenido de la Norma Técnica UAD la mayoría de las/os internos rotativos se encuentra nada satisfechos debido al desconocimiento de dicha norma.
- ❖ Con respecto a la tesis que tiene que desarrollar durante el Internado Rotativo la mayoría de las/os internos rotativos están poco satisfechos debido a la distancia para los respectivos tramites y encuentros.

### **3.3. RECOMENDACIONES**

#### **POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS**

- ❖ Con respecto a horarios nocturnos una recomendación es que sean alternos no continuos y en cuanto a becas que eleven la cantidad
  
- ❖ En relación a la infraestructura, materiales e insumos una recomendación es que en todas las áreas cuenten con las comodidades necesarias como: ventilación e iluminación adecuada y además cuenten con suficiente material para realizar procedimiento con calidad y calidez.

#### **RELACIONES SOCIALES.**

- ❖ Con respecto a interrelación que mantiene con el personal médico y enfermera una recomendación es que continúe existiendo ese lazo de amistad, confianza sobre todo comparta conocimientos; así como la enfermera que ha venido siendo el pilar fundamental para la enseñanza, motivando a que el estudiante enriquezca sus conocimientos y adquiera habilidades, destrezas, necesarios para su formación profesional.
  
- ❖ Con respecto a la interrelación con el personal auxiliar de enfermería recomiendan que al momento de asistir para el manejo de los usuarios lo hagan con mucha paciencia, sin demostrar carácter de egoísmo. Y con respecto a la interrelación con internos rotativos de otras universidades que continúen con esa relación de confianza apoyándose mutuamente para trabajar equipo y sentirnos satisfechos por haber dado al usuario una atención con calidad y calidez.

## **GARANTÍAS QUE LA UAD OFRECE A INTERNAS E INTERNOS ROTATIVOS DE ENFERMERÍA.**

- ❖ Una de las recomendaciones de la mayoría de las/os internos rotativos en cuanto a la alimentación es que varíen el menú, preparen bien los alimentos y no agreguen muchos condimentos y en cuanto al hospedaje que nuevamente el hospital ofrezca el hospedaje.
- ❖ En cuanto a la bioseguridad la mayoría de las/os internos rotativos recomiendan que el hospital construya cuartos de aislamiento en especial para pacientes contaminados para disminuir el riesgo a infecciones nosocomiales y en cuanto a la afiliación al IESS que disminuyan en descuento ya que no se percibe los beneficios.
- ❖ Con respecto a póliza de responsabilidad la mayoría de las/os internos rotativos recomiendan que la institución cuente con esta garantía debido a que el estudiante puede ocasionarse accidentalmente durante el periodo de prácticas y en cuanto a los horarios que de acuerdo a su condición de madre lactante le asignan en el hospital es que dejen a disposición de las estudiantes ya sea a la jornada inicial o final del día.

## **GARANTÍAS ACADÉMICAS DEL ESTUDIANTE EN LA UAD.**

- ❖ Plan de prácticas formativas que dispone la Universidad, es excelente pero también que se realice los 6 meses nivel comunitario.
- ❖ Con respecto a la programación de los días académicas se recomienda que no se debe realizar en los días libres si no que se programe en los días laborales para así tener tiempo para realizar trabajos de investigación.

## **DE LA TUTORIA**

- ❖ Disponer del tiempo necesario para la supervisión diaria y la enseñanza.
- ❖ Exista más comunicación y confianza entre la tutora y estudiantes.
- ❖ También se recomienda a que las evaluaciones se realice con frecuencia para fortalecer el conocimiento..
- ❖ Prevenir escalada de tensiones y transformar relaciones de confrontación en relaciones de colaboración y confianza para la convivencia pacífica, justa y equitativa.

## **DE LA NORMATIVA**

- ❖ En cuanto a Convenios se recomienda que las rotaciones sean por todos los hospitales de la Junta de Beneficencia.
- ❖ Con respecto a la Norma UAD se recomienda a que se capacite sobre el contenido, ya que es de suma importancia para alcanzar la excelencia académica.
- ❖ En cuanto al Plan de tesis se recomienda a los estudiantes a que presenten a tiempo los temas de tesis, ya que por la distancia no se puede desarrollar con facilidad.

# **CAPITULO IV PROPUESTA**

#### **4.1. TITULO:**

Plan de capacitación sobre la Norma Técnica UAD, encaminado al fortalecimiento de competencias formativas generales de las/los internos rotativos de enfermería, de la Universidad Estatal de Bolívar, en el “Hospital General Luis Vernaza”.

#### **DATOS DE IDENTIFICACIÓN**

**Provincia:** Guayas

**Cantón:** Guayaquil

**HOSPITAL:** Luis Vernaza.

**Área:** Urbana

**Responsables:** IRE: Edwin Yauqui

IRE: Edwin Arévalo

**Beneficiarios:** 11 IRE

**Duración:** 12 horas.

## **4.2 INTRODUCCION.**

El plan de capacitación es un proceso de mejoramiento continuo, que utiliza la evaluación como elemento principal para retroalimentarse y adecuarse a las necesidades de la institución.

Es por eso que utilizamos la presente estrategia para dar a conocer sobre las normas UAD, la misma que regula la actividad asistencia-docente entre la IES y los establecimientos de salud con el propósito de garantizar a los usuarios sus derechos a la privacidad, intimidad, calidad y calidez de los servicio de salud, y que estos sean considerados en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los profesionales de salud cuyo objetivo de esta norma es formar y disponer de profesionales y técnicos competentes para satisfacer las necesidades de salud de la población, generando un beneficio sobre la calidad de atención que reciben los usuarios de la Red Pública Integral en Salud y de las demás instituciones (Ministerio de Salud Publica; Consejo de Educacion Superior, 2013).

Es un tema de gran importancia para que el estudiante IRE conozca sus deberes y derechos dentro de una institución de salud, durante la realización de las prácticas pre-profesionales.

Mediante esta capacitación esperamos mejorar la expectativa del estudiante, motivando al buen desenvolvimiento con el fin de disponer profesionales de calidad y calidez para satisfacer las necesidades de sí mismo y de la población generando un beneficio a los usuarios.



### **4.3. JUSTIFICACION**

Después de las encuesta realizadas sabemos que un alto porcentaje de las/os internos rotativos del Hospital Luis Vernaza, no tienen conocimiento sobre las normas UAD, es por eso que vemos la necesidad de informar a las/os internos rotativos que realizan sus prácticas pre-profesionales para lo cual hemos elaborado un plan de capacitación, el cual contribuirá al mejoramiento de las actividades asistencial para brindar una atención con calidad y calidez a los usuarios.

También se realiza por que es importante que tanto el practicante como el personal profesional adquieran conocimientos sobre las normas UAD para el ejercicio de su profesión.

Es una propuesta clara, precisa y aplicable para que los estudiantes conozcan la relación asistencial-docente, ya que el objetivo de la norma es integrar los sectores de salud educación superior con el fin de llevar a cabo las labores docentes y de investigación a primer plano igual que lo asistencial.

## **4.4. OBJETIVOS**

### **4.4.1. OBJETIVO GENERAL**

Capacitar a las/los Internos Rotativos sobre las Normas UAD como marco regulatorio, de sus prácticas pre-profesionales.

### **4.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Coordinar la capacitación sobre la Norma Técnica UAD con una de las personas relacionadas a la construcción y diseño del mismo.
- Socializar sobre las siguientes temáticas que se encuentra dentro de la norma técnica UAD: marco legal, principios de la relación asistencia-docente, relación asistencial docente, derecho del paciente, plan de prácticas formativas, garantías de seguridad, protección y bienestar de los estudiantes entre otros.
- Evaluar los conocimiento adquiridos a las/los internos rotativos durante el desarrollo del plan de capacitación mediante una técnica de preguntas y respuestas.

#### **4.5. FUNDAMENTACION DE LA PROPUESTA**

La presente propuesta tiene sustento en el análisis de los datos obtenidos en las encuestas, de lo cual se concluye que una de las estrategias es la aplicación de plan de capacitación sobre las normas para unidades asistencial – docente, con la finalidad de contribuir con el desarrollo del Sistema Nacional Integrado de Salud fortaleciendo áreas imprescindibles que garanticen el mejorando aspectos vinculados a la formación de los recursos humanos que impactan en la cobertura, niveles resolutivita y calidad asistencial.

Es por eso que realizamos este trabajo que tiene la finalidad de aplicar el plan de capacitación a los internos rotativos del hospital General Luis Vernaza ya que la presente norma pretende formar profesionales con calidad y calidez para el buen servicio al usuario, familia y comunidad.(Martínez Pérez, 2010)

#### **4.6. METODOLOGIA**

- ✓ Reunión con la coordinadora de internado rotativo Lic. Glenda Poveda para dar a conocer la propuesta y coordinar las actividades de capacitación.
- ✓ Invitación y coordinación a un profesional conocedor de las normas UAD.
- ✓ Exposiciones a través de presentación Power Point.
- ✓ Invitación a los internos rotativos del Hospital Luis Vernaza.

#### 4.7. CRONOGRAMA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DIRIGIDOS A LOS IRE

<b>Hora</b>	<b>Temática</b>	<b>Objetivos.</b>	<b>Fecha.</b>	<b>Lugar.</b>	<b>Estrategia educativa</b>	<b>Resultado de aprendizaje.</b>	<b>Responsables.</b>
08h00 a 08h15.	Inauguración del plan de capacitación.		07/01/15	Aula continúa del Hospital Luis Vernaza.			IRE Edwin Yauqui. IRE Edwin Arévalo.
08h16 a 09h30	Marco legal de las normas UAD.	Dar a conocer a los IRE los diferentes artículos y técnicas que regulan la actividad asistencial de las prácticas pre-profesionales.			Exposición a través de Presentaciones de PowerPoint.	Internos conocen los diferentes artículos y técnicas de la norma UAD	Dr. Luis Torres, EX Director del Hospital Naval Guayaquil.
09h31 a 09h 40	Dinámica de motivación. Cuento vivo.	Animación y concentración del grupo.			Participación grupal.	IRE motivados y concentrados.	IRE Edwin Yauqui. IRE Edwin Arévalo.
09h41 a 10h30	Definiciones de términos de la norma.	Explicar a los IRE las diferentes definiciones de la norma UAD.			Lectura compartida.	La mayoría de los internos captan algunas definiciones de la norma UAD.	Dr. Luis Torres, Director Docente del Hospital Naval Guayaquil.
10h31 a 11h00	RECESO						
11h01 a 12h30	Principios de la relación asistencial-docente.	Explicar a los IRE la relación asistencial – docente que se encuentran dentro de las normas UAD.			Presentación de PowerPoint.	Internos captan la información compartida satisfactoriamente	Dr. Luis Torres, Director Docente del Hospital Naval Guayaquil.

12h31 a 12h36	Video de motivación	Motivar a los IRE			Presentación del video.	IRE motivados.	IRE Edwin Yauqui. IRE Edwin Arévalo.
12h37 a 14h00	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Plan de prácticas formativas.</li> <li>➤ Garantías de seguridad, protección y bienestar de los estudiantes.</li> </ul>	Fortalecer el conocimiento de las prácticas formativas y las garantías de seguridad y protección establecidas dentro de la norma UAD.			Presentación de PowerPoint.	Internos demuestran la captación de la temática expuesto según las preguntas y respuestas elaboradas.	Dr. Luis Torres, Director Docente del Hospital Naval Guayaquil.
<b>Hora</b>	<b>Temática</b>	<b>Objetivos.</b>	<b>Fecha.</b>	<b>Lugar.</b>	<b>Estrategia educativa</b>	<b>Resultado de aprendizaje.</b>	<b>Responsables.</b>
08h00 a 09h30	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Carga asistencial y horario de los estudiantes.</li> <li>➤ Responsabilidad de los estudiantes.</li> </ul>	Explicar a los IRE sobre las cargas asistenciales horarias y la responsabilidad de cada uno de ellos, que está establecido en la norma UAD	08/01/15	Aula continua del hospital Luis Vernaza.	Presentación del PowerPoint.	IRE captan la información y conocen las responsabilidades de cada uno de ellos que están establecidas en la norma UAD	Dr. Luis Torres, Director Docente del Hospital Naval Guayaquil.
09h31 a 10h30	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Póliza de responsabilidad civil.</li> <li>➤ Garantías académicas de los estudiantes.</li> </ul>	Dar a conocer a los IRE la póliza de responsabilidad y las garantías académicas establecidas en la norma UAD.			Presentación de PowerPoint.	IRE conocen las responsabilidades y las garantías que están establecidas en la normativa UAD satisfactoriamente	Dr. Luis Torres, Director Docente del Hospital Naval Guayaquil.
10h31 a 11h00	RECESO						

11h01 a 12h30	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Garantías de los docentes.</li> <li>➤ De la tutoría.</li> </ul>	Explicar a los IRE sobre las garantías de docentes y la tutoría, que está establecido en la norma UAD.			Presentación de PowerPoint.	IRE captan satisfactoriamente sobre la temática expuesto.	Dr. Luis Torres, Director Docente del Hospital Naval Guayaquil.
12h31 a 12h40	Ejercicio de relajación Muscular rápida.	Conseguir alto nivel de relajación muscular y mental.			La participación grupal.	IRE relajados.	IRE Edwin Yauqui. IRE Edwin Arévalo.
12h41 a 14h00	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elementos de la actividad tutorial.</li> <li>➤ Condiciones esenciales de la tutora.</li> </ul>	Hacer conocer a los IRE los elementos de la actividad y las condiciones esenciales de la tutoría que se encuentra en la norma UAD			Presentación de PowerPoint.	La mayoría de los IRE conocen las actividades y condiciones esenciales de la tutoría.	Dr. Luis Torres, Director Docente del Hospital Naval Guayaquil.
14h02 a 14h20	Evaluación	Conocer de nivel de captación de todos los IRE de los temas expuestos.	19/12/14	Aula continúa del hospital Luis Vernaza.	La aplicación de preguntas y respuestas.	Las/os internos son evaluados satisfactoriamente	IRE: Edwin Yauqui. IRE: Edwin Arévalo.

#### **4.8. SOSTENIBILIDAD**

Este plan de capacitación es sostenible, puesto que puede ser ejecutado con grupo de IRE, y con demás profesionales de salud, ya que esta normativa busca fortalecer y generar competencias, capacidades y nuevos conocimientos en los estudiantes y docentes de los programas de formación en salud.

#### **4.9.FACTIBILIDAD.**

Dentro de la realización del plan de capacitación, nosotros como IRE aspiramos que con el plan de capacitación regule la actividad asistencial-docente entre las IES y los establecimientos de salud, para disminuir el riesgo al paciente, buscando el equilibrio entre la acción asistencial y docente con el fin de fortalecer las competencias generales para mantener alto grado de satisfacción de los usuarios, del personal de servicio y en especial del IRE.

También es factible porque existen condiciones necesarias para realizar el plan de capacitación ya que contamos con la colaboración de talento humano, representante de otras instituciones, como del hospital Luis Vernaza, siendo su colaboración el pilar fundamental para el desarrollo de la capacitación.

#### **4.10. PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA.**

<b>Recursos materiales</b>	<b>y</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor unitario</b>	<b>Valor total</b>
Proyector imagen	de	2 días	15.00	30.00
Internet		10	1.00	10.00
Videos		2	1.50	3.00
Transporte		40	20	20.00
Refrigerio		50	1.00	50.00
Contratación expositor	al	2	30	60.00
Imprevistos 5%				25.65
<b>Total</b>				<b>198.65</b>

#### **4.11. EVALUACION DEL PLAN DE CAPACITACION**

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA DE ENFERMERÍA**

#### **OBJETIVO**

Obtener información acerca del conocimiento sobre la Norma Técnica UAD por parte de las/os Internos Rotativos de Enfermería del Hospital Luis Vernaza. Periodo enero- Diciembre 2014.

Por favor conteste lo siguiente:

#### **ENCUESTA DIRIGIDA LA IRE DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR**

**1. Conoce Ud que es la norma UAD**

- SI
- NO
- Parcialmente

**2. Conoce Ud sobre las garantías que tiene que tener como internos rotativos de enfermería de acuerdo a la norma UAD.**

- SI
- NO
- Parcialmente

**3. Conoce Ud sobre el plan de prácticas formativas.**

- SI
- NO
- Parcialmente



**4. Conoce ud que es la póliza de responsabilidad**

SI

NO

Parcialmente

**5. Conoce ud sobre sus carga asistencial y horarios de los estudiantes**

SI

NO

Parcialmente

**6. Conoce Ud los derechos que tienen los usuarios.**

SI

NO

Parcialmente

**7. Conoce Ud los elementos de la actividad tutorial**

SI

NO

Parcialmente

Gracias por su colaboración

#### 4.12.ANALISIS DE LOS RESULTADOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.

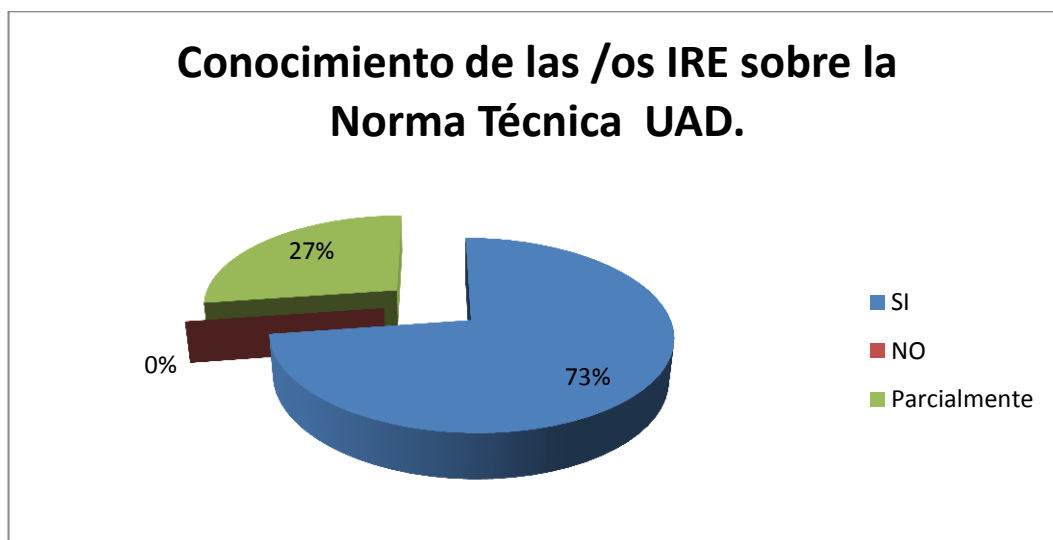
TABLA 1

Conocimiento de las /os IRE sobre la Norma Técnica UAD.		
Norma Técnica UAD	Número.	%
Si	0	0
No	10	9
Parcialmente	1	91
Total.	11	100

Fuente: Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico 2014 - 2015

Elaborado por: Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

GRAFICO 1



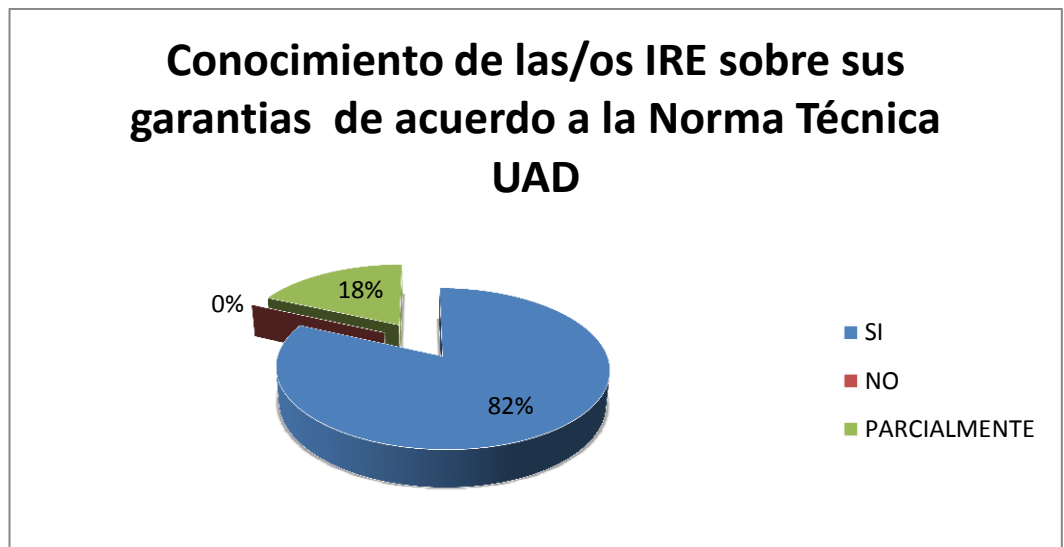
**TABLA 2**

<b>Conocimiento de las/os IRE sobre sus garantías de acuerdo a la Norma Técnica UAD</b>		
<b>Garantías de la Norma Técnica UAD</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Si	9	82
No	0	0
Parcialmente	2	18
Total.	11	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico 2014 - 2015

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 2**



**TABLA 3**

<b>Conocimiento de las /os IRE sobre el Plan de Prácticas formativas</b>		
<b>plan de Prácticas formativas</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Si	9	91
No	0	0
Parcialmente	2	9
Total.	11	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico 2014 - 2015

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 3**



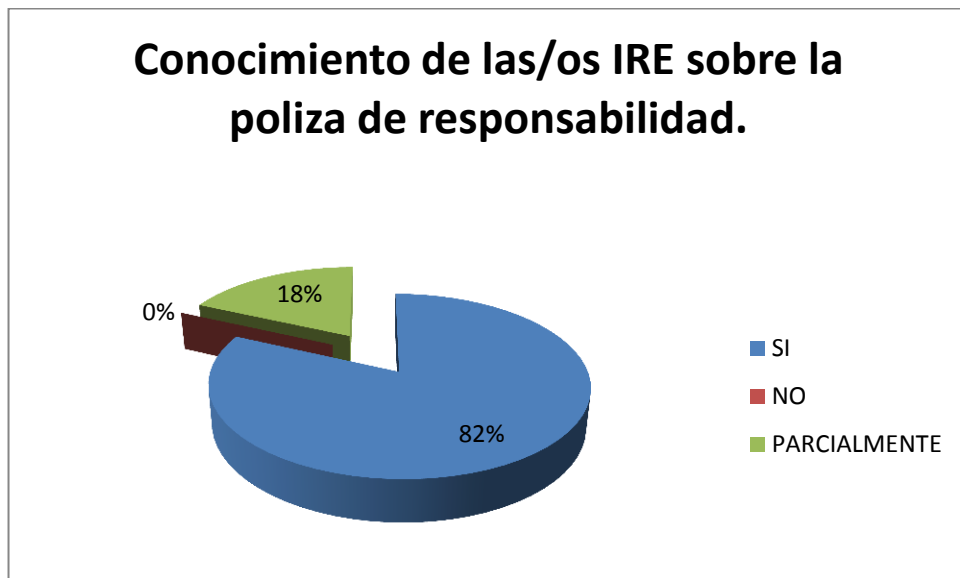
**TABLA 4**

<b>Conocimiento de las/os IRE sobre la póliza de responsabilidad</b>		
<b>Póliza de responsabilidad</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Si	9	82
No	0	0
Parcialmente	2	18
Total.	11	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico 2014 - 2015

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 4**



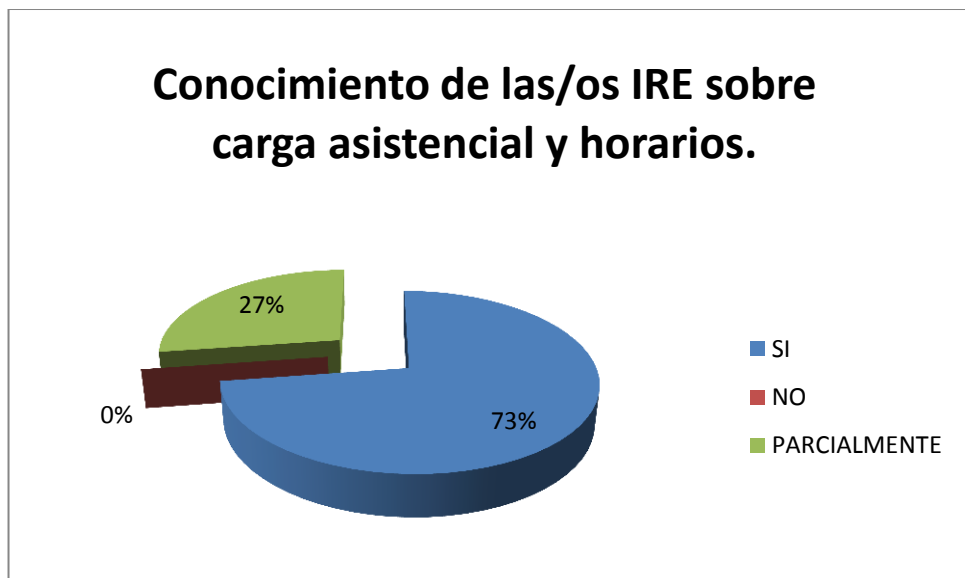
**TABLA 5**

<b>Conocimiento de las/os IRE sobre carga asistencial y horarios.</b>		
<b>carga asistencial y horarios</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Si	9	91
No	0	0
Parcialmente	2	9
Total.	11	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico 2014 - 2015

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 5**



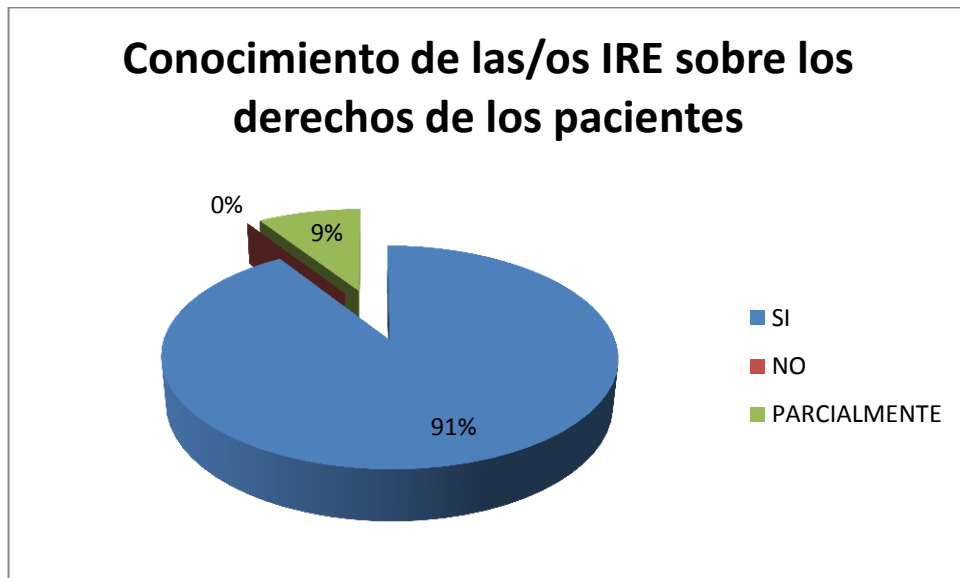
**TABLA 6**

<b>Conocimiento de las/os IRE sobre los derechos de los pacientes</b>		
<b>Derechos de los pacientes</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Si	10	91
No	0	0
Parcialmente	1	9
Total.	11	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico 2014 - 2015

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 6**



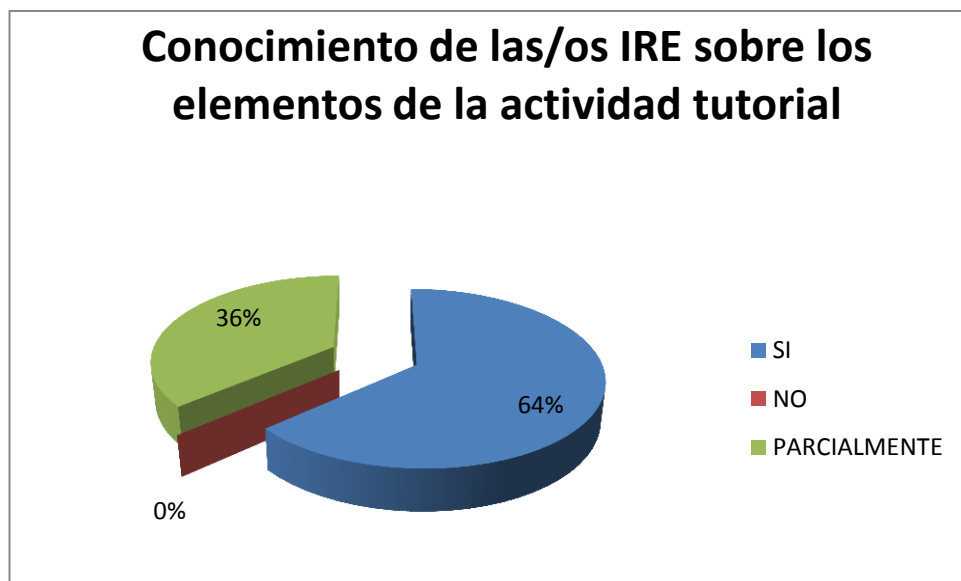
**TABLA 7**

<b>Conocimiento de las/os IRE sobre los elementos de la actividad tutorial</b>		
<b>elementos de la actividad tutorial</b>	<b>Número.</b>	<b>%</b>
Si	7	64
No	0	0
Parcialmente	4	36
Total.	11	100

**Fuente:** Encuestas realizadas a todos los/as internos rotativos en el HLV de periodo académico 2014 - 2015

**Elaborado por:** Edwin Arévalo y Edwin Yauqui IRE-UEB

**GRAFICO 7**





#### **4.13.RESULTADOS**

- ❖ El plan de capacitación sobre las normas UAD, dirigido a las/os internos rotativos del hospital Luis Vernaza fue aplicado en su totalidad, con buena acogida.
- ❖ Internos/as capacitado en la actividad asistencial docente adecuadamente..
- ❖ Internos conocen los diferentes artículos y técnicas de la norma UAD
- ❖ La mayoría de los internos captan algunas definiciones de la norma UAD
- ❖ Internos demuestran la captación de la temática expuesto según las preguntas y respuestas elaboradas
- ❖ IRE captan la información y conocen las responsabilidades de cada uno de ellos que están establecidas en la norma UAD
- ❖ IRE conocen las responsabilidades y las garantías que están establecidas en la normativa UAD satisfactoriamente
- ❖ IRE captan satisfactoriamente sobre la temática expuesto
- ❖ La mayoría de los IRE conocen las actividades y condiciones esenciales de la tutoría.

## BIBLIOGRAFIA

- Consejo de Educacion Superior. (2013). *Reglamento del Regimen Academico*. Quito.obtenido de <http://ces.gob.ec/gaceta-oficial/reglamentos>.
- Consejo de Educacuión Superior (CES). (2010). *Ley Orgánica de Educacion Superior*. Recuperado el Viernes de Agosto de 2014, de <http://i.hoy.ec/wp-content/uploads/2010/08/loes-final.pdf>
- Dirección Regional de Educación Del Callao. (07 de Julio de 2012). *Reglamento de Practica Pre-profesional*. Recuperado el 20 de Noviembre de 2014, de <http://institutobolivar.edu.pe./docGestion/practicass.pdf>
- Hospital Luis Vernaza. (2012). *Historia*. Recuperado el Jueves de Mayo de 2014, de <http://www.hospitalvernaza.med.ec/nosotros/historia>
- Locke. (2010). *satisfacción*. Recuperado el Lunes de Octubre de 2014, de <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- Losada, h. h. (9 de 10 de 2005). *conclusiones sobre la aplicacion de la taxonomia de bloom al diseño de herramientas pedagogicas*. Recuperado el 21 de octubre de 2013, de <http://eciencia.urjc.es/bitstream/10115/3525/1/Conclusiones%20sobre%20la%20Taxonom%20C3%ADa%20de%20Bloom.pdf>
- Martín. (2000). *La satisfacción del usuario: un concepto en alza.*, Anales de documentación N. 3. Recuperado el 8 de Mayo de 2013, de Editum Ediciones de la Universidad e Murcia.: <http://revistas.um.es/analesdoc/article/view/2451/2441>
- Mauricio, L. L. (Abril de 2004). *Gestiopolis*. Recuperado el 20 de Marzo de 2013, de Satisfacción del consumidor: <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/mar/serclilefco.htm>
- Ministerio de Salud Publica;Consejo de Educacion Superior. (2013). *Norma Tecnica ´para Unidades Asistenciales-Docentes*. Quito: Direccion Nacional de Normatizacion.
- Miño, A., & Santiago, T. (2012). *Satisfaccion de los graduados de la carrera de Enfermeria*. Ibarra. recuperado hppt://[www.utn.edu.ec/fccss/carreras/enfermeria/?page\\_id=732](http://www.utn.edu.ec/fccss/carreras/enfermeria/?page_id=732)
- Pisco, M. C. (5 de Setiembre de 1999). *SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD*. Recuperado el 20 de junio de 2013, de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm)
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador. (20 de Junio de 2013). *POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA REALIZACION DE PRACTICAS PRE - PROFESIONALES*. Recuperado el 01 de Noviembre de 2014, de <http://www.puce.edu.ec/documentos/enfermeria/PUCE-ENF-POLITICAS-PRACTICAS-PREPROFESIONALES.pdf>
- Rada, G., & Merino, T. (2007). *Variable. escala*. Recuperado el viernes de octubre de 2014, de <http://escuela.med.puc.cl/recursos/recepidem/insintrod2.htm>

- ROBBINS. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México, Ecuador: Pearson Educación, México.  
[dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/973/4/Bibliografia.pdf](http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/973/4/Bibliografia.pdf)
- Rodríguez, M. (2001). *Alianza estratégica del servicio, El arte y la ciencia del diagnóstico médico*. La Habana - Cuba: Editorial Científico - técnico.
- Sistema Nacional de Educación Superior. (2009). *Reglamento Codificado de Régimen Académico del Sistema Nacional de Educación Superior*. Quito. Recuperado [www.espe.edu.ec/.../reglamentos/REGLAMENTO\\_REGIMEN\\_ACADE...](http://www.espe.edu.ec/.../reglamentos/REGLAMENTO_REGIMEN_ACADE...)
- Universidad de Guayaquil. (2012). *GESTIÓN LABORAL Y PRÁCTICA PRE-PROFESIONAL DE LOS/LAS INTERNAS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA*. Recuperado el 10 de Octubre de 2014, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/4189/1/Gesti%C3%B3n%20laboral%20y%20pr%C3%A1ctica%20pre-profesional%20de%20los%20as%20internas%20de%20la%20carrera%20Enfermer%C3%ADa.pdf>
- Universidad Estatal de Bolívar. (Septiembre de 2010). *Convenios de la Universidad con el Hospital*. Guaranda, Bolívar, Ecuador.
- Universidad estatal de Bolívar. (25 de Enero de 2010). *Informe Técnico de las Actividades realizadas en el Internado Rotativo de Enfermería a nivel Hospitalario*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2014, de <http://www.biblioteca.ueb.edu.ec/bitstream/15001/97/1/0007.S.pdf>
- Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (2006). *Nivel de motivación y su relación con las satisfacción*. Recuperado el Viernes de Junio de 2014, de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/vasquez\\_ss.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/vasquez_ss.pdf)
- Villavicencio, C., Limaico, M., & Velasco, L. (2013). *PROGRAMA NACIONAL DE INTERNADO ROTATIVO DE ENFERMERIA*. QUITO: ASEDEFE-RENACE.

# ANEXOS

## ANEXO N° 1

### GLOSARIO

**Grado:** Cada uno de los diversos estados, valores o calidades que, en relación de menor a mayor, puede tener una cosa.

**Satisfacción:** Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad.

**Interno/interna rotativo:** estudiante del área de salud (enfermería, obstetricia, medicina, nutrición, tecnología médica o carreras afines) que se encuentra en el último año de la carrera universitaria y que realiza labores asistenciales-docentes en los establecimientos asignadas según la programación de la universidad.

**Estudiante:** alumno regular de una Institución de Educación Superior (IES), de pregrado, grado o posgrado.

**Áreas de práctica formativa:** son espacios en los cuales se desarrollan las prácticas formativas del área de salud. Estos pueden ser institucionales, comunitarios, y también a nivel nacional e internacional.

**Capacidad formativa de la unidad asistencial-docente:** número de estudiantes que pueden desarrollar sus prácticas formativas de manera simultánea en un escenario de práctica, asegurando la calidad en los procesos de formación de los estudiantes y en la prestación de los servicios.

**Convenio asistencial-docente:** es el acuerdo de voluntades suscrito entre las instituciones participantes en la relación asistencial-docente, frente a las condiciones, compromisos y responsabilidades de cada una de las partes, formalizadas en un documento.

**Estudiante en entrenamiento:** estudiante regular de una Institución de Educación Superior (IES), de pregrado, grado o posgrado que se encuentra realizando actividades prácticas para adquirir destrezas y/o habilidades bajo supervisión calificada.

**Externo/externa:** estudiante que hace prácticas de observación tutoriadas en jornadas especiales, con aprobación de las IES, sin ninguna relación laboral, y siempre en atención primaria.

**Personal académico:** se entenderá los profesores e investigadores titulares y no titulares de las instituciones de educación superior (IES).

**Plan de mejoramiento asistencial-docente:** es el conjunto de actividades e intervenciones planificadas y articuladas, dirigidas a corregir o subsanar las debilidades y deficiencias de la relación asistencial-docente.

**Práctica formativa en salud:** estrategia educativa planificada y organizada desde una Institución de Educación Superior (IES) que busca integrar la formación académica con la prestación de servicios de salud; con el propósito de fortalecer y generar competencias, capacidades y nuevos conocimientos en los estudiantes y docentes de los programas de formación en salud.

**Profesor/profesora o docente:** es quien se dedica profesionalmente a la enseñanza, bien con carácter general, bien especializado en una determinada área de conocimiento, asignatura, disciplina académica, ciencia o arte.

**Unidad asistencial-docente (UAD):** sistema institucional de relación técnica entre el SNS y la academia, que se caracteriza por buscar la excelencia académica, disminuir el riesgo al paciente, buscar el equilibrio entre la acción asistencial y docente, implementar procesos, cumplir normativas consensuadas.

## **ANEXO N ° 2**

### **Nómina de estudiantes del Internado Rotativo del Hospital Luis Vernaza Periodo Académico 2012-2013.**

**Periodo: 2 de abril 2012- 30 de marzo 2013**

1. Alarcón Arévalo Liliana Cleofe
2. Lema Cando Silvia Margotha
3. Ochoa Curi Ruth Marivel
4. Riera Estrada Gabriela Vanessa
5. Rivera Palomino Marie Lenena
6. Sánchez Sánchez Gladys Maritza
7. Vasconez Lara Eulalia Janeth
8. Veloz Chávez Rosa Elena

**Periodo: 04 de marzo del 2013 al 28 de agosto 2013**

1. Alucho Lema Sonia Narcisa
2. Andrade del Pozo Andrea Karolina
3. Arguello Gonzales Karina Elisabeth
4. Llumitaxi Ramírez Daysi Lorena
5. Lucio Rodríguez Sonia Jackeline
6. MorejonAgualongo Jenny Elizabeth
7. RamirezGuamingo Patricia Maricela
8. Rivadeneira Broncano Eugenia Nataly
9. Sánchez Iza Janeth Alexandra
10. Solano Altamirano Mónica Alexandra
11. Verdezoto Estrella Diego Armando
12. Yazuma Ramos Sandra Elizabeth
13. Baño Saltos Alicia del Carmen

**Lic. Jenny Sánchez. Coordinadora del internado rotativo.**

### ANEXO N ° 3



#### UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA DE ENFERMERIA

**ENCUESTA SOBRE :** grado de satisfacción de los internos rotativos de enfermería (IRE) del 7<sup>mo</sup> y 8<sup>vo</sup> ciclo de la carrera de enfermería de la universidad estatal de bolívar, relacionado a sus prácticas pre-profesionales en el Hospital Luis Vernaza de la ciudad de Guayaquil periodo marzo 2012- agosto 2013. Previo la obtención del título de licenciados en ciencias de la enfermería.

Encuesta dirigida a las/os internos rotativos de los 7<sup>mo</sup> y 8<sup>vo</sup> ciclos del Hospital Luis Vernaza.

**Objetivo:** El propósito de la presente encuesta es recolectar información de su grado de satisfacción en relación a sus prácticas pre-profesionales.

Para ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

Marque con una (X) la respuesta correcta (seleccionar solamente una de las alternativas)

Por favor conteste lo siguiente:

#### 1. POLITICAS ADMINISTRATIVAS.

##### 1.1.- ¿Cómo se siente Usted con respecto a los horarios que le asignan?

- ☑ Muy satisfecho.
- ☑ Poco satisfecho.
- ☑ Nada satisfecho.

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....



**1.2.- ¿Cómo se siente Usted con respecto a la remuneración que recibe?**

- ☑ Muy satisfecho.
- ☑ Poco satisfecho.
- ☑ Nada satisfecho.

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

**1.3.- ¿Cómo se siente Usted con respecto al área del hospital donde realiza su práctica pre profesional?**

- ☑ Muy satisfecho.
- ☑ Poco satisfecho.
- ☑ Nada satisfecho.

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

**1.4.- ¿Cómo se siente Usted con respecto a los materiales e insumos de que dispone el área para para su práctica pre profesional?**

- ☑ Muy satisfecho.
- ☑ Poco satisfecho.
- ☑ Nada satisfecho.

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

## 2. RELACIONES SOCIALES.

**2.1.- ¿Cómo se siente Usted con la interrelación que mantiene con el personal médico como parte de su práctica pre profesional?**

- ☑ Muy satisfecho.
- ☑ Poco satisfecho.
- ☑ Nada satisfecho.

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

**2.2.- ¿Cómo se siente Usted con la interrelación que mantiene con la líder y enfermeras del área como parte de su práctica pre profesional?**

- ☑ Muy satisfecho.
- ☑ Poco satisfecho.
- ☑ Nada satisfecho.

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

**2.3.- ¿Cómo se siente Usted con la interrelación que mantiene con el personal auxiliar de enfermería del área como parte de su práctica pre profesional?**

- ☑ Muy satisfecho.
- ☑ Poco satisfecho.
- ☑ Nada satisfecho.

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

**2.4.- ¿Cómo se siente Usted con la interrelación que mantiene con internas e internos rotativos del área y de otras universidades como parte de su práctica pre profesional?**

- ☑ Muy satisfecho.
- ☑ Poco satisfecho.
- ☑ Nada satisfecho.

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

### **3. GARANTÍAS QUE LA UAD OFRECE A INTERNAS E INTERNOS ROTATIVOS DE ENFERMERÍA.**

**3.1.- ¿Cómo se siente usted con respecto a la alimentación que recibe del hospital?**

- ☑ Muy satisfecho.
- ☑ Poco satisfecho.
- ☑ Nada satisfecho.

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

**3.2.- ¿Cómo se siente usted con respecto a las condiciones de alojamiento que le ofrece el hospital?**

- ☑ Muy satisfecho.
- ☑ Poco satisfecho.
- ☑ Nada satisfecho.

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

**3.3ª.- ¿Cómo se siente usted con respecto a las medidas de bioseguridad que le ofrece el hospital?**

**Guantes, mascarilla, batas, manejo de desechos hospitalarios, cuarto de aislamiento.**

☑ Muy satisfecho.

☑ Poco satisfecho.

☑ Nada satisfecho.

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

**3.4.- ¿Cómo se siente usted con respecto a uno de sus derechos de afiliación al IES proporcionado por el hospital durante su práctica pre profesional?**

☑ Muy satisfecho.

☑ Poco satisfecho.

☑ Nada satisfecho.

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

**3.5.- ¿Cómo se siente usted con respecto a la póliza de responsabilidad que la universidad debe proporcionarle durante su práctica pre profesional?**

4. Muy satisfecho.

5. Poco satisfecho.

6. Nada satisfecho.

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

**3.6.- Para el caso de las mujeres ¿Cómo se siente usted con los horarios que de acuerdo a su condición de madre de lactante le asignan en el hospital?**

- ☑ Muy satisfecho.
- ☑ Poco satisfecho.
- ☑ Nada satisfecho.

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

#### **4. GARANTÍAS ACADÉMICAS DEL ESTUDIANTE EN LA UAD.**

**4.1.- ¿Cómo se siente usted con respecto al plan de prácticas formativas propuesta para el ejercicio de su práctica pre profesional por la universidad?**

- ☑ Muy satisfecho.
- ☑ Poco satisfecho.
- ☑ Nada satisfecho.

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

**4.2.- ¿Cómo se siente usted con respecto a su participación en las actividades asistenciales en el hospital?**

- ☑ Muy satisfecho.
- ☑ Poco satisfecho.
- ☑ Nada satisfecho.

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

**4.3.- ¿Cómo se siente usted con respecto a la programación de los días académicos en el hospital?**

- ☑ Muy satisfecho.
- ☑ Poco satisfecho.
- ☑ Nada satisfecho

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

**5. LA TUTORÍA**

**5.1.- ¿Cómo se siente Usted con respecto a las actividades de tutoría que recibe en el hospital** (entendiéndose por tutoría, el apoyo que recibe de un profesor o profesora para el avance académico conforme a necesidades y requerimientos particulares).

- ☑ Muy satisfecho.
- ☑ Poco satisfecho.
- ☑ Nada satisfecho

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

**5.2.- ¿Cómo se siente Usted respecto a la interacción que mantiene con su tutor o tutora?**

- ☑ Muy satisfecho.
- ☑ Poco satisfecho.
- ☑ Nada satisfecho

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

**5.3.- ¿Cómo se siente Usted con respecto al proceso de evaluación de las y los internos rotativos en el hospital?**

- ☑ Muy satisfecho.
- ☑ Poco satisfecho.
- ☑ Nada satisfecho

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

**5.4.- ¿Cómo se siente Usted con respecto al manejo de conflictos y soluciones dadas a los mismos por parte de su tutor o tutora.?**

- ☑ Muy satisfecho.
- ☑ Poco satisfecho.
- ☑ Nada satisfecho

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

**6. NORMATIVA.**

**6.1.- ¿Cómo se siente Usted con respecto a las condiciones establecidas para las y los internos rotativos en el Convenio suscrito Universidad-Hospital?**

- ☑ Muy satisfecho.
- ☑ Poco satisfecho.
- ☑ Nada satisfecho

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

**6.2.-¿Cómo se siente usted con respecto al contenido de la Norma Técnica UAD.?**

- ☑ Muy satisfecho.
- ☑ Poco satisfecho.
- ☑ Nada satisfecho

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

**6.3.- ¿Cómo se siente usted con respecto a la tesis que tiene que desarrollar durante el Internado Rotativo en el hospital?**

- ☑ Muy satisfecho.
- ☑ Poco satisfecho.
- ☑ Nada satisfecho

Porque:

\_\_\_\_\_.

Sugerencia de mejora;.....

**Agradecemos su colaboración.**



ANEXO N<sup>o</sup> 4

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE DESARROLLO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN INTERNOS ROTATIVOS DE ENFERMERÍA 2013 – 2014.**

ACTIVIDADES	2014											2015	
	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	RESPONSABLES
Análisis del tema de tesis	⇒												IRE Edwin Yauqui IRE Edwin Arévalo
Denuncia del Tema de Investigación y aprobación CIE.		⇒											IRE Edwin Yauqui IRE Edwin Arévalo
Designación de Director (a) de tesis.				⇒									Departamento del CIE
Desarrollo del proyecto: Tema, objetivos, justificación, problema, hipótesis, variables, operacionalización de las variables.					⇒								<b>Directora de tesis:</b> Lic. Esthela Guerrero IRE Edwin Yauqui IRE Edwin Arévalo
Desarrollo de: marco teórico, recolección, procesamiento y análisis de datos.								⇒					<b>Directora de tesis:</b> Lic. Esthela



## ANEXO N ° 5

### RECURSOS Y PRESUPUESTOS DELA ELABORACION DE LA TESIS

- ❖ Talento Humano
- ❖ Directora de Tesis: Lic. Esthela Guerrero
- ❖ Investigadores: IRE Edwin Yauqui, Edwin Arévalo

#### Presupuesto y financiamiento

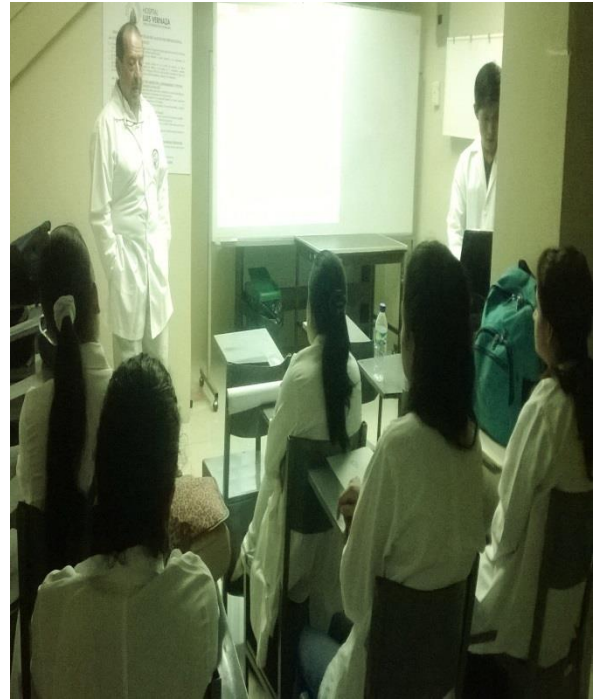
Rubro	cantidad	Valor unitario	Valor total
Horas de internet	200	1.00	200.00
Encuestas	51	0.50	25.5
Impresiones blanco y negro	150	0.10	15.00
Impresiones a color	50	0.20	10.00
Carpetas	5	0.30	1.50
Flash Memmory	1	15.00	15.00
Copias	80	0.03	2.40
Oficios	5	0.15	0.75
Anillados	6	1.00	6.00
Empastados	2	20.00	40.00
Pasajes	5	25.00	50
Alimentación	2	30.00	60.00
TOTAL			411.15

## ANEXO N° 6.

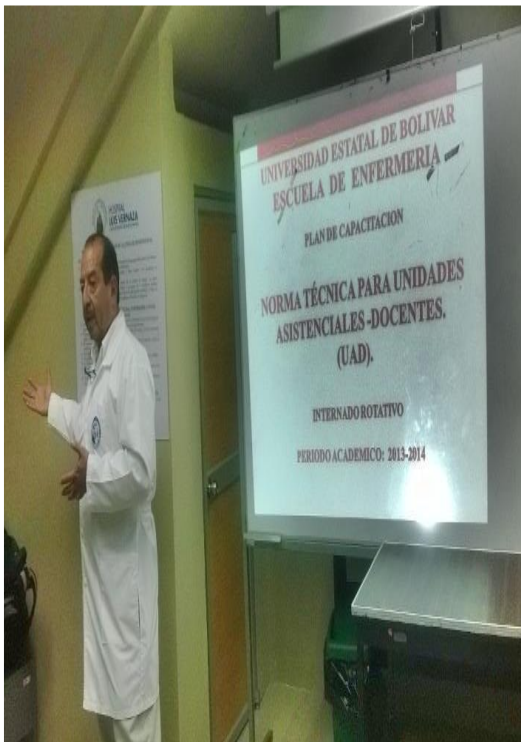
Presentación del expositor Dr. Luis Torres Director Docente del Hospital Naval

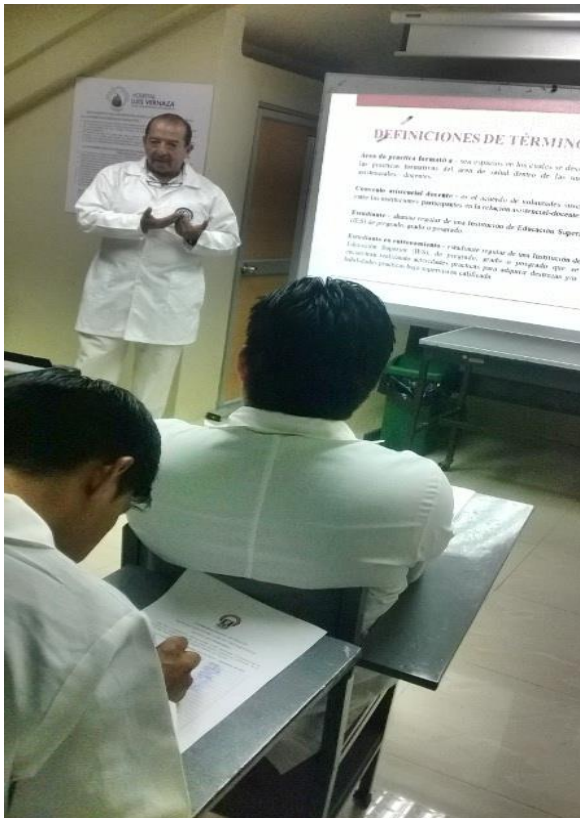


Guayaquil

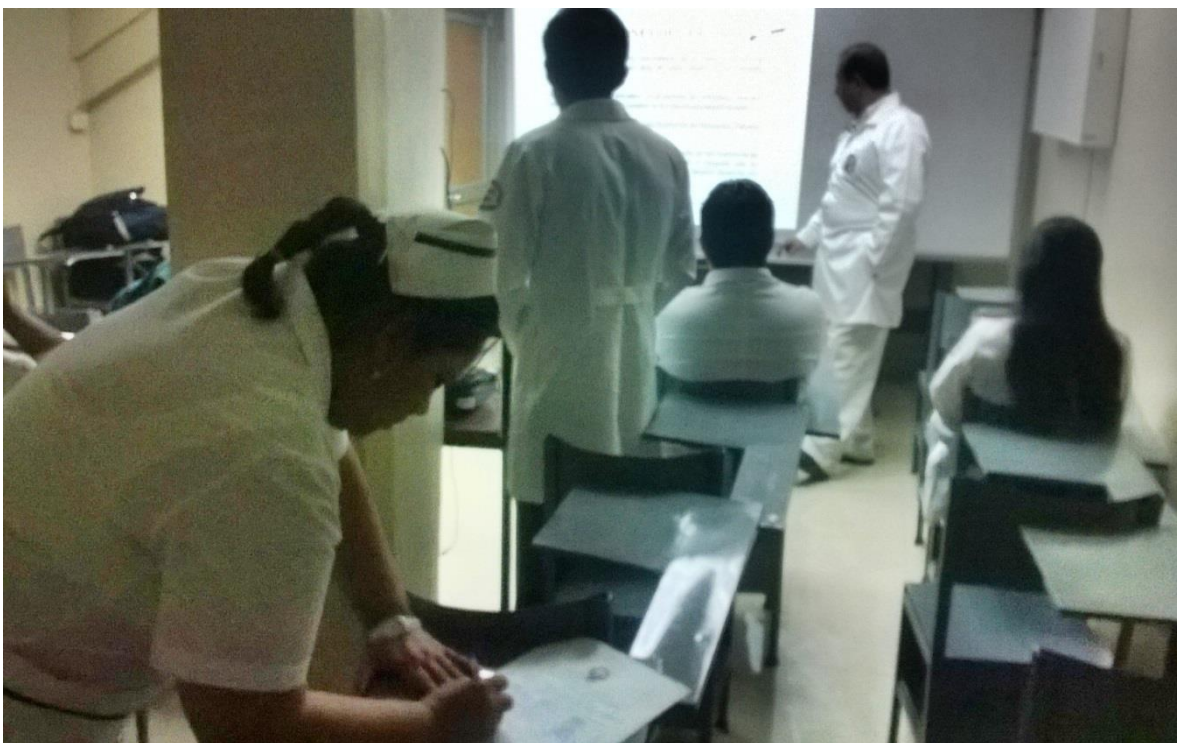
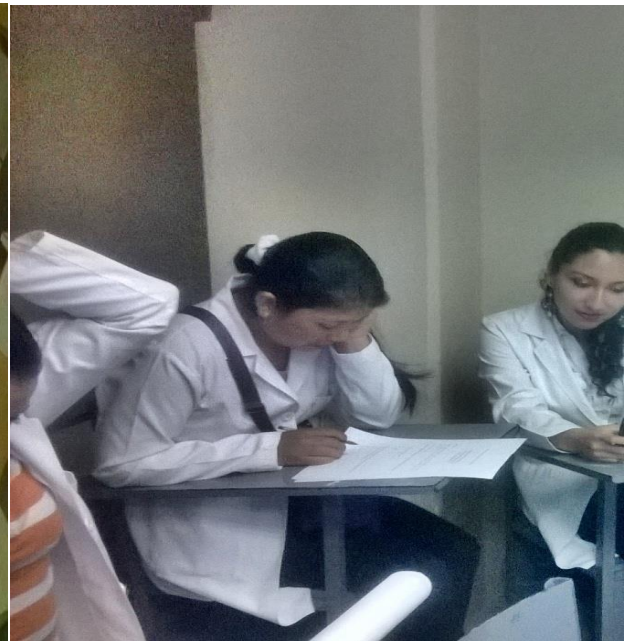
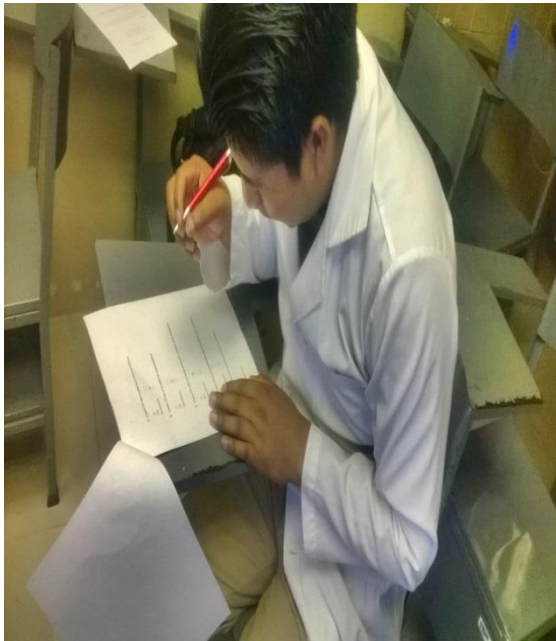


## DESARROLLO DEL TEMA





## APLICACIÓN DE ENCUESTA



## AGRADECIMIENTO Y REFRIGERIO



ANEXO N° 7.

REGISTRO DE ASISTENCIA DE LAS/OS IRE AL PLAN DE CAPACITACION



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO.

ESCUELA DE ENFERMERÍA.

Tema: Plan de capacitación sobre las normas UAD, encaminado al fortalecimiento de competencias formativas generales de las/los internos rotativos de enfermería, de la universidad estatal de Bolívar, en el "Hospital General Luis Vernaza"

Registro de asistencia a la capacitación. Periodo Enero – Septiembre del 2014

NOMBRE	NUMERO DE CEDULA	FIRMA
Amalia Galiz Celma	020230236-0	[Firma]
Judith Elizabeth Castillo	020232379-6	[Firma]
VERONKA NOEMI SISA	020219029-4	[Firma]
Stefany Sánchez Morales	020201827-2	[Firma]
Orlystea Cacibol Rigra Pozo	020206745-0	[Firma]
Rafael Arevalo	020188646-2	[Firma]
Erka Uchubanga Salto	020239128-0	[Firma]
Leda Aleida Toranzo	0908414204	[Firma]
Edwin Arevalo	020200263-0	[Firma]
Silvia Margarita Cusi	020208709-4	[Firma]
NORMA JACQUELINE IREZ RAMIREZ	020198874-8	[Firma]
Edwin Rene Yangu	020199057-9	[Firma]
Estefanía Gavilana Inca	020233070-0	[Firma]
Beyardo Boucho	0201602695	[Firma]
Daniela Luz Cordova	0201760352	[Firma]
Zaira Estefanía Navarria	020184713-4	[Firma]
Angel Elichu Chucha	020144959-3	[Firma]
Cenaida Moracho A	020208277-2	[Firma]
Noheми Plaza C	180429453-3	[Firma]





HOSPITAL GENERAL LUIS VERNAZA



**CERTIFICO:**

Que los Srs: **Edwin Elías Arévalo Tenelema** con C.I. 0202002630 y **Edwin René Yauqui Manobanda** con C.I. 0201990579 cumplió con el Plan Capacitación sobre las Nuevas Normas Técnicas Para Unidades Asistencial Docente (UAD) dirigidos a los/as Internas Rotativas de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar en el Hospital Luis Vernaza de la ciudad de Guayaquil; cumpliendo con las 12 horas de dicha capacitación con la colaboración de uno de los participantes en la elaboración de la Norma Técnica (UAD) Dr. Luis Torres Director de Docencia del Hospital Naval de Guayaquil.

**Dr. Luis Torres.**  
1704444189  
Colaborador con el plan de capacitación.

**LIC. Glenda Poveda.**  
0908414204  
Tutora del IRE de la UEB en Guayaquil