

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS
SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA

TÍTULO:

“La Ley Orgánica de carrera sanitaria y su aplicación en los profesionales de salud del Hospital general Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda.”

AUTORA:

Jessica Estefanía Tapia Armendáriz

TUTOR:

DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

OCTUBRE 2023

GUARANDA - ECUADOR

CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA

En mi calidad de tutor del Trabajo de Integración Curricular, presentado por Jessica Estefanía Tapia Armendáriz, para optar por el Grado de Abogada; cuyo título es: “**LA LEY ORGÁNICA DE CARRERA SANITARIA Y SU APLICACIÓN EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL GENERAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO DE LA CIUDAD DE GUARANDA**”, considera que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón
TUTOR

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA

Yo, **JESSICA ESTEFANIA TAPIA ARMENDARIZ**-, portadora de la cédula No.0201918232, egresado de la carrera de Derecho de la facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema “**LA LEY ORGÁNICA DE CARRERA SANITARIA Y SU APLICACIÓN EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL GENERAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO DE LA CIUDAD DE GUARANDA**”, ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor, Luis Alfonso Bonilla Alarcón, docente de la carrera señalada; por tanto, es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.


Jessica Estefania Tapia Armendariz
AUTORA

Se otorgó ante mi y en fe de ello
confiero ésta Segunda... copi:
certificada, firmada y sellada en 2
Guaranda, 11 de Diciembre del 2023


Dr. Hernán Criollo Arcos
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA



20230201002P01813 DECLARACION JURAMENTADA
OTORGA: JESSICA ESTEFANIA TAPIA ARMENDARIZ
CUANTIA: INDETERMINADA
DI 2 COPIAS



En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día lunes once de diciembre de dos mil veintitrés, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señorita Jessica Estefanía Tapia Armendariz, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, domiciliada en la Avenida Circunvalación y Elisa Mariño de Carvajal, parroquia Veintimilla, cantón Guaranda, provincia Bolívar, con celular número: cero nueve seis dos ocho tres seis cero uno nueve, correo electrónico: jessicatapia1971@hotmail.com; a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agrego a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: “Que previo a la obtención del Título de Abogada en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Proyecto de investigación, con el tema: **“LA LEY ORGÁNICA DE CARRERA SANITARIA Y SU APLICACIÓN EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL GENERAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO DE LA CIUDAD DE GUARANDA”**; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad”. Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.


Jessica Estefanía Tapia Armendariz
C.C. 0201948232


DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA

REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

PROYECTO FINAL LOCS.pdf

AUTOR

**JESSICA ESTEFAMIA TAPIA ARMENDAR
IZ**

RECUENTO DE PALABRAS

13760 Words

RECUENTO DE CARACTERES

78013 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

77 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.4MB

FECHA DE ENTREGA

Dec 5, 2023 3:36 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 5, 2023 3:37 PM GMT-5**● 7% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Coincidencia baja (menos de 25 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente



DERECHOS DE AUTOR

Yo; Jessica Estefanía Tapia Armendáriz, portador de la Cédula de Identidad No 0201918232, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **“La Ley Orgánica de carrera sanitaria y su aplicación en los profesionales de salud del Hospital general Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda.”** Modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Jessica Estefanía Tapia Armendáriz

Autora

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mi amada hija Arianna, por su paciencia infinita por tolerar mi ausencia mientras yo procuro días mejores para las dos, por su madurez en entender que nuestra pequeña y gran familia somos ella y yo, por que ha sabido asumir responsabilidades que nos han permitido edificarnos y crecer juntas, y es que el orgullo no cabe en el pecho por ser la dueña de tan grande fortuna el poder ser madre de una niña que no deja de enseñarme e inspirarme a mejorar a evolucionar y a triunfar, espero dejar en tu camino mi niña la vara alta y aunque no dudo que sabrás superarme pródigamente, nunca olvides que mamá te ama.

Jessica Estefanía

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento a Dios, quien es la fuente de mis logros y la razón detrás de cada uno de ellos. A mi querida madre, cuyo recuerdo mantiene cálido mi corazón y me inspira a mantenerme fuerte ante las adversidades de la vida. A mi padre, por enseñarme que la disciplina es el precio de la excelencia. A mi hija, Arianna, quien es mi compañera en este maravilloso viaje llamado vida, su existencia es mi máspreciado tesoro, ella es la fuerza que me impulsa a no rendirme. Finalmente, mi más sincero agradecimiento al Dr. Alfonso Bonilla, mi tutor, por su apoyo constante en mi camino educativo, sus consejos y guía han sido fundamentales para mi crecimiento profesional.

Jessica Estefanía

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA	I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA	II
REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE.....	VI
CAPÍTULO I: PROBLEMA	1
1.1. Resumen	2
Abstract.....	5
1.2. Introducción.....	7
1.3. Planteamiento del problema	10
1.4. Formulación del problema.....	11
1.5. Hipótesis	12
1.6. Variables	12
1.7. Objetivos.....	13
1.7.1 Objetivo General.....	13
1.7.2 Objetivos específicos	13
1.8. Justificación	14
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	15
2.1 Marco Histórico.....	15

	VIII
2.1.1 El servicio público en Ecuador	18
2.1.1.1 Los servicios públicos pueden ser:	19
2.1.1.2 Modalidades de Servicios prestados por el Estado.....	19
2.1.2 Igualdad de los servicios.....	20
2.1.3 Elementos del Servicio Público	20
2.1.4 Servidores Públicos	21
2.1.5 Derechos y Principios Constitucionales	22
2.1.6 Profesionales del área de salud	27
2.1.7 Clase de profesionales de la salud.	29
2.1.8 El Servicio Público en el Ecuador.	30
2.1.8.1 Derechos de los servidores públicos contenidos en la Ley Orgánica de Servicio Publico.....	32
2.1.9 Ley Orgánica de Carrera Sanitaria.....	33
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	41
3.1 Método de Investigación	41
3.2 Tipo de Investigación	42
3.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	43
3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión.....	43
3.5 Población y muestra.....	44
3.6 Localización Geográfica del Estudio.....	44
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	45
4.1 Resultados.....	45

	IX
4.2. Discusión	55
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
5.1 Conclusiones.....	58
5.2 Recomendaciones	59
BIBLIOGRAFÍA	60
ANEXOS	64
ANEXO I.....	65
ANEXO II	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Tipo de contrato por regimen</i>	45
Tabla 2 <i>Tipo de contrato</i>	46
Tabla 3 <i>Porcentaje conocimiento Nueva Ley-LOCS</i>	47
Tabla 4 <i>Porcentaje nivel de formacion profesional</i>	48
Tabla 5 <i>Porcentaje de persepcion respeto derechos laborales</i>	49
Tabla 6 <i>Porcentaje cumplimiento de jornada laboral</i>	50
Tabla 7 <i>Porcentaje conformidad jornada laboral 120hrs-LOCS</i>	51
Tabla 8 <i>Porcentaje persepcion discriminacion profesionales de la salud nombramientos provisionales</i>	52
Tabla 9 <i>Porcentaje conocimiento socializacion LOCS</i>	53
Tabla 10 <i>Porcentaje conocimiento beneficios LOCS</i>	54

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 <i>Tipo de contrato por regimen</i>	45
Gráfico 2 <i>Tipo de contrato</i>	46
Gráfico 3 <i>Porcentaje conocimiento Nueva Ley-LOCS</i>	47
Gráfico 4 <i>Porcentaje nivel de formacion</i>	48
Gráfico 5 <i>Porcentaje de persepcion respeto derechos laborales</i>	49
Gráfico 6 <i>Porcentaje cumplimiento de jornada laboral</i>	50
Gráfico 7 <i>Porcentaje conformidad jornada laboral 120hrs-LOCS</i>	51
Gráfico 8 <i>Porcentaje persepcion discriminacion profesionales de la salud nombravientos provicionales</i>	52
Gráfico 9 <i>Porcentaje conocimiento socializacion LOCS</i>	53
Gráfico 10 <i>Porcentaje conocimiento beneficios LOCS</i>	54

CAPÍTULO I: PROBLEMA

**“LA LEY ORGÁNICA DE CARRERA SANITARIA Y SU APLICACIÓN EN
LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL GENERAL ALFREDO
NOBOA MONTENEGRO DE LA CIUDAD DE GUARANDA”**

1.1. Resumen

Los profesionales de salud, en sus diferentes áreas desempeñan una actividad de acuerdo a su perfil profesional, enfrentando en cada jornada riesgos laborales que puede afectar su salud, debido al peligro que implica trabajar frente a riesgos biológicos, físicos, químicos y psicosociales.

El Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda, es un hospital general de segundo nivel de atención y constituye la unidad de referencia de la provincia Bolívar, entidad en la que laboran gran cantidad de profesionales de la salud que prestan su contingente de acuerdo a su perfil profesional, especialidad, siendo una entidad del sector público quienes ahí laboran lo hacen bajo el régimen de la ley Orgánica de Servicio Público, prestando sus servicios a través de un nombramiento regular, con un nombramiento provisional e inclusive mediante la suscripción de contratos ocasionales conforme está estipulado en la ley.

Desde hace 20 años atrás ha sido una constante lucha de los profesionales de la salud contar con una ley de carrera sanitaria que permita promover el desarrollo del talento humano y contribuir en la generación de servicios de salud eficientes, el 31 de agosto de 2022 el señor presidente de la república Guillermo Lasso sanciona la Ley Orgánica De Carrera Sanitaria, la misma que se publica en el suplemente del registro oficial número 139 de 1 de septiembre del 2022, ley que pretende crear, reconocer y garantizar la carrera sanitaria pública como un régimen especial dentro del servicio público, estableciendo las disposiciones jurídicas y administrativas aplicables al talento humano en salud, ley que cuenta con 45 artículos, 8 disposiciones generales, 5 disposiciones transitorias, una disposición final y dos disposiciones reformativas.

Esta ley es de aplicación obligatoria para la red pública integral de salud y demás instituciones públicas donde laboran profesionales de la salud en atención directa al paciente.

Disponiendo el artículo 5 de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria que se considera como profesionales de la salud a todos aquellos que cuenten con título de tercer nivel en el área de salud y que haya sido declarados ganadores del concurso de méritos y oposición en la red pública de salud.

Precisamente de esta disposición de la ley surge el problema de investigación planteado en el presente trabajo, ya que si bien es cierto en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro existen muchos profesionales de salud con el nombramiento regular o permanente que están cobijados bajo esta ley, pero así también existen profesionales de la salud que laboran para esta casa de salud a través de un nombramiento provisionales en base al artículo 17 de la LOSEP o con un contrato de servicios ocasionales en base a lo que dispone el 58 del mismo cuerpo legal, quienes por disposición de la ley no entrarían al régimen especial de la carrera sanitaria.

Partiendo del principio jurídico de que los derechos laborales son irrenunciables, así como que la legislación laboral propende a la estabilidad laboral de los trabajadores, y tomando como base la norma constitucional que establece en derecho a la igualdad y no discriminación contenida en el artículo 11 numeral 2 de la carta magna ecuatoriana, la aplicación de esta ley, generaría una serie de inconvenientes y problemas no solamente de naturaleza jurídica sino también social ya que se estarían vulnerando derechos consustanciales de los trabajadores.

El objetivo planteado en el presente proyecto de investigación es precisamente el de analizar las ventajas y desventajas de la aplicación de la nueva ley Orgánica de Carrera Sanitaria en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro, enfatizando en el

respeto a los derechos laborales y sobre todo al derecho de estabilidad laboral en no discriminación. Mediante la metodología aplicada en este trabajo pretendo demostrar si la nueva ley sería factible de aplicar en la casa de salud objeto de la presente investigación.

Abstract

The healthcare professionals, in their diverse fields, carry out activities in accordance with their professional profile, facing daily occupational hazards that can affect their health due to the risks involved in working with biological, physical, chemical, and psychosocial risks.

The Alfredo Noboa Montenegro Hospital in the city of Guaranda is a second-level general hospital and serves as the reference unit for Bolívar province. Many healthcare professionals work there, offering their services according to their professional profile and specialization. It's a public sector entity where they work under the Organic Law of Public Service, providing services through regular appointments, provisional appointments, and occasionally through contracts, as stipulated by law.

For the past 20 years, healthcare professionals have consistently fought for a healthcare career law to promote human talent development and contribute to efficient health services. On August 31, 2022, President Guillermo Lasso sanctioned the Organic Law of Healthcare Careers, published in Official Registry supplement number 139 on September 1, 2022. This law aims to create, recognize, and ensure the public healthcare career as a special regime within the public service, establishing legal and administrative provisions applicable to human health talent. It comprises 45 articles, 8 general provisions, 5 transitory provisions, a final provision, and two reformative provisions.

This law is mandatory for the comprehensive public health network and other public institutions where healthcare professionals provide direct patient care. Article 5 of the Organic Law of Healthcare Careers defines healthcare professionals as those holding a tertiary-level degree in the healthcare field and who have won the merit-based competition within the public health network.

The issue investigated in this work stems precisely from this provision of the law, as while many healthcare professionals at the Alfredo Noboa Montenegro General Hospital have regular or permanent appointments covered by this law, there are also healthcare professionals working through provisional appointments under Article 17 of the Organic Law of Public Service Employment (LOSEP) or with occasional service contracts based on Article 58 of the same legal framework. According to the law, these individuals would not fall under the special healthcare career regime.

Based on the legal principle that labor rights are inalienable and that labor legislation aims for the job stability of workers, and considering the constitutional norm that establishes the right to equality and non-discrimination (Article 11, section 2 of the Ecuadorian constitution), the application of this law would generate several legal and social inconveniences, as it could infringe on inherent workers' rights.

The aim of this research project is precisely to analyze the advantages and disadvantages of applying the new Organic Law of Healthcare Careers at the Alfredo Noboa Montenegro General Hospital, emphasizing respect for labor rights, especially in terms of job stability and non-discrimination. Through the methodology applied in this work, the goal is to demonstrate whether the new law would be feasible for application in the subject healthcare institution under investigation.

1.2. Introducción

1.- Irma Saltos Llerena en su tesis doctoral de la Universidad Concepción de Chile, ejecuta su estudio en función a la: Autoeficacia profesional como moderadora de condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en equipo de salud, en Chile en el año 2022. La autoeficacia profesional es una percepción o creencia particular del individuo la cual no solo depende los factores motivacionales internos de la persona, sino también del entorno externo en el que éste se encuentre; el cual contribuye e incide en la calidad de vida laboral, lo cual se refleja en la diferencia de resultados obtenidos entre personal de salud del primer nivel de atención comparado con el segundo nivel de atención en donde el enfoque de atención y de pacientes es diferente. Por lo antes expuesto la investigación en mención si tiene mediana compatibilidad con mi tema problema de mi investigación. (SALTOS LLERENA, 2022)

2.- Ana Judith Gavilánez Criollo, previo a obtener el título de abogada en la Universidad Técnica de Ambato en 2018, ha investigado en referencia a: “El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público”. El contrato de prestación de servicios ocasionales por su propia naturaleza y como su nombre lo indica al ser ocasional, tener un tiempo límite de duración y que puede darse por terminado en cualquier momento, no ofrece estabilidad laboral, por lo que vulnera el Principio constitucional de estabilidad laboral señalado en la Constitución de la República del Ecuador. Por lo antes expuesto la investigación en mención si tiene compatibilidad con mi tema problema de mi investigación. (GAVILÁNEZ CRIOLLO, 2018)

3.-Damián Alcántara Sánchez y Eberlin Seir Guevara Bazán, previo a obtener el título de maestros en gestión de los Servicios de Salud en la Universidad Cesar Vallejo, han investigado respecto al “Cumplimiento de normatividad para recategorización de los establecimientos de salud I-4 Red de Salud Cajamarca, Perú en el año 2017”. Los establecimientos de salud I-4 Red de Salud Cajamarca, no cumplieron con lo establecido en la normativa para su recategorización, conforme a la evaluación realizada a los componentes de infraestructura, equipamiento, recursos humanos y la organización de la atención, en el que cada establecimiento debía llegar como mínimo al 85% de cumplimiento en el resultado final. Por lo antes expuesto la investigación en mención si tiene mediana compatibilidad con mi tema problema de mi investigación. (ALCÁNTARA GUEVARA, 2018)

4.- Stefania Narcisca Reyes Mejía, previo a obtener su título de magister en Gestión de talento humano, en la Universidad Andina Simón Bolívar en el año 2017, ha realizado su tesis respecto a “La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública”. El desempeño laboral de los servidores públicos del Ministerio de Salud Pública, difiere según la influencia de estabilidad laboral proporcionada por las diferentes modalidades de contratación que éstos posean; cuyos resultados, indican que aquellos trabajadores con contrato ocasional obtienen mejores resultados de evaluación de desempeño, con respecto a los trabajadores que poseen nombramiento permanente, quienes al sentirse seguros en su puesto de trabajo disminuyen su motivación en su desempeño diario; contrario a los de contrato ocasional, que buscan ser considerados y contratados nuevamente en la institución. Por lo antes expuesto la investigación en mención si tiene mediana compatibilidad con mi tema problema de mi investigación. (REYES MEJÍA, 2017)

5.- Sara Elizabeth Galván Arias, previo a la obtención del título de licenciada en derecho en la Universidad Nacional de Loja, ha realizado su investigación en referencia a la: “Inestabilidad laboral en el sector público, en relación a los dos años de contrato en la ciudad de Loja en el año 2015”. Los contratos de servicios ocasionales no garantizan estabilidad laboral, lo cual afecta al servidor público como individuo y a su familia, transgrediendo lo establecido en la Constitución que garantiza el derecho al trabajo como un deber social y un derecho económico. Por lo antes expuesto la investigación en mención si tiene compatibilidad con mi tema problema de mi investigación. (GALVÁN ARIAS, 2015)

1.3. Planteamiento del problema

El Hospital General Alfredo Noboa Montenegro está ubicado en la ciudad de Guaranda, pertenece al Ministerio de Salud Pública del Ecuador (MSP), es un hospital general de segundo nivel de atención y constituye la unidad de referencia de la provincia Bolívar.

El Hospital Alfredo Noboa Montenegro , Presta servicios con la calidad y calidez en el ámbito de la asistencia especializada, a través de su cartera de servicios, cumpliendo con la responsabilidad, de promoción, prevención, recuperación, rehabilitación de la salud integral, docencia e investigación, conforme a la política de Ministerio de Salud Pública y el trabajo en red, en el marco de la Justicia y Equidad Social, de manera que cuenta con profesionales en las áreas de Pediatría, Ginecología, Cirugía General, Medicina Interna, Medicina Crítica, Audiología, Odontología, Psiquiatría, Salud Ocupacional, Medicina General, Enfermería, Laboratorio Clínica, Fisiatría, Farmacia y Rayos X.

Los profesionales que laboran en esta casa de salud en su mayoría poseen nombramientos regulares unos pocos tienen nombramientos provisionales y contratos de servicios ocasionales, lo que se convierte en un limitante para su estabilidad laboral y crecimiento profesional, de dicho grupo de servidores públicos existe profesionales con estudios de cuarto nivel, a quienes no se les garantiza su estabilidad laboral ni ascenso profesional, puesto que el nombramiento provisional puede ser terminado en cualquier momento así como el contrato ocasional que tiene una vigencia del ejercicio económico, por lo tanto el profesional está a expensas del presupuesto y necesidad institucional e inclusive de la buena voluntad del gerente del Hospital.

Siendo la salud un derecho fundamental de los ecuatorianos, amerita que se la atienda adecuadamente a través de la implementación de políticas públicas tendientes a

prestar un servicio de calidad a los ciudadanos, por ello es necesario una normativa legal que garantice en los profesionales de salud, estabilidad laboral, mérito y progresión, desarrollo y capacitación profesional, igualdad de oportunidades y protección de la salud del talento humano.

Para cubrir este requerimiento, en el suplemento número 139 publicado en el registro oficial del 01 de septiembre del 2022, se promulgo la ley orgánica de carrera sanitaria de la cual realizare el análisis de aplicación en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro.

1.4. Formulación del problema

La aplicación de la ley Orgánica de Carrera Sanitaria, garantizará el efectivo respeto y cumplimiento de las garantías constitucionales y laborales de los profesionales de salud del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro.

1.5. Hipótesis

La disposición contenida en el artículo cinco de la Ley Orgánica De Carrera Sanitaria, afecta al derecho de igualdad y no discriminación de los profesionales de salud que no tienen nombramiento regular en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro.

1.6. Variables

Variable independiente

Disposición del artículo 5 de la ley orgánica de Carrera Sanitaria.

Variable dependiente

Afecta al derecho de igualdad y no discriminación de los profesionales de salud que no tienen nombramiento regular en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Analizar las ventajas y desventajas de la aplicación de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro.

1.7.2 Objetivos específicos

- Explicar los beneficios que contiene la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro.
- Determinar las desventajas en la aplicación de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro.
- Detallar los procedimientos de aplicación de Ley Orgánica de Carrera Sanitaria.

1.8. Justificación

El presente trabajo de investigación se justifica plenamente en virtud de que es un tema de actualidad y de gran relevancia jurídica y académica, ya que la nueva ley Orgánica de Carrera Sanitaria se publicó en septiembre 2022, la misma que entrara en vigencia en septiembre 2023 de acuerdo a la disposición final única contenida en la norma legal antes citada.

La atención que merecen los servidores públicos en la regulación de sus actividades de manera especial quienes trabajan el área de salud, es importante ya que sobre todo este grupo de personas se enfrentan cotidianamente a una serie de riesgos laborales por lo que se constituye en un grupo de personas que deben estar protegidas eficazmente por la normativa legal.

Al tratarse de un tema nuevo y de una ley de reciente promulgación no existen trabajos similares realizados con antelación, entonces la presente investigación abarca un tema novedoso y de gran aporte para la discusión jurídica de los profesionales del derecho y de los profesionales de la salud a quienes afecta directamente esta norma legal.

La presente investigación se constituye también en el trabajo final que me permitirá obtener el título de abogada, por lo cual a más de ser un requerimiento académico para mi graduación se constituye en un aporte para la discusión y el análisis jurídico en relación al tema abordado.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Histórico

El Hospital General Alfredo Noboa Montenegro, se encuentra ubicado en la ciudad de Guaranda perteneciente a la Provincia de Bolívar, el cual pertenece a la Red de Hospitales del Ministerio de Salud Pública brindando atención a la ciudadanía de tipo ambulatorio y hospitalización en esta provincia y su entorno de influencia.

El Hospital se creó inicialmente con el nombre de Hospital del Sagrado Corazón de Jesús en el año de 1860, como un Hospital de emergencia a cargo de la sociedad de mujeres, con la finalidad de atender a los heridos de combate de Tumbaco Yanqui.

En 1884 se establece mediante decreto la creación de un Hospital en Guaranda bajo la dirección de las Hermanas de la Caridad y posteriormente en el año de 1984 se inaugura el Hospital con dos salas para hombres y mujeres.

Con el crecimiento poblacional fue necesario contar con nuevas instalaciones, para lo cual mediante las gestiones realizadas en esa época el 13 de junio de 1992 se inaugura el Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Actualmente dispone de una adecuada infraestructura física con una dotación de 120 camas aproximadamente para hospitalización; y, entre su cartera de servicios en consulta externa se tiene las siguientes especialidades:

Tabla 1: CARTERA DE SERVICIO ESPECIALIDADES

ESPECIALIDADES	
OFTALMOLOGIA	CIRUGIA
CARDIOLOGIA	PEDIATRIA
MEDICINA INTERNA	NEONATOLOGIA
PSIQUIATRIA	PSICOLOGIA
TRAUMATOLOGIA	GINECOLOGIA
GERIATRIA	GASTROENTEROLOGIA

Fuente: Rendición de cuentas HANM

Elaborado por: Jessica Estefanía Tapia Armendáriz

En los servicios de Terapias:

- Terapia Física.
- Terapia Respiratoria.
- Terapia de Lenguaje.
- Terapia Auditiva.

En Imagenología:

- Rayos X.
- Tomografía.
- Ecografía.
- Mamografía.
- Ecocardiografía.
- Electrocardiograma.

En Laboratorio:

- Laboratorio Clínico.
- Medicina Transfusional.

Con relación al personal y talento humano del Hospital General Alfredo Noboa

Montenegro, este se encuentra compuesto de la siguiente manera:

Tabla 2: TIPO DE CONTRATO 2023

TIPO DE CONTRATO-2022	CANTIDAD
Nombramiento libre remoción-NJS	2
Contrato colectivo	54
Contrato indefinido	29
Contrato servicio rural salud	0
Contratos ocasionales	27
Devengantes de becas LOSEP	06
Nombramientos Provisionales	64
Nombramientos Permanentes	123
TOTAL	306

Fuente: Rendición de cuentas HANM

Elaborado por: Jessica Estefanía Tapia Armendáriz

El personal que labora en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro está distribuido de la siguiente manera.

Tabla 3: DISTRIBUTIVO 2023

DISTRIBUTIVO-2023	
TIPO DE PRESTADORES	CANTIDAD
Médicos	63
Profesionales de la Salud	126
Trabajadores de la Salud	80
Gerente	1
Director Medico	1
Administrativo	35
TOTAL	306

Fuente: Rendición de cuentas HANM

Elaborado por: Jessica Estefanía Tapia Armendáriz

Un aspecto importante para mencionar es el número de usuarios atendidos con corte al 2022, en el que se tiene, datos a género y etnia:

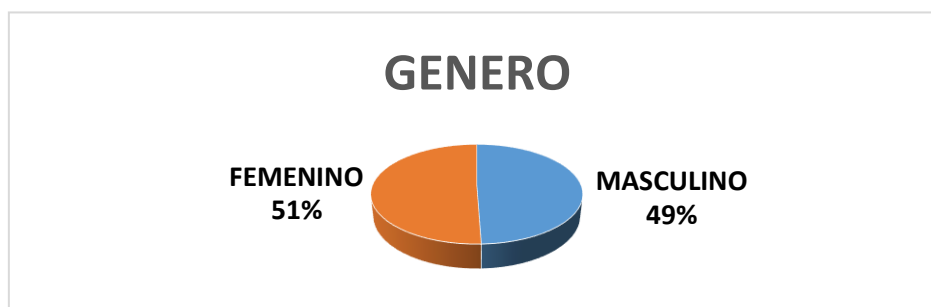
Tabla 4: USUARIOS ATENDIDOS POR GENERO

MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
26.589	27.191	53.780

Fuente: Rendición de cuentas HANM

Elaborado por: Jessica Estefanía Tapia Armendáriz

Ilustración 1: PORCENTAJE DE USUARIOS ATENDIDOS POR GENERO



Fuente: Rendición de cuentas HANM

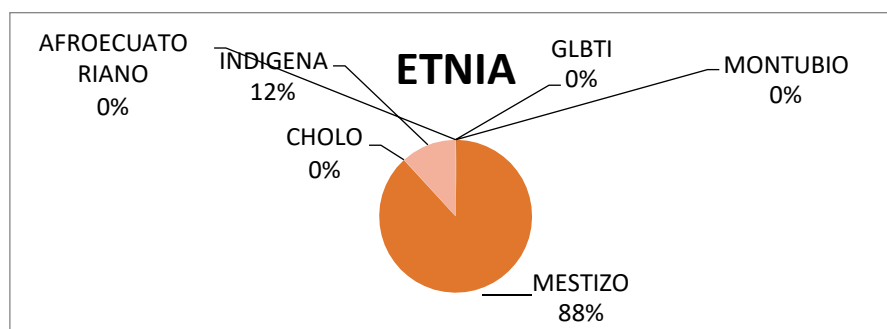
Elaborado por: Jessica Estefanía Tapia Armendáriz

Tabla 5: USUARIOS ATENDIDOS POR ETNIA

GLBTI	MONTUBIO	MESTIZO	CHOLO	INDIGENA	AFROECUATORIANO	TOTAL
0	132	47.281	30	6.310	27	53.780

Fuente: Rendición de cuentas HANM

Elaborado por: Jessica Estefanía Tapia Armendáriz

Ilustración 2: PORCENTAJE DE USUARIOS ATENDIDOS POR ETNIA

Fuente: Rendición de cuentas HANM

Elaborado por: Jessica Estefanía Tapia Armendáriz

2.1.1 El servicio público en Ecuador

El servicio público en Ecuador abarca una amplia variedad de áreas y sectores, y es proporcionado tanto por el gobierno central como por los gobiernos locales. Aquí se mencionan algunos de los servicios públicos más importantes y áreas clave de atención en Ecuador; por ejemplo, la salud. El Ministerio de Salud Pública es la Autoridad Sanitaria Nacional que garantiza el derecho a la salud de la población en el territorio ecuatoriano, a través de la gobernanza, promoción de la salud, prevención de enfermedades, vigilancia, calidad, investigación y provisión de servicios de atención integrada e integral.

2.1.1.1 Los servicios públicos pueden ser:

Servicios Públicos Esenciales.

Los servicios públicos esenciales se vinculan con la existencia como el agua potable, luz eléctrica, vivienda; entre otras. (Jaramillo, 2005)

Servicios Públicos No-esenciales.

Los servicios públicos no esenciales son de carácter secundario, como museos, teatros estadios, etc. (Jaramillo, 2005)

Servicios Públicos Propios.

Los servicios públicos propios son prestados directamente por el Estado. (Jaramillo, 2005)

Servicios Públicos Impropios.

Los servicios públicos impropios son prestados por intermedio de otros órganos o personas particulares de acuerdo con disposiciones reglamentarias establecidas por la Administración Pública; además, los servicios pueden ser nacionales, provinciales, cantonales y parroquiales. (Jaramillo, 2005)

2.1.1.2 Modalidades de Servicios prestados por el Estado

Los servicios prestados por el Estado pueden ejecutarse de acuerdo con las siguientes modalidades:

- a) Servicios prestados directamente por la Administración pública;
- b) Servicios prestados por instituciones;
- c) Servicios prestados por empresas públicas;
- d) Servicios prestados por administración delegada; y,
- e) Servicios prestados mediante concesión.

2.1.2 Igualdad de los servicios

La igualdad significa que todas las personas tienen los mismos derechos y garantías a requerir la prestación de servicios. El principio constitucional de «igualdad ante la ley» es una garantía ciudadana que nos indica que todo ser humano tiene acceso al uso de los servicios públicos, pero no al abuso. Por lo tanto, la igualdad reconoce privilegios. La igualdad debe ser cumplida y aplicada sin excepción de persona alguna. (Jaramillo, 2005)

2.1.3 Elementos del Servicio Público

Los servicios públicos están integrados por cuatro elementos indispensables, que son:

Los Servicios Públicos

Son recursos humanos calificados que prestan servicios personales a la administración central, institucional o seccional para satisfacer necesidades generales. Los servidores públicos llamados también «agentes públicos» se los ha llegado a identificar como «funcionarios» y «empleados». (Jaramillo, 2005)

El funcionario

“Es una persona natural que ejerce constitucional, legal y reglamentariamente una «función», y que se encuentra investido de un poder de decisión y de mando” (Jaramillo, 2005)

El Empleado

Es una persona natural, que debido a la jerarquía administrativa cumple órdenes de los funcionarios mediante la ejecución de determinadas actividades. Tanto el «funcionario» como el «empleado» se encuentran incorporados legalmente en los cuadros de la organización Administrativa. La organización y disciplina administrativa impone la obediencia y subordinación jerárquica. (Jaramillo, 2005)

Bienes

El Estado y las demás entidades del sector público para satisfacer necesidades de carácter general requieren contar con bienes y recursos financieros. Todos los bienes del Estado integran el patrimonio. La tenencia y conservación de los bienes patrimoniales del Estado les corresponde a los servidores públicos caucionados, legalmente designados, que se les haya entregado inventariados. (Jaramillo, 2005)

2.1.4 Servidores Públicos

Considerando que el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro pertenece a la red pública integral de salud, por lo tanto, los profesionales de la salud que prestan sus servicios en esta casa de salud son servidores públicos, es importante en este sentido definir al servidor público de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente.

Al respecto la Constitución de la República del Ecuador señala en su artículo 229: *“Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.*

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.

La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia”.

Por otro lado, en el artículo 228 de la Constitución se indica: El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora. (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, 2008, pág. 79)

2.1.5 Derechos y Principios Constitucionales

La salud. – La Constitución en el artículo 32 con respecto a salud indica: *La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.*

El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y 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 prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional. (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, 2008, pág. 17)

Al respecto, el artículo 42 de la Constitución de la República, dispone que *"El Estado garantizará el derecho a la salud, su promoción y protección, por medio del desarrollo de la seguridad alimentaria, la provisión de agua potable y saneamiento básico, el fomento de ambientes saludables en lo familiar, laboral y comunitario, y la posibilidad de acceso permanente e ininterrumpido a servicios de salud, conforme a los*

principios de equidad, universalidad, solidaridad, calidad y eficiencia.”;
(CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, 2008)

De igual manera en el artículo 66 en el numeral 2, indica: “2. *El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.* (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, 2008)

Así también, por otro lado, la Ley Orgánica de Salud en su artículo 1 indica: “*La presente Ley tiene como finalidad regular las acciones que permitan efectivizar el derecho universal a la salud consagrado en la Constitución Política de la República y la ley. Se rige por los principios de equidad, integralidad, solidaridad, universalidad, irrenunciabilidad, indivisibilidad, participación, pluralidad, calidad y eficiencia; con enfoque de derechos, intercultural, de género, generacional y bioético*”.

Art. 3.- *La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es un derecho humano inalienable, indivisible, irrenunciable e intransigible, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado; y, el resultado de un proceso colectivo de interacción donde Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables.*

Capacitación. La Constitución de la República en el numeral 8 del artículo 363 manifiesta que: “*el Estado será responsable de promover el desarrollo integral del personal de salud*”. (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, 2008)

En la Ley Orgánica de Salud, indica: “*La autoridad sanitaria nacional promoverá acciones destinadas a la capacitación, a nivel de pregrado, postgrado y la*

educación permanente, para todo el personal y profesionales de la salud, a fin de divulgar el conocimiento científico de las enfermedades raras o huérfanas. (LEY ORGANICA DE SALUD, 2015, pág. 15)

Por su parte en la Ley Orgánica de la Salud en el artículo 205 se indica: “*Créase la carrera sanitaria para los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud, basada en el criterio de clasificación por niveles de formación y estructura ocupacional, con el propósito de establecer sus obligaciones y derechos, así como los incentivos que permitan garantizar la equidad, calidad en la atención y el servicio, la asignación adecuada y suficiente de recursos humanos en las distintas zonas del país.*

La autoridad sanitaria nacional promoverá y desarrollará, dentro de la carrera sanitaria, un plan nacional de educación permanente con enfoque de género y pluricultural, para mejorar la productividad, calidad del desempeño laboral y promoción de sus recursos humanos.

Art. 206.- La autoridad sanitaria nacional establecerá planes de capacitación y evaluación permanente de los profesionales y recursos humanos en salud e implementará promociones e incentivos”. (LEY ORGANICA DE SALUD, 2015, pág. 33)

Trabajo. - Así también, la Constitución con respecto al trabajo manifiesta en el artículo 33: *El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, 2008, pág. 17)*

Igualdad. - La Constitución de la República del Ecuador consagra el principio de igualdad como eje rector en el ejercicio de los derechos, en el Artículo 11 numeral 2 en el que señala: *“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”*. (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, 2008)

Este principio sostiene que todas las personas deben ser tratadas con igualdad y equidad ante la ley y en todas las áreas de la vida, independientemente de sus diferencias individuales. Significa que todas las personas tienen los mismos derechos fundamentales y deben ser tratadas con imparcialidad, justicia y respeto. En otras palabras, nadie debe recibir un trato preferencial o discriminatorio debido a sus características personales, como su raza, género, religión, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, entre otras. En el contexto legal y de derechos humanos, el principio de igualdad se refleja en varias formas: Por ejemplo, La Igualdad ante la ley, este principio establece que todas las personas deben estar sujetas a las mismas leyes y regulaciones y que nadie debe estar por encima de la ley. Significa que las leyes deben aplicarse de manera justa y equitativa a todas las personas sin importar su estatus social, económico o cualquier otra característica personal.

No discriminación. - De igual manera la Constitución ibídem señala: *“Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los*

derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, 2008)

Este principio prohíbe tratar de manera injusta o desigual a las personas debido a características personales o condiciones que son irrelevantes para la situación en cuestión, por lo tanto, la no discriminación es esencial para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas y prevenir la exclusión y la injusticia.

Proporcionalidad de la remuneración. El principio de proporcionalidad señalado en el Artículo 326, numeral 4 que manifiesta: “*A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración*”. (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, 2008, pág. 101)

Así también, La Ley Orgánica de Servicio Público en concordancia con lo establecido en la Constitución de la República establece que los puestos serán remunerados sobre la base de un sistema que garantice el principio de que la remuneración de las servidoras y/o servidores sea proporcional a sus funciones, eficiencia, responsabilidades y valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.

Jornadas de trabajo y descanso. Conforme lo establecido en la LOSEP en su Artículo 25 señala con respecto a las jornadas de trabajo las siguientes modalidades: jornada ordinaria, aquella que se cumple en las ocho horas diarias y continuas de lunes a viernes y durante los cinco días de la semana, la cual contará con periodos de descanso de treinta minutos y dos horas diarias para el almuerzo. Y, jornada especial, referente aquella que debido a la misión institucional requiere de jornadas y horarios o turnos especiales diferentes a la jornada única. (LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP, 2016, pág. 17)

Las promociones. – Conforme lo establecido en el artículo 228 de la Constitución de la República, el ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición en la forma que determine la ley. (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, 2008, pág. 79)

Con respecto a los ascensos conforme a lo establecido en la LOSEP éstas se realizan mediante concursos de méritos y oposición según lo señalado en el Artículo 68, en los cuales se evaluará la eficiencia y de las servidoras y servidores. (LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP, 2016)

La ley Orgánica de la Salud en el artículo 26 indica que: *“en el ámbito público, desarrollará la carrera sanitaria considerando los aspectos de calidad de empleo, régimen laboral y salarial, productividad del trabajo, calidad de los servicios y gobernabilidad, gestión de personal e incentivos basados en evaluación de desempeño, ubicación gráfica y manejo de riesgo.”* (LEY ORGANICA DE SALUD, 2015)

2.1.6 Profesionales del área de salud

Los profesionales de la salud son personas capacitados para brindar atención médica y promover la salud de las personas. Estos profesionales trabajan en una variedad de campos y desempeñan roles esenciales en la prevención, diagnóstico, tratamiento y cuidado de las enfermedades y condiciones médicas.

La Ley Orgánica de la Salud en artículo 193 dice: *“Son profesiones de la salud aquellas cuya formación universitaria de tercer o cuarto nivel está dirigida específica y fundamentalmente a dotar a los profesionales de conocimientos, técnicas y prácticas, relacionadas con la salud individual y colectiva y al control de sus factores condicionantes.”*

Art. 194.- Para ejercer como profesional de salud, se requiere haber obtenido título universitario de tercer nivel, conferido por una de las universidades establecidas y reconocidas legalmente en el país, o por una del exterior, revalidado y refrendado. En uno y otro caso debe estar registrado ante el CONESUP y por la autoridad sanitaria nacional.

Art. 195.- Los títulos de nivel técnico superior o tecnológico, así como los de auxiliares en distintas ramas de la salud, para su habilitación deben ser registrados en las instancias respectivas e inscritos ante la autoridad sanitaria nacional.

Art. 197.- Para la habilitación del ejercicio profesional y el registro correspondiente, los profesionales de salud deben realizar un año de práctica en las parroquias rurales o urbano marginales, con remuneración, en concordancia con el modelo de atención y de conformidad con el reglamento correspondiente en los lugares destinados por la autoridad sanitaria nacional, al término del cual se le concederá la certificación que acredite el cumplimiento de la obligación que este artículo establece.

La autoridad sanitaria nacional en coordinación con organismos seccionales y organizaciones de base, controlará la asignación y el cumplimiento del año obligatorio por parte de los profesionales que cumplen el año de salud rural.

Se prohíbe el ejercicio de la práctica rural en unidades operativas urbanas de segundo y tercer nivel.

Art. 198.- Los profesionales y técnicos de nivel superior que ejerzan actividades relacionadas con la salud, están obligados a limitar sus acciones al área que el título les asigne.

Art. 200.- El profesional que ampare con su título o con su firma el ejercicio de las profesiones de la salud a personas no autorizadas, sin perjuicio de lo establecido en esta Ley, será sancionado de acuerdo con la legislación aplicable.

Art. 201.- Es responsabilidad de los profesionales de salud, brindar atención de calidad, con calidez y eficacia, en el ámbito de sus competencias, buscando el mayor beneficio para la salud de sus pacientes y de la población, respetando los derechos humanos y los principios bioéticos.

Es su deber exigir condiciones básicas para el cumplimiento de lo señalado en el inciso recedente". (LEY ORGANICA DE SALUD, 2015)

Los Hospitales Públicos. Los hospitales públicos se clasifican en tres clases: de primer, segundo y tercer nivel; en los que se diferencia por su nivel de complejidad y asistencia. El Ministerio de Salud Pública cuenta alrededor de 1674 establecimientos de salud ambulatorios y 125 hospitales: 28 generales, 79 hospitales cantonales 18 hospitales de especialidad.

2.1.7 Clase de profesionales de la salud.

Médicos Tratantes. Se considera al médico que se encuentra relacionado directamente con el paciente y, por lo tanto, conoce el diagnóstico y evolución del paciente con respecto a determinada condición de salud. (Biblioteca digital de seguridad Social, 2015)

Médicos Residentes. Se refiere a un médico recién graduado que se encuentra realizando prácticas en un hospital. (Indeed Orientación Profesional, 2022)

Enfermeras. Es aquel personal que se encuentra en primera línea de acción en la prestación de los servicios de salud en los diferentes centros de atención médica. (Organización Panamericana de la Salud, 2020)

Laboratoristas. Son aquellos profesionales de la salud encargados de realizar los análisis clínicos de los pacientes en el laboratorio. (Real Academia Española, 2023)

Radiólogos. Es el personal sanitario que utiliza tecnología imagenológica para diagnosticar y tratar una enfermedad. (Medline Plus, 2021)

Audiólogos. Son aquellos especialistas en audición que se encuentran capacitados para identificar, diagnosticar, medir y tratar trastornos de la audición o problemas de equilibrio. (Cigna healthcare, 2023)

2.1.8 El Servicio Público en el Ecuador.

En este aspecto es importante partir conceptualmente de lo es en si el servicio público, y el mismo que consiste en satisfacer una necesidad pública, o necesidad de interés público, que no es sino la suma de las necesidades individuales; que todos los individuos de la sociedad deben tenerla, sino que sólo una mayoría de ellos la tiene.

Al respecto, la Constitución en el artículo 66 numeral 25 indica que el Estado adoptara medidas para garantizar a las personas: *“El derecho a acceder a bienes y servicios públicos y privados de calidad, con eficiencia, eficacia y buen trato, así como a recibir información adecuada y veraz sobre su contenido y características”*. (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, 2008, pág. 31)

En este sentido, es importante señalar que la regulación, control y vigilancia de la prestación de servicios públicos, determina que el Estado garantizará que los servicios públicos prestados bajo su control y regulación, respondan a principios de eficiencia, responsabilidad, universalidad, continuidad y calidad; y velará para que sus precios o tarifas sean equitativos.

En este contexto, y comparando con la realidad que vive el país se puede observar que existen muchas deficiencias por parte del Estado en la provisión de los servicios, que no ha podido garantizar la eficiente prestación de servicios públicos a la ciudadanía.

Un claro ejemplo de ello es lo sucedido en el abastecimiento de medicamentos, dispositivos e insumos médicos a los hospitales de la red pública de salud y sumado a ello el déficit de personal sanitario que existe para satisfacer la demanda de usuarios

inciden en una adecuada atención y provisión de servicios a los usuarios, lo cual también repercute en los profesionales de la salud, en el desempeño de sus funciones y actividades diarias.

Como se puede observar a continuación existe una disminución de los profesionales de la salud que laboran en el hospital, comparando el número de personal entre los años 2019 y 2022.

Tabla 6: TIPO DE CONTRATO 2022

<i>TIPO DE CONTRATO-2022</i>	<i>CANTIDAD</i>
Nombramiento libre remoción-NJS	2
Contrato colectivo	54
Contrato indefinido	29
Contrato servicio rural salud	0
Contratos ocasionales	27
Devengantes de becas LOSEP	06
Nombramientos Provisionales	64
Nombramientos Permanentes	123
TOTAL	306

Fuente: Rendición de cuentas HANM

Elaborado por: Jessica Estefanía Tapia Armendáriz

Tabla 7: TIPO DE CONTRATO 2019

<i>TIPO DE CONTRATO-2022</i>	<i>CANTIDAD</i>
Nombramiento libre remoción-NJS	2
Contrato colectivo	65
Contrato indefinido	30
Contrato servicio rural salud	2
Contratos ocasionales	11
Devengantes de becas LOSEP	18
Nombramientos Provisionales	106
Nombramientos Permanentes	100
TOTAL	334

Fuente: Rendición de cuentas HANM

Elaborado por: Jessica Estefanía Tapia Armendáriz

2.1.8.1 Derechos de los servidores públicos contenidos en la Ley Orgánica de Servicio Publico

2.1.8.2 Contrato de Servicios Ocasionales

Es un instrumento jurídico utilizado por las instituciones del Estado y señalado en el artículo 58 la Ley Orgánica de Servicio Público para el ingreso de personal sin haber ganado concurso de méritos y oposición para cubrir de manera ocasional un puesto determinado, el mismo que tiene una duración de 12 meses consecutivos, y solo por necesidad institucional se podrá renovar por única vez. Los contratos de servicios ocasionales no generan y no garantizan una estabilidad laboral a los servidores públicos, debido a que se puede dar por terminado en cualquier momento, sin que exista ningún justificativo o causa alguna para la culminación de este.

Nombramiento Provisional.

Son aquellos que se otorgan temporalmente para ocupar los puestos que se señalan en el literal b) del artículo 17 de la Ley, no genera derecho a estabilidad a la o el servidor. (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010)

Remuneración.

La Constitución del Ecuador señala en su artículo 33: “El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, 2008, pág. 17)

Promociones y Asensos.

Con respecto a los ascensos conforme a lo establecido en la LOSEP éstas se realizan mediante concursos de méritos y oposición según lo señalado en el Artículo 68, en los cuales se evaluará la eficiencia y de las servidoras y servidores.

Jornada Laboral.

Conforme lo establecido en la LOSEP en su artículo 25 señala con respecto a las jornadas de trabajo las siguientes modalidades: jornada ordinaria, aquella que se cumple en las ocho horas diarias y continuas de lunes a viernes y durante los cinco días de la semana, la cual contará con periodos de descanso de treinta minutos y dos horas diarias para el almuerzo. Y, jornada especial, referente aquella que debido a la misión institucional requiere de jornadas y horarios o turnos especiales diferentes a la jornada única. (LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP, 2016, pág. 17)

21.9 Ley Orgánica de Carrera Sanitaria.

Desde hace 20 años atrás los profesionales de salud han anhelado una ley de carrera sanitaria que permita promover el desarrollo del talento humano y contribuir en la generación de servicios eficientes de salud.

Es así que se presentó el proyecto de ley de carrera sanitaria en la asamblea nacional, y con el compromiso del gobierno de impulsar su aprobación, con la participación directa del vicepresidente de la república, del ministerio de salud pública y del concejo nacional de salud quienes conformaron un comité tripartito para liderar la propuesta de esta ley, hasta llegar al 31 de agosto del año 2022 fecha en la que el presidente de la república sancionó dicha ley, la misma que fue publicada en el suplemento del registro oficial número 139 del jueves 1 de septiembre del 2022.

El objetivo fundamental de la ley Orgánica de Carrera Sanitaria es crear, reconocer y garantizar la Carrera Sanitaria Pública como un régimen especial dentro del

servicio público estableciendo las disposiciones, jurídicas y administrativas aplicables al talento humano en Salud.

El ámbito de aplicación de la ley es para la red pública integral de salud y demás instituciones públicas en donde laboran profesionales de la salud de atención directa y funciones fundamentales que han cumplido con las condiciones y requisitos previstos para el ingreso a la carrera sanitaria.

La ley Orgánica de Carrera Sanitaria está compuesta de 46 artículos, 8 disposiciones generales, 5 disposiciones transitorias, una disposición final y dos disposiciones reformativas.

La carrera sanitaria tiene como finalidad promover el desarrollo integral del talento humano en salud, regulando las jornadas de trabajo, las remuneraciones, el reconocimiento, la promoción, la movilidad, el ascenso y su permanencia, el régimen de ingreso, modalidades de recambio, desvinculación y retiro.

La ley de carrera sanitaria beneficia a todos los profesionales de la salud que cuenten con un título de tercer nivel en el áreas de la salud, debidamente registrados o reconocidos ante la autoridad competente en materia de educación superior, y que se encuentren habilitados para el ejercicio profesional habiendo sido declarados, como ganadores del concurso de merecimientos y oposición enfatizando la ley que los nuevos ingresos a la carrera sanitaria se regirán por las reglas de gasto público y sostenibilidad fiscal, excluyéndose del amparo de esta ley de carrera sanitaria a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, al personal sujeto al código de trabajo, a las personas que ocupen cargos creados para realizar trabajos temporales, al personal con contrato de servicios ocasionales o nombramientos provisionales, con excepción de los concedidos por periodo de prueba para ganadores de concurso de méritos y oposición, también

quedan excluidos de la ley de carrera sanitaria los cargos no incorporados al manual de clasificación de puestos, expedidos por el ministerio de trabajo.

En este sentido, es importante añadir lo que menciona la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria en la cual se indica lo siguiente:

“Artículo 1.- Objeto. La presente Ley tiene por objeto crear, reconocer y garantizar la carrera sanitaria pública como un régimen especial dentro del servicio público, estableciendo las disposiciones jurídicas y administrativas aplicables al talento humano en salud, en los términos previstos en la Ley.

Artículo 2. Ámbito. Las disposiciones de la presente Ley son de aplicación obligatoria para la Red Pública Integral de Salud y demás instituciones públicas en donde laboren profesionales de la salud de atención directa y funciones fundamentales, y que han cumplido con las condiciones y requisitos para su ingreso a la carrera sanitaria.

Artículo 3.-Finalidad. La carrera sanitaria tiene como finalidad promover el desarrollo integral del talento humano en salud, regulando las jornadas de trabajo, la remuneración, el reconocimiento, la promoción, la movilidad horizontal, el ascenso y su permanencia, el régimen de ingreso, modalidades de recambio, desvinculación y retiro.

Artículo 4. Principios de la carrera sanitaria. Además de los principios aplicables a los servidores públicos, la carrera sanitaria se regirá por los siguientes:

- 1. Estabilidad Laboral*
- 2. Mérito y progresión*
- 3. Desarrollo y capacitación profesional*
- 4. Igualdad de oportunidades; y,*
- 5. Protección de la salud del talento humano.*

Artículo 5. Talento Humano en salud. Podrán ingresar a la carrera sanitaria los profesionales que cuenten con un título de tercer nivel en áreas de la salud, debidamente registrados o reconocidos ante la autoridad competente en materia de educación superior, que se encuentren habilitados para el ejercicio profesional y que hayan sido declarados como ganadores del concurso de méritos y oposición, de conformidad con el manual de clasificación de puestos.

Los nuevos ingresos a la carrera sanitaria se regirán por las reglas de gasto público y sostenibilidad fiscal, indicando la respectiva fuente de financiamiento y contando con un dictamen favorable del ente rector de las finanzas públicas”. (Ley Orgánica de Carrera Sanitaria, 2022)

El talento humano en salud amparado por la ley de carrera sanitaria además de los derechos establecidos en la constitución, instrumentos internacionales en la ley orgánica de servicio público tendrá derecho a lo siguiente.

- 1. Gozar de estabilidad en sus puestos de trabajo*
- 2. Acceder a ascensos y promociones, de acuerdo con el régimen escalafonario previsto en la carrera sanitaria.*
- 3. Percibir una remuneración justa y digna, de acuerdo con las escalas definidas para cada profesión.*
- 4. Respeto al horario y jornada de trabajo, conforme a las necesidades de las unidades y de los servicios.*
- 5. Recibir respeto en el ejercicio de su profesión.*
- 6. Recibir de parte de las instituciones empleadoras las instalaciones, recursos, dispositivos médicos, tecnología sanitaria y medios necesarios y adecuados para un óptimo desempeño en el trabajo.*
- 7. Disponer de condiciones de trabajo saludables y seguras.*

8. *A desempeñar sus funciones en modalidad de trabajo si sus funciones se lo permiten, en caso de emergencia sanitaria, caso fortuito o por razones de vulnerabilidad.*
9. *Gozar de los incentivos para su desarrollo profesional.*
10. *Gozar de la garantía de un debido proceso en los casos que amerite.*
11. *Dentro de todo proceso orientado a establecer sanciones se podrá contar con el acompañamiento de un abogado elegido por personal de la salud.*
12. *Recibir el pago que corresponda por el pago de horas suplementarias o extraordinarias.*
13. *Ser reincorporado a su puesto original dentro de la carrera sanitaria al concluir en cargos en puestos directivos, licencias, comisiones de servicio.*
14. *Solicitar traslados, traspasos o cambios administrativos.*
15. *Acceder a su expediente laboral y a cualquier información que disponga la institución, así como a toda la información pertinente al desempeño de su cargo o función.*
16. *Recibir la indemnización que corresponda por incapacidad parcial, total, permanente o muerte ocasionada en el desempeño de trabajo.*
17. *Jubilarse anticipadamente en caso de capacidad temporal o permanente.*
18. *Pertenecer, voluntariamente, a una asociación o gremio legalmente establecido.*
19. *Ser evaluado en el desempeño de sus funciones de manera objetiva.*
20. *Los beneficios económicos y sociales que se crearen en la carrera sanitaria.*
21. *Prevención y promoción de la salud mental.*
22. *Contar con espacios físicos adecuados para la alimentación y descanso del personal de salud. (Ley Orgánica de Carrera Sanitaria, 2022)*

Un aspecto importante que reconoce esta ley es la autonomía de los profesionales de la salud y la objeción de conciencia que conlleva la libertad de su opinión personal con respecto a la atención y tratamiento de sus pacientes.

En cuanto a las prohibiciones que constan en la ley en los artículos 10 y 11 están enfocadas en las prohibiciones generales que la Constitución de la República y la ley Orgánica de Servicio Público prevén para los servidores públicos.

En el capítulo IV de la ley, se regula el fomento para la formación y capacitación del personal de carrera sanitaria, estableciendo que el personal de la salud podría efectuar estudios regulares de post grado en instituciones de educación superior nacionales e internacionales por el periodo que dure el programa académico. Además, se establece que para el proceso de escalafonomiento se deberá contar con la certificación de actualización de conocimientos, la misma que deberá realizarse cada 5 años.

Al respecto en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria, señala: *“Del fomento para la formación del personal de la carrera sanitaria: “Con sujeción a las necesidades e intereses institucionales, previa autorización de la autoridad nominadora, el talento humano en salud podrá efectuar estudios regulares de posgrado en instituciones de educación superior nacionales e internacionales, por el período que dure el programa académico, siempre que hubiere cumplido al menos un año de servicio en la institución donde trabaja”.* (Ley Orgánica de Carrera Sanitaria, 2022)

En cuanto a las jornadas de trabajo recoge lo establecido en la ley, estableciendo una jornada ordinario como también una jornada especial, esta jornada especial que está dirigida para el talento humano en salud que realice trabajos peligrosos, o para aquellos que realicen su trabajo en ambientes donde existe un alto riesgo de contaminación o en horarios rotativos, los días sábados, domingos y feriados, quienes tendrán derecho a

jornadas de trabajo de menor duración sin que su remuneración sea disminuida la duración de estas jornadas no excederá las 120 horas mensuales y responderán a las necesidades institucionales.

Además, se instituye la jornada especial en horarios de llamada, la misma que consiste en un régimen laboral administrativo mediante el cual los establecimientos de salud podrán organizar sus servicios de tal forma que sus especialistas no se encuentren presencialmente en los establecimientos de salud en horarios nocturnos, fin de semana y feriados pero que estarán disponibles para atender emergencias o cualquier otra contingencia.

En cuanto a la remuneración del talento humano en salud amparada por la ley de carrera sanitaria se determina por la naturaleza complejidad, años y nivel de formación, años de servicios prestados en establecimientos de salud pública, privados, capitación, investigación y docencia, ubicación geográfica, especificidad, riesgos laborales y responsabilidad inherente al puesto de trabajo.

En la ley de carrera sanitaria el escalafón de la carrera sanitaria como un mecanismo de categorización del talento humano en salud, perteneciente a dicha carrera, según sus funciones, nivel de responsabilidad, formación, capacitación, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación y desempeño, lo que determinara su remuneración. Por lo tanto, el talento humano tendrá derecho a ascensos laborales y a ser promovido a cargos y funciones de mayor responsabilidad y complejidad considerando para ello criterios de experiencia formación, educación continua, años de servicio, docencia e investigación y evaluación de desempeño.

El talento humano en la Ley de carrera sanitaria en el artículo 35, señala que podrá retirarse de la misma por las siguientes causas:

- 1.- *Por renuncia expresa del cargo.*
 - 2.- *Por destitución.*
 - 3.- *Por jubilación.*
 - 4.- *Por enfermedad profesional que obligue a una jubilación anticipada.*
 - 5.- *Por impedimento legal para el ejercicio del cargo público.*
 - 6.- *Por fallecimiento del titular del cargo.*
 - 7.- *Por otras causales determinadas en la Ley Orgánica de Servicio Público.*
- (Ley Orgánica de Carrera Sanitaria, 2022)

En conclusión, puedo afirmar que la ley Orgánica de Carrera Sanitaria persigue a una estabilidad laboral, incentiva el mérito y la progresión, así como también el desarrollo y la capacitación profesional buscando la igualdad profesional en cuanto a oportunidades laborales y se enfoca fundamentalmente en la protección de la salud del talento humano, dando gran énfasis a los procesos de formación, certificación y recertificación. Como ejes fundamentales esta ley propende la estabilidad laboral de los profesionales de salud en el cumplimiento de jornadas especiales de acuerdo a la necesidad institucional respetando la dignidad humana, sus derechos y garantías, con un enfoque en la reducción de riesgos biológicos, físicos, químicos y psicosociales.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de Investigación

Dentro de esta parte del trabajo investigativo se especifican los procedimientos metodológicos que habrá de seguirse para la realización del presente trabajo, a continuación, se detallará: enfoque, alcance, métodos, técnica, instrumentos de recolección de datos.

Cualitativo: La aplicación del método cualitativo en la actual investigación, permite realizar un análisis amplio de la Ley Orgánica de carrera sanitaria considerando las ventajas y desventajas de su aplicabilidad en los profesionales con contratos definitivos, provisionales y ocasionales que laboran bajo el régimen de la LOSEP en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro.

Cuantitativo: Este método cualitativo en el presente trabajo investigativo, permite ejecutar encuestas a profesionales del área de salud que laboran en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro, de tal forma una vez obtenidas las encuestas proceder a tabular y determinar el porcentaje de profesionales con nombramiento provisional, definitivo y contrato ocasional así también determinar qué porcentaje de profesionales poseen títulos de cuarto nivel.

Descriptiva: La aplicación del método descriptivo en el presente estudio investigativo, permite identificar las ventajas y desventajas que surgirán con la aplicación de la nueva Ley de Carrera Sanitaria en los profesionales de salud que laboran en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda.

Deductivo: La aplicación del método deductivo en la presente investigación, permite ejecutar un estudio lógico de la nueva Ley de Carrera Sanitaria con un nexo directo a su ley antecesora la Ley Orgánica del Servidor Público, considerando los principios del

trabajo que emanan de la norma suprema la Constitución de La República del Ecuador. (Hernández, 1998)

Deductivo: La aplicación del método deductivo en la presente investigación, permite ejecutar un estudio lógico de la nueva Ley de Carrera Sanitaria con un nexo directo a su ley antecesora la Ley Orgánica del Servidor Público, considerando los principios del trabajo que emanan de la norma suprema la Constitución de La República del Ecuador.

3.2 Tipo de Investigación

Permite reunir información necesaria para la relación del presente proyecto investigativo, ya que se busca recopilar desde un fondo bibliográfico mediante la recolección de datos, ideas, opiniones sabiendo responder las interrogantes formuladas referente al tema de investigación debemos tener en cuenta lo siguiente si queremos tener éxito en este estudio.

- La profundidad del tema de investigación determinará si se realiza una investigación descriptiva.
- Según el tipo de datos utilizados, el estudio es mixto.
- El estudio es más empírico que experimental, dependiendo de cuánto se manipularon las variables.
- De ello se deduce que tanto el razonamiento deductivo como el inductivo son posibles según el tipo de análisis.
- La consideración de una encuesta vertical depende del marco de tiempo.
- Investigación teórica o pura para influir en ideas y afirmaciones.

3.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Tabla 8: *TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN*

Técnicas	Instrumento
Análisis de documentos	Guía de análisis de documentos
Encuestas	Guía de encuestas

Fuente: Rendición de cuentas HANM

Elaborado por: Jessica Estefanía Tapia Armendáriz

Revisión bibliográfica: Se parte utilizando la modalidad bibliográfica-documental ya que se revisó información contenida en leyes, jurisprudencia, libros, artículos de revistas indexadas y arbitradas, que ayuden a generar criterios jurídicos de acuerdo al material revisado, registrando los datos relevantes en las fichas bibliográficas.

La encuesta: Con esta técnica se busca obtener datos de varias personas, lo cual va a ayudar al investigador, a utilizar un listado de preguntas con el fin que contesten de manera escrita, se lo llama cuestionario y se tendrá un análisis descriptivo.

Cuestionario: El cual se define como el conjunto de interrogantes que se utiliza en el proceso investigativo para obtener información, mismo que sirve para recabar datos importantes de la encuesta realizada.

3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión.

Criterio de inclusión: El presente trabajo investigativo se basa en los profesionales de la salud que laboran en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda.

Criterio de exclusión: El criterio de exclusión se puede encontrar en que la investigación va a ser un material de apoyo para la posible reforma de la normativa de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria.

3.5 Población y muestra

Población: Esta dirigida a los profesionales de la salud que laboran en el Hospital Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda

Muestra: - Es aleatoria y estratificada. (Malhotra, 2004)

En la determinación de la muestra no se establece la necesidad de aplicar ninguna fórmula estadística debido al reducido número de población, considerándose un número de 30 profesionales de la salud que laboran en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda, para la aplicación de las encuestas.

3.6 Localización Geográfica del Estudio

El presente trabajo de investigación se lo realizara en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda.

IMAGEN No. 01 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL HGANM



Fuente: Google Maps.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Con los resultados del estudio del siguiente Proyecto de Investigación se pudo conocer la siguiente información obtenida mediante encuestas que se conformaron por diez preguntas realizados a una muestra de una determinada población en la provincia de Bolívar, cantón Guaranda. De esta manera se puede conocer y sobre todo evidenciar sobre la correcta aplicación de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria en los profesionales de salud del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro.

1. ¿Su vinculación al Hospital Alfredo Noboa Montenegro es bajo el régimen de?

Tabla 1

Tipo de contrato por régimen.

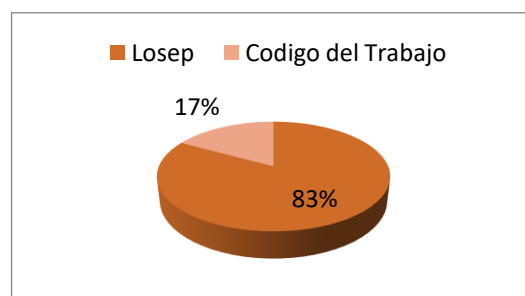
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Losep	25	83%
Código del Trabajo	5	17%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del área de salud del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Elaborado por: Jessica Tapia.

Ilustración 1

Tipo de contrato por régimen.



Análisis: De la muestra de servidores de la salud escogidos para la encuesta el 83% de los mismos se encuentran regulados por la Ley Orgánica de Servicio Público, en tanto el 17% están bajo el régimen del Código del Trabajo, es decir que este grupo empleados y trabajadores pertenecen a la carrera sanitaria en base a las funciones y actividades que desempeña y están enmarcados dentro del talento humano regulado en el Art.5 de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria.

2. ¿Usted está vinculado al Hospital Alfredo Noboa Montenegro, mediante?

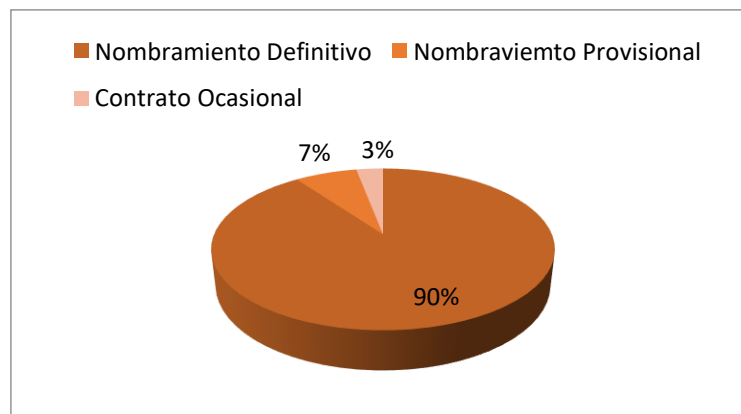
Tabla 2

Tipo de contrato

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nombramiento Definitivo	27	90%
Nombramiento Provisional	2	7%
Contrato Ocasional	1	3%
Total	30	100%

Ilustración 2

Tipo de contrato.



Fuente: Profesionales del área de salud del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Elaborado: Jessica Tapia.

Análisis: La vinculación de los profesionales de la salud en su mayoría es decir en un 90% se han vinculado al Hospital General Alfredo Noboa Montenegro mediante nombramiento definitivo, apenas un 7% tienen nombramiento provisional y el 3% tienen contrato ocasional entonces en la institución donde se realiza la investigación existe un 10% de servidores públicos que por mandato del Art.5 de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria no podrán ingresar a la carrera sanitaria.

3. ¿Conoce usted sobre la nueva ley Orgánica de Carrera Sanitaria?

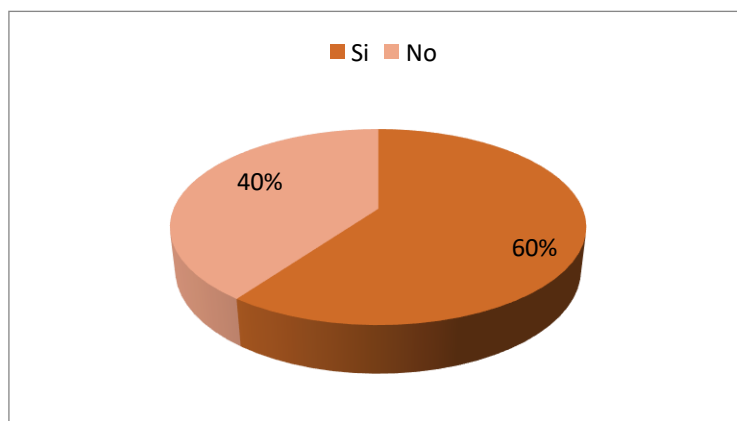
Tabla 3

Porcentaje conocimiento Nueva Ley-LOCS

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	60%
No	12	40%
Total	30	100%

Ilustración 3

Porcentaje conocimiento Nueva Ley-LOCS



Fuente: Profesionales del área de salud del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Elaborado por: Jessica Tapia.

Análisis: Si bien es cierto la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria esta publicada en el suplemento del registro oficial 139 del 01 de septiembre del 2022, y habiendo transcurrido ya un año desde la emisión de dicha ley apenas el 60% conoce de dicha ley, en tanto que un sorprendente 40% de trabajadores de la salud aun no la conoce. Evidenciándose entonces la poca gestión de autoridades de salud por la divulgación de esta ley y también el poco interés de muchos profesionales de la salud.

4. ¿Qué formación profesional posee usted?

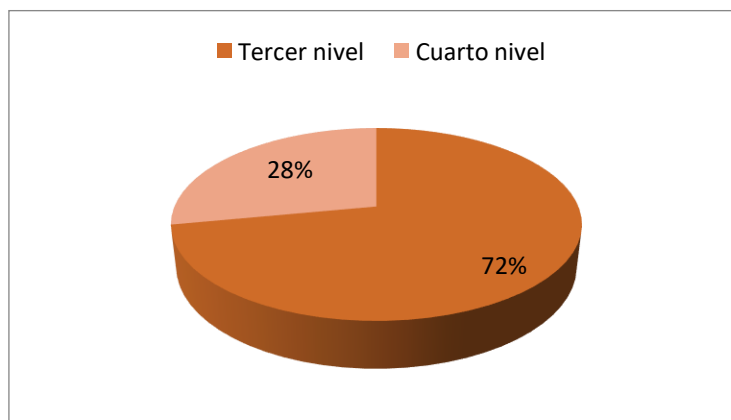
Tabla 4

Porcentaje nivel de formación profesional.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Tercer nivel	22	72%
Cuarto nivel	8	28%
Total	30	100%

Ilustración 4

Porcentaje nivel de formación profesional.



Fuente: Profesionales del área de salud del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Elaborado por: Jessica Tapia.

Análisis: Dentro de los servidores de la salud del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro el 72% poseen una formación de tercer nivel, y un 28% poseen una formación de cuarto nivel, es decir que de acuerdo a la formación profesional que poseen pueden ingresar a la protección y amparo de la Ley de Carrera Sanitaria. Pues el impedimento estaría en no poseer un nombramiento regular que los vincule a la institución de salud.

5. ¿La institución donde usted labora respeta sus derechos laborales?

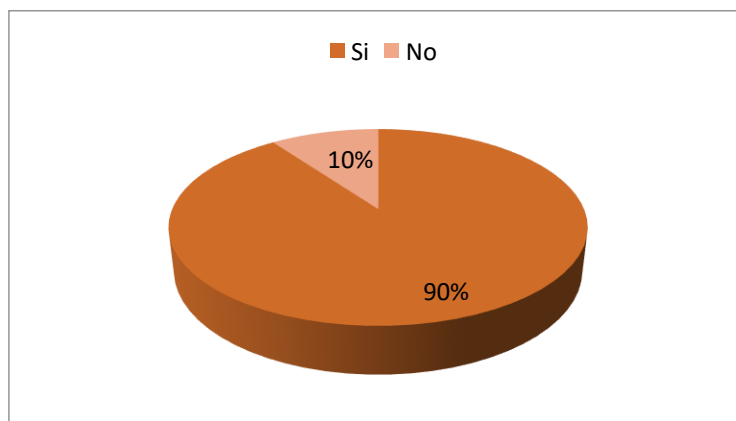
Tabla 5

Porcentaje de percepción respeto derechos laborales.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	90%
No	3	10%
Total	30	100%

Ilustración 5

Porcentaje de percepción respeto derechos laborales.



Fuente: Profesionales del área de salud del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Elaborado por: Jessica Tapia.

Análisis: El 90% del personal de salud encuestado indica que la institución donde labora si respeta los derechos laborales, y este porcentaje concuerda con el porcentaje de servidores que tienen nombramiento regular, en tanto que el 10% con nombramiento provisional o contratos ocasionales indican que no existe el respeto de sus derechos laborales, y esto ocurre sobre todo porque en muchas instituciones públicas suele existir un discrimen entre los servidores de carrera y aquellos que tienen contrato ocasional o nombramiento provisional.

6. ¿En qué jornada laboral cumple usted sus actividades?

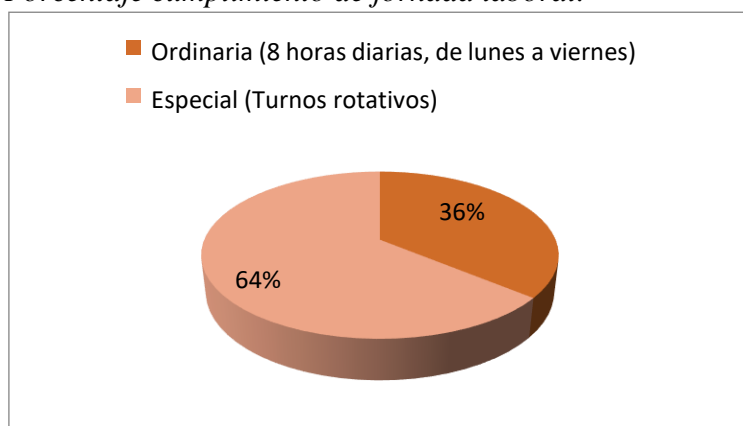
Tabla 6

Porcentaje cumplimiento de jornada laboral.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ordinaria (8 horas diarias, de lunes a viernes)	10	36%
Especial (Turnos rotativos)	20	64%
Total	30	100%

Ilustración 6

Porcentaje cumplimiento de jornada laboral.



Fuente: Profesionales del área de salud del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Elaborado por: Jessica Tapia.

Análisis: El 64% del personal de salud encuestado afirma que su jornada laboral es de carácter especial es decir que cumplen turnos rotativos, en tanto que el 36% cumple jornada ordinaria de ocho horas diarias, lo cual se explica por cuanto a los servicios de salud deben ser prestados las 24 horas del día y los 7 días de la semana. Se debe puntualizar también que en la institución se establece un sistema de turnos rotativos para poder brindar un servicio eficiente.

7. ¿Está de acuerdo que, con la aplicación de la ley Orgánica de Carrera Sanitaria, su jornada mensual de labor seria 120 horas?

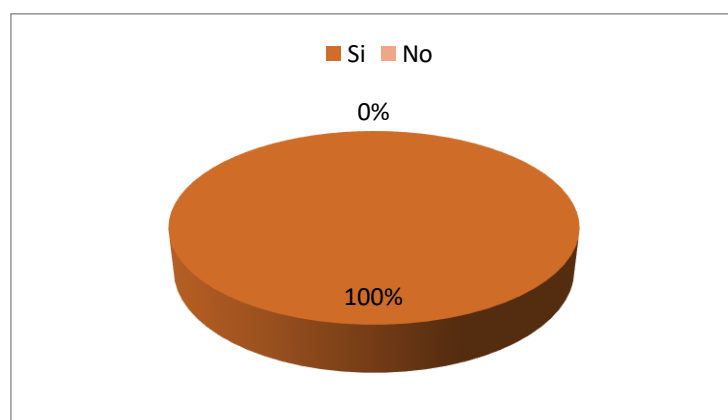
Tabla 7

Porcentaje conformidad jornada laboral 120hrs- LOCS.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%
Total	30	100%

Ilustración 7

Porcentaje conformidad jornada laboral 120hrs- LOCS.



Fuente: Profesionales del área de salud del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Elaborado por: Jessica Tapia.

Análisis: El 100% de los profesionales de la salud encuestados, consideran que, por la naturaleza del trabajo, el riesgo laboral al que se enfrentan diariamente tanto por estrés laboral, peligros de contagio, entre otros, su jornada laboral en el mes no debe exceder de las 120 horas en cumplimiento a la nueva ley de Carrera Sanitaria, ya que también cumplen muchas veces jornadas nocturnas de velada y que son extenuantes lo cual influye en su desarrollo físico e intelectual.

8. ¿Con la aplicación de la ley Orgánica de Carrera Sanitaria, cree que exista discriminación hacia los profesionales de salud que tiene nombramientos provisionales y contratos ocasionales?

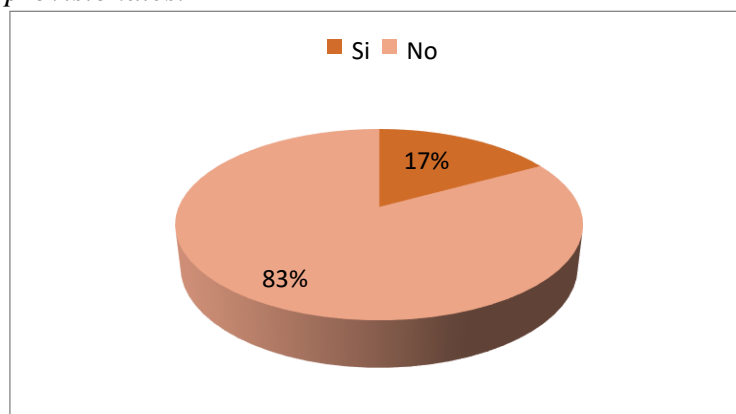
Tabla 8

Porcentaje percepción discriminación profesionales de la salud nombramientos provisionales.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	17%
No	25	83%
Total	30	100%

Ilustración 8

Porcentaje percepción discriminación profesionales de la salud nombramientos provisionales.



Fuente: Profesionales del área de salud del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Elaborado por: Jessica Tapia.

Análisis: Del personal de salud encuestados el 83% indican que no existe discriminación con la aplicación de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria mientras que apenas el 17% considera lo contrario, lo cual se explica porque el porcentaje que indica que no existe discriminación posee un nombramiento regular en la institución mientras la población que existe discriminación es aquella que cuenta con nombramientos provisionales o contratos ocasionales.

9. ¿En la institución en la que usted labora le han socializado los procedimientos de aplicación de la ley Orgánica de Carrera Sanitaria?

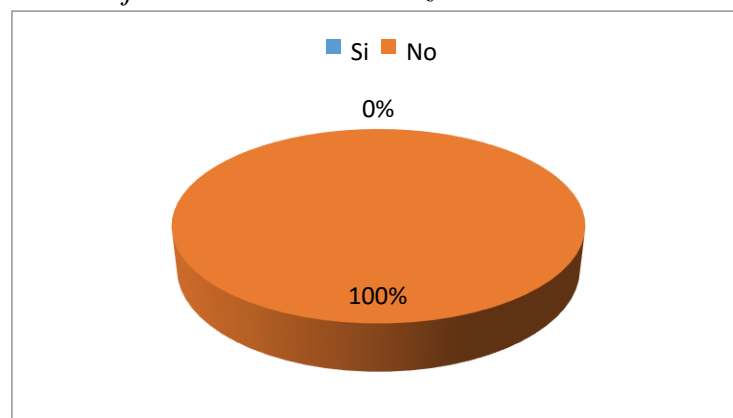
Tabla 9

Porcentaje conocimiento socialización LOCS.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	30	100%
Total	30	100%

Ilustración 9

Porcentaje conocimiento socialización LOCS.



Fuente: Profesionales del área de salud del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Elaborado por: Jessica Tapia.

Análisis: Es sorprendente que al haber transcurrido ya un año de la vigencia de la Ley Orgánica de la Carrera Sanitaria el 100% del personal de la salud no haya sido socializado sobre los procedimientos de aplicación de esta ley, lo cual preocupa porque puede quedar en letra muerta y los profesionales de la salud al desconocer de la existencia de esta norma legal no podrán hacer valer sus derechos consagrados en la misma.

10. ¿Conoce usted sobre los beneficios que proporciona la aplicación de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria?

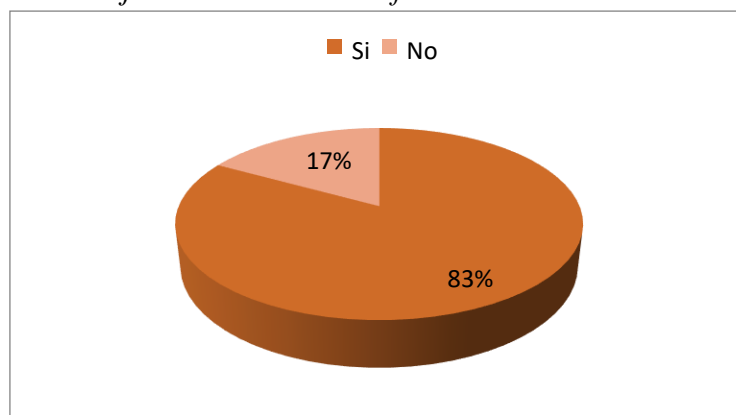
Tabla 10

Porcentaje conocimiento beneficios LOCS.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	83%
No	5	17%
Total	30	100%

Ilustración 10

Porcentaje conocimiento beneficios LOCS.



Fuente: Profesionales del área de salud del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Elaborado por: Jessica Tapia.

Análisis: A pesar de que la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria no ha sido socializada en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro el 83% del personal de la salud que trabaja en dicha casa de salud si conoce sobre los beneficios que propone esta ley, así también hay un 17% que desconoce de dichos beneficios.

4.2. Discusión

A raíz de la afectación que tuvo la sociedad mundial y ecuatoriana con la pandemia del Covid-19 se tomó atención al personal que trabaja en el área de la salud, y es así que en noticieros, en reportajes se les llamó los Héroes de Blanco, producto de ello en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se estableció una disposición legal que viabilizaba la incorporación definitiva a los establecimientos de salud de aquellos profesionales que en época de pandemia a un arriesgo de su propia vida contribuyeron para salvar la vida de miles de ecuatorianos.

Algunos establecimientos de salud pública cumplieron efectivamente la incorporación definitiva de muchos profesionales de la salud en tanto que otros no lo hicieron, esto abrió el debate nacional y se puso en la mesa de discusión el hecho desde que más de 20 años atrás los profesionales de la salud han anhelado una Ley de Carrera Sanitaria para promover el desarrollo de talento humano y contribuir en la generación de servicios de salud eficientes, hasta que en el mes de septiembre del año 2022 se promulga la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria compuesta de 45 artículos 8 disposiciones generales, 5 disposiciones transitorias 1 disposición final y 2 disposiciones reformativas cuyo objetivo fundamental es crear, reconocer y garantizar la carrera sanitaria pública como un régimen especial dentro del servicio público, ley que se debe aplicar obligatoriamente para la red pública integral de salud y demás instituciones públicas donde laboran profesionales de la salud en atención directa.

El art.5 de la mencionada ley determina que podrán beneficiarse de la carrera sanitaria todos los profesionales que cuenten con un título de tercer nivel en áreas de salud y que hayan sido declarados ganadores del concurso de méritos y oposición en la red pública de salud. En base a eso surge la presente investigación sobre la aplicación de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria en los profesionales de la salud del Hospital

Alfredo Novoa Montenegro, cuyo objetivo general es analizar las ventajas y desventajas de la aplicación de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria, estableciéndose como hipótesis que la disposición contenida en el Art.5 de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria afecta el derecho a la igualdad y no discriminación de los profesionales de la salud que no tienen nombramiento regular en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro, habiendo quedado demostrado mediante las encuestas que existen 10% del personal de la salud que están con nombramiento provisional o con contrato ocasional y por ende este 10% en esta casa de salud no estaría siendo beneficiada por esta Ley Orgánica de Carrera Sanitaria ya que en el Art.5 se establece dos requisitos, tener título de tercer nivel que el 72% lo tiene y el 28% tiene de cuarto nivel y haber sido declarado ganador de un concurso de méritos y oposición, lo que implica estar trabajando en la institución con un nombramiento regular, quedando desprotegidos ese 10% que están con nombramiento provisional en un 7% y contrato ocasional en el 3%.

Por lo antes indicado al haber concluido la presente investigación queda confirmada o validada la hipótesis planteada ya que el Art.5 de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria establece lo manifestado anteriormente, notándose una omisión de los legisladores al momento de aprobar esta ley con dicha disposición legal ya que atenta al principio de igualdad y no discriminación establecida en la Constitución de la Republica principio que establece que todas las personas debemos ser tratadas con igualdad y equidad ante la ley y en todas las áreas de la vida.

Por otra parte puedo afirmar que luego de transcurrido ya un año de la promulgación de la Ley orgánica de Carrera Sanitaria, las entidades de salud y en especial el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro ni siquiera han sociabilizado dicha ley y el Ministerio de Salud Pública conjuntamente con el Ministerio de Trabajo dentro de los 180 días que establece la ley no ha elaborado el régimen escalafonario ni

tampoco se ha elaborado la política nacional de recursos humanos ni tampoco se ha llevado la inscripción o registro de los profesionales de la salud para ser considerados dentro de los beneficios de esta ley.

Ojalá y los profesionales de la salud a través de sus organizaciones laborales y colegios profesionales gestionen la aplicación correcta y oportuna de la Ley para que no quede en letra muerta como tantas normas jurídicas existentes en nuestro país.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Con base a los resultados obtenidos, se ha determinado las siguientes conclusiones:

- El principal beneficio de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria, es dotar de un régimen especial a los servidores de la salud creando y garantizando la carrera sanitaria pública como un régimen especial, considerando sobre todo la dedicación esfuerzo y sacrificio con el que las personas que trabajamos en salud prestamos nuestros servicios.
- Si bien la norma jurídica ha sido emitida pero las entidades encargadas de aplicarla y cumplirla no lo han hecho, hasta el momento no existe reglamento, no existe régimen escalafonario ni política nacional de recursos humanos. Debido al desinterés tanto de las autoridades nacionales, locales e institucionales.
- La información que poseen los profesionales de la salud del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, la han adquirido por cuenta propia, pues las autoridades de dicha casa de salud hasta el momento no han socializado a través de talleres, foros o conferencias los beneficios de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria, notándose la falta de organización y la poca importancia que dan a los temas cuando se trata de abordar los derechos de los profesionales.

5.2 Recomendaciones

Con base a todo lo antes expuesto se puede realizar las siguientes recomendaciones:

- A los profesionales de la salud se recomienda que a través de sus gremios y organizaciones laborales gestionen ante las instancias correspondientes la estricta aplicación y el cumplimiento de las disposiciones legales contenidas en la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria.
- A la nueva Función Legislativa que realice el seguimiento a través de las instancias correspondiente como es la Comisión de Fiscalización para exigir a la función ejecutiva para el reglamento correspondiente, y a los ministerios de salud y de trabajo para que elaboren el régimen escalafonario.
- A las instituciones de salud que integran la Red Pública de salud a través de sus autoridades que se preocupen por sus empleados y trabajadores para dotarles de un ambiente laboral digno, seguro y protegido conforme es el objetivo fundamental de la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria.

BIBLIOGRAFÍA

- Alturizaga. (23 de junio de 2016). *La seguridad social y las trabajadoras no remuneradas del hogar*. Obtenido de http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_493912.pdf
- Bolla, L., Parra, F., & Torno, C. (2020). *El trabajo doméstico y la opresión de las mujeres en la teoría de Silvia Federici* CAPITALISMO, PATRIARCADO Y RECONOCIMIENTO. Obtenido de Acta Académica: <https://www.aacademica.org/fabiana.parra/30>
- Brunet, I., & Santamaría, C. (2015). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Revista Culturales*, IV(1), 61-86. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5614813>
- Campillo, F. (2000). El trabajo doméstico no remunerado en la economía. *Nómadas* , Col(12),98-115.
- CARE. (21 de agosto de 2021). *Estudio de Conocimientos, Actitudes y Prácticas (CAP) de la Sociedad Ecuatoriana Respecto a la Valoración de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en su Labor*. Obtenido de <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2020/11/Anexo-4.-Estudio-CAP.pdf>
- Código de Trabajo . (2022). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Quito , Ecuador : Corporación de Estudios y Publicaciones - CEPWeb.
- Consejo Nacional de Planificación de Ecuador. (05 de julio de 2013). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013*. Obtenido de SENPLADES: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/%20Informacion->

Legal/Normas-de-Regulacion/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir/Plan+Nacional+del+Buen+Vivir+2009-2013.pdf

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008. (20 de Octubre de 2008).

Cuarán, L. (2020). Análisis y resultados de la política de aseguramiento de las amas remuneradas tras la promulgación de la Ley de Justicia Laboral (2015). *Trabajo de titulación (proyecto de investigación) previo a la obtención del Título de Politólogo*. Universidad Central del Ecuador , Quito . Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/21219/1/T-UCE-0013-CSH-218.pdf>

Dohm, G. (2018). *Cuando las desigualdades de género comienzan por casa*. Buenos Aires : FLACSO .

Economía del Cuidado. (05 de abril de 2015). *Heroinas.net*. Obtenido de <http://mujerdelmediterraneo.heroinas.net/2015/04/economia-del-cuidado.html>

INEC. (20 de marzo de 2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2021*. Obtenido de INEC: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Febrero-2021/202102_Mercado_Laboral.pdf

León, M. (09 de agosto de 2007). *Invisibilidad y discriminación del trabajo domestico remunerado (tdr) en america latina*. Obtenido de CEPAL : <https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/presentacionleon.pdf>

Ley Orgánica de Carrera Sanitaria. (04 de Agosto de 2022). *LEXIS*.

LEY ORGANICA DE SALUD. (18 de Diciembre de 2015).

LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP. (08 de Marzo de 2016).

- Masi de Casanova, E. (2019). Como cualquier otro trabajo»: Organizando a las trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador. *Revista Economía*, 67(118), 37-52. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8270315>
- Montero, J. (2014). *Nomadas*. Createspace Independent Publishing Platform.
- Organizacion Internacional del Trabajo . (06 de junio de 2003). *Hechos concretos sobre la seguridad social*. Obtenido de OIT: https://www.ilo.org/global/resources/WCMS_067592/lang--es/index.htm
- Peña, A. (2016). De la historia de las mujeres a la historia de género. *Contribuciones desde Coatepec*(31), 1-12. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/281/28150017004/28150017004.pdf>
- Pérez, J. (2018). *Las Amas De Casa En El Ecuador*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil:.
- Puella, M., & Llamocca, Y. (2021). *Medición del trabajo doméstico no remunerado y la relación con la desigualdad de género salarial en la ciudad de cusco*. UNSAAC Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco. Obtenido de https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5741/253T20210078_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodgers, G., Swepston, L., & Daele, J. v. (2009). *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Tamayo, L., & Silva. (11 de febrero de 2019). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de URBE - Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín.

- Tomalá, J. (2016). Efectos del desconocimiento ciudadano sobre cómo acceder a los beneficios que otorgan los riesgos cubiertos por el seguro social en el Ecuador. *Revista Magazine de las Ciencias*, 1(1), 7-18. Obtenido de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/41>
- Vaca, C. (23 de noviembre de 2015). *Afiliación a la Seguridad Social del Trabajo no Remunerado del Hogar* . Obtenido de Cecilia Vaca

ANEXOS

ANEXO I**FORMATO DE ENCUESTA****UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR****FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS****CARERA DE DERECHO**

Tema: “La Ley Orgánica de Carrera Sanitaria y su aplicación en los profesionales de salud del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda.”

Objetivo: Analizar las ventajas y desventajas de la aplicación de la ley Orgánica de Carrera Sanitaria en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro.

1.- ¿Su vinculación al hospital Alfredo Noboa Montenegro es bajo el régimen de?

Losep ()

Código de trabajo ()

2.- ¿Usted está vinculado al Hospital Alfredo Noboa Montenegro, mediante?

Nombramiento Definitivo ()

Nombramiento Provisional ()

Contrato Ocasional ()

3.- ¿Conoce usted sobre la nueva ley Orgánica de Carrera sanitaria?

SI ()

NO ()

4.- ¿Qué formación profesional posee usted?

Tercer Nivel ()

Cuarto Nivel ()

5.- ¿La institución donde usted labora respeta sus derechos laborales?

SI ()

NO ()

6.- ¿En qué jornada laboral cumple usted sus actividades?

Ordinaria (8 horas diarias, de lunes a viernes) ()

Especial (Turnos rotativos) ()

7.- ¿Está de acuerdo que, con la aplicación de la ley Orgánica de Carrera Sanitaria, su jornada mensual de labor seria de 120 horas?

SI ()

NO ()

8.- ¿Con la aplicación de la ley Orgánica de Carrera Sanitaria, cree que exista discriminación hacia los profesionales de la salud que tienen nombramientos provisionales y contratos ocasionales?

SI ()

NO ()

9.- ¿En la institución en la que usted labora le han socializado los procedimientos de aplicación de la ley Orgánica de Carrera Sanitaria?

SI ()

NO ()

10.- ¿Conoce usted sobre los beneficios que proporciona la aplicación de la ley Orgánica de Carrera Sanitaria?

SI ()

NO ()

AGRADEZCO SU COLABORACIÓN

ANEXO II

Fotografías de la encuesta aplicada en el Hospital General Alfredo Novoa Montenegro.

