



Resolución Directoral

Lima, 11 AGO 2022

VISTO:

La Hoja de Trámite Interno-DG Nº 000910, que contiene el Informe Nº 57-2022-OEPE-HEP/MINSA, de fecha 26 de julio 2022, emitido por la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, el Informe Nº 056-2022-DE-HEP, de fecha 22 de julio de 2022, emitido por la Jefe del Departamento de Enfermería; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Nº 26842, Ley General de Salud, es responsabilidad del Estado promover las condiciones que garanticen una adecuada cobertura de prestaciones de salud a la población, en términos socialmente aceptables de seguridad, oportunidad y calidad, con arreglo a principios de equidad;

Que, mediante Resolución Ministerial Nº 428-2007/MINSA, de fecha 25 de mayo de 2007, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital de Emergencias Pediátricas, estableciéndose las funciones generales y estructura orgánica del Hospital, así como las funciones de sus diferentes Órganos y Unidades Orgánicas;

Que, mediante Resolución Ministerial Nº 456-2007/MINSA, de fecha 04 de junio de 2007, se aprobó la NTS Nº 050-MINSA/DGSP-V.02 "Norma Técnica de Salud para la Acreditación de Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo", con la finalidad de contribuir a garantizar a los usuarios y al sistema de salud que los establecimientos de salud o servicios médicos de apoyo, según su nivel de complejidad, cuenten con capacidades para brindar prestaciones de calidad sobre la base del cumplimiento de estándares nacionales previamente definidos;

Que, mediante Resolución Directoral Nº 153-2014-HEP/MINSA, se aprobó la Directiva Administrativa Nº 004-DG-HEP-2014, para la elaboración y evaluación del Plan de Trabajo de los Órganos / Unidades del Hospital de Emergencias Pediátricas;

Que, con Resolución Directoral Nº 130-2021-DG-HEP/MINSA, de fecha 31 de diciembre de 2021, se aprobó el Plan Operativo Institucional Anual 2022 Consistente con el PIA U.E. 031: Hospital de Emergencias Pediátricas, estableciendo los objetivos y metas que debe alcanzar en el presente año nuestra Institución, los cuales tienen que estar considerados en los Planes de Trabajo de las diferentes Unidades Orgánicas de la Entidad;

Que, el Plan de Trabajo es la herramienta que permite ordenar y sistematizar información relevante dentro de las unidades orgánicas de una Dependencia, a fin de conseguir los resultados propuestos, planteando la forma de interrelacionar los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos disponibles, estableciendo los lineamientos para el planeamiento institucional, constituye una fuente auditable de los estándares pertenecientes a los macroprocesos de Direccionamiento y Control de la Gestión y Prestación pertenecientes a la Norma Técnica de Salud para la Acreditación de Establecimientos de Salud;

Que, en ese sentido, la Jefe del Departamento de Enfermería, mediante documento de visto, en marco a sus competencias formula el Plan de Trabajo Anual del Departamento de Enfermería, para el periodo 2022, teniendo como finalidad planificar, organizar y sistematizar los procesos y actividades programadas que permitan cumplir con las funciones establecidas en el Departamento de Enfermería; asimismo, tiene como objetivo desempeñar las funciones asignadas para dicho departamento y sus servicios asistenciales en concordancia con el Plan Operativo Institucional Multianual 2021-2023;

Que, la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico del Hospital de Emergencias Pediátricas, mediante Informe N° 57-2022-OEPE-HEP/MINSA, en el ámbito de sus funciones concluye que el Plan de Trabajo Anual del departamento de Enfermería, para el periodo 2022, contribuirá al logro de objetivos institucionales pertenecientes al Plan Operativo Anual 2022 del Hospital de Emergencias Pediátricas;

Con la opinión favorable de la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, visado de la Jefe del Departamento de Enfermería y del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital de Emergencias Pediátricas; y,

En uso de la facultad conferida en el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital de Emergencias Pediátricas, aprobado por Resolución Ministerial N° 428-2007/MINSA y la Resolución Ministerial N° 003-2022/MINSA;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- APROBAR el "Plan de Trabajo Anual del Departamento de Enfermería – 2022" del Hospital de Emergencias Pediátricas, documento que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución Directoral.

Artículo 2º.- El cumplimiento de las actividades programadas en el presente Plan de Trabajo y el logro de los objetivos institucionales, es responsabilidad del Departamento de Enfermería, debiendo remitir informes trimestrales y semestrales de la ejecución del presente Plan de Trabajo Anual del Departamento de Enfermería – 2022 a la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico.

Artículo 3º.- ENCARGAR al Responsable de Elaborar y Actualizar el Portal de Transparencia la publicación de la presente Resolución Directoral y su respectivo Anexo, en el Portal Institucional del Hospital de Emergencias Pediátricas: www.hep.gob.pe.

Regístrese, comuníquese y publíquese.



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS
M.C. FERNANDO W. RAMOS NEYRA
C.M.P. 18741
DIRECTOR GENERAL

FWRN/fwrn

Distribución CC.:

- Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico
- Departamento de Enfermería.
- Oficina de Asesoría Jurídica.
- Responsable de Elaborar y Actualizar el Portal de Transparencia del HEP
- Archivo.

Reg. 296/333

PLAN DE TRABAJO ANUAL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA 2022



Dr. Fernando Wladimiro Ramos Neyra

Dirección General del HEP

Dr. Adolfo Ubidia Barrantes

Sub Director del HEP



Elaborado por:

Mg. Olga M. Torres Pacahuala

Jefe de Departamento de Enfermería

Mg. Antonia E. Mamani Encalada

Jefe de Enfermería del Servicio de Emergencias y Urgencias

Mg. Veronica M. Camana Sarmiento

Jefe de Enfermería del Servicio de Hospitalización

Lic. Sofia S. Ancasi Tomasto

Jefe de Enfermería del Servicio de Cuidados Intensivos

Lic. Giovanna Bravo Prado

Jefe de Enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico y Central de Esterilización



INDICE:

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	FINALIDAD	3
III.	MARCO INSTITUCIONAL	3
IV.	OBJETIVO	5
V.	BASE LEGAL	5
VI.	DIAGNOSTICO SITUACIONAL	6
	6.1 Recursos humanos	6
	6.2 Cumplimiento de indicadores del Plan Operativo Anual 2021	14
	6.3 Cumplimiento de metas del Plan Operativo Anual 2021	16
VII.	IDENTIFICACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS	19
	7.1 Problemas de la Oferta	20
	7.2 Problemas de la Demanda	21
VIII.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	24
IX.	MATRIZ DE INDICADORES	29



DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

PLAN DE TRABAJO 2022

I. INTRODUCCIÓN

En el proceso de implementar y cumplir el Plan Operativo Anual, coherente con el Plan Operativo Institucional consistente con el Presupuesto Inicial de Apertura, se plantean actividades de monitoreo y evaluación a corto y mediano plazo, a fin de garantizar la eficiencia y eficacia, y poder contribuir con ello, en el mejoramiento de la calidad de los servicios de salud ofertados que brinda nuestra institución a la población pediátrica.

El Hospital de Emergencias Pediátricas órgano desconcentrado del Ministerio de Salud, categorizado como Establecimiento de Salud de Atención Especializada III-E, brinda atención permanente de emergencias y urgencias a la población pediátricas de Lima y provincias.

El Departamento de Enfermería (D.E) es un órgano de línea del HEP, cuya función básica es de planificar, organizar, dirigir, supervisar, evaluar y monitorear las acciones y procesos de los sistemas de gestión del cuidado especializado de enfermería en los aspectos técnico administrativo del área asistencial, administración, docencia e investigación, en coordinación permanente con las unidades orgánicas, para brindar calidad en el proceso del cuidado integral especializado de enfermería a los pacientes pediátricos que acuden al Hospital de Emergencias Pediátricas. Cuenta con recursos humanos competentes, enfermeras especialistas y técnicos de enfermería capacitados con amplia experiencia, comprometidos con la satisfacción del usuario. Si bien es cierto, se ha incorporado personal nuevo a la institución, considerando las debilidades, se han realizado los esfuerzos para fortalecer las competencias y capacidades utilizando plataformas virtuales para efectuar reuniones, realizar capacitaciones, informar y seguir el avance de actividades, a su vez continuar formando profesionales que brinde una buena calidad de atención.

El D.E. depende funcionalmente de la Dirección General, en su estructura orgánica cuenta con 4 Servicios de Enfermería, a considerar: Servicio de Enfermería en Emergencia y Urgencia, Servicio de Enfermería en Centro Quirúrgico y Central de Esterilización, Servicio de Enfermería en Cuidados Intensivos y Servicio de Enfermería en Hospitalización

El presente Plan de Trabajo 2022, es una herramienta que contribuirá a dirigir y priorizar el proceso del cuidado especializado de enfermería y dar unidad al trabajo descentralizado que desarrolla de D.E. para mejorar la planificación, organización, dirección y control del cuidado de enfermería con empoderamiento, liderazgo e innovación que sensibilice al cambio y las líneas estratégicas que permitan el cumplimiento de la misión y visión del HEP y así lograr la satisfacción del usuario y del recurso humano de enfermería de nuestra institución. A pesar de que aún se continúa en emergencia sanitaria por aparición de nuevas variantes del virus SARS COV 2, los procesos y procedimientos especializados y administrativos se están continuando realizando, teniendo en cuenta la Seguridad del paciente y la Seguridad del trabajador dentro de la normativa de la crisis sanitaria por pandemia.

Así como también es importante y prioritario impulsar el teletrabajo de Enfermería, modalidad que ha permitido solucionar algunas brechas ante esta crisis de salud, siendo así, una ventana de oportunidades para su adopción con el desarrollo de las nuevas tecnologías. El uso de Internet, las comunicaciones con teléfonos móviles, la creación de nuevos dispositivos útiles en el campo de la salud y otros avances, constituyen una muestra de los cambios que se están produciendo, lo que está contribuyendo a modificar la concepción de la atención sanitaria existente hasta este momento y está impulsando la evolución hacia un nuevo modelo sanitario.



Nos falta consolidarnos en Tele enfermería, considerado como el empleo de la tecnología de telemedicina para dispensar cuidados y ejercer la práctica de enfermería habitual, la cual abarca Educación al usuario y seguimiento de sus cuidados, la investigación y capacitación a nuestros pares. Abarcando tres funciones de Enfermería: Educación, Investigación y Docencia.

Es por ello, en el contexto de la Emergencia Sanitaria ampliada por una cuarta ola de contagio por COVID-19, el Gobierno Peruano contempla continuar con el Trabajo remoto hasta fines del 2022.

II. FINALIDAD

Planificar, organizar y sistematizar los procesos y actividades programadas que permitan cumplir con las funciones establecidas al D.E., en concordancia con el Plan Operativo Institucional Multianual 2021-2023.

III. MARCO INSTITUCIONAL

3.1 MISION INSTITUCIONAL

"Somos una organización especializada en la atención integral de las emergencias y urgencias en la población pediátrica, comprometidos con su recuperación y satisfacción de la familia, contando con personal competente e innovador que garantiza una alta capacidad de respuesta".

3.2. MISION DEL MINISTERIO DE SALUD

"Conducir con eficiencia e integridad el Sistema Nacional Coordinado y Descentralizado de Salud basado en Redes Integradas de Salud, la política para el aseguramiento universal en salud, y las políticas y acciones intersectoriales sobre los determinantes sociales; en beneficio de la salud y el bienestar de la población".

3.3 VALORES INSTITUCIONALES:

- Solidaridad
- Responsabilidad y Compromiso
- Honestidad
- Respeto
- Vocación de Servicio
- Equidad.

3.4 DISEÑO ORGANIZACIONAL

La estructura orgánica del HEP, aprobada en el "Reglamento de Organización y Funciones", (RM N° 428-2007/MINSA) y consta de 01 Órgano de Dirección, 01 Órgano de Control, 4 Órganos de Asesoramiento, 5 Órganos de Apoyo y 6 Órganos de Línea:

ORGANO	OFICINA / DEPARTAMENTO
Órgano de Dirección	Dirección General
Órgano de Control	Órgano de Control Institucional
Órgano de Asesoramiento	Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental Oficina de Gestión de la Calidad



	Oficina de Asesoría Jurídica
Órganos de Apoyo	Oficina Ejecutiva de Administración ✓ Oficina de Personal ✓ Oficina de Economía ✓ Oficina de Logística ✓ Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento Oficina de Estadística e Informática Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación Oficina de Seguros Oficina de Comunicaciones
Órganos de Línea	Departamento Médico Quirúrgico ✓ Servicio de Medicina y Especialidades Pediátricas ✓ Servicio de Cirugía Pediátrica y Especialidades ✓ Servicio de Traumatología Pediátrica ✓ Servicio de Neurocirugía Pediátrica Departamento de Emergencia ✓ Servicio de Emergencia y Urgencia ✓ Servicio Pre Hospitalario Departamento de Atención al Paciente Crítico ✓ Servicio de Anestesiología y Centro Quirúrgico ✓ Servicio de Cuidados Intensivos Departamento de Enfermería ✓ Servicio de Enfermería en Emergencias y Urgencias ✓ Servicio de Enfermería en Centro Quirúrgico y Central de Esterilización ✓ Servicio de Enfermería en Cuidados Intensivos Pediátricos ✓ Servicio de Enfermería en Hospitalización Departamento de Ayuda al Diagnóstico ✓ Servicio de Patología Clínica ✓ Servicio de Anatomía Patológica ✓ Servicio de Diagnóstico por Imágenes Departamento de Apoyo al Tratamiento ✓ Servicio de Nutrición y Dietética ✓ Servicio de Farmacia ✓ Servicio Social



IV. OBJETIVO

- ✓ Desempeñar las funciones asignadas para el D.E. y sus servicios asistenciales en concordancia con el Plan Operativo Institucional Multianual 2021-2023.

V. BASE LEGAL

- Ley N° 26842, Ley General de Salud
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 27669, Ley del Trabajo del Enfermero Peruano.
- Decreto Legislativo N° 1161, que aprueba la Ley de Organización y Funciones de Ministerio de Salud.
- Resolución Ministerial N° 214-2018/MINSA que aprueba NTS N° 139-MINSA/2018/DGAIN. Norma Técnica de Salud para la Gestión de la Historia Clínica.
- Resolución Ministerial N° 489-2005/MINSA/D GSP V.01 que aprueba NTS de los Servicios de Cuidados Intensivos e intermedios.

- Resolución Ministerial N° 428-2007/MINSA que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital de Emergencias Pediátricas.
- Resolución Ministerial N° 826-2011/MINSA que aprueba " Normas para la elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud".
- Resolución Directoral N° 153-2014-HEP/MINSA: Aprobar la "Directiva Administrativa N° 004-DG-HEP-2014, para elaboración y evaluación del Plan de Trabajo Anual de los Órganos/Unidades Orgánicas del HEP.
- Resolución Directoral N° 070-2014-DG-HEP/MINSA que aprueba Manual de Organización y Funciones del Departamento de Enfermería del Hospital de Emergencias Pediátricas.
- Resolución Directoral N° 018-2019-DG-HEP/MINSA que asigna funciones de Jefe del Departamento de Enfermería del HEP.
- Resolución Directoral N° 136-2020-DG-HEP/MINSA que aprueba el Plan Operativo Institucional Multianual 2021-2023.
- Resolución Administrativa N° 110-2019-HEP/MINSA que asigna funciones a las nuevas Jefaturas del Servicio del Departamento de Enfermería del HEP.
- Resolución Directoral N° 130-2021-DG-HEP/MINSA que aprueba el Plan Operativo Institucional 2022 consistente con el PIA.

VI. DIAGNOSTICO SITUACIONAL

El Hospital de Emergencias Pediátricas - HEP, es un hospital de referencia nacional categoría III-E, brinda atención especializada de enfermería en forma permanente y continuada en emergencias y urgencias pediátricas a los usuarios de Lima y provincias.

6.1 RECURSOS HUMANOS

El D.E. actualmente cuenta con **255 trabajadores**, 141 enfermeras y 114 técnicas de enfermería, en ello incluido el personal que ha ido reincorporándose a la modalidad de trabajo semipresencial o presencial posterior a evaluación por el Servicio de Seguridad del trabajador y 1 técnico administrativo.

- El Departamento de Enfermería cuenta con **5 enfermeras** con asignación de funciones de **Supervisión I de Enfermería y 4 Jefaturas de Enfermería** de Servicios asistenciales, se requiere de 1 enfermera para Coordinación de áreas de cirugía o medicina pediátrica debido a la carga de gestión administrativa en el servicio de hospitalización.
- El servicio de Emergencia y Urgencia cuenta con **34 Enfermeras y 42 Técnicos (as) en Enfermería.**
- El servicio de Cuidados Intensivos cuenta con **33 Enfermeras y 17 Técnicas en Enfermería.**
- El servicio de Hospitalización cuenta con **45 Enfermeras y 43 Técnicas en Enfermería.**
- El servicio de Centro Quirúrgico y Central de Esterilización cuenta con **17 Enfermeras y con 11 Técnicas en Enfermería.**

Este recurso humano profesional y técnico de Enfermería especializado, comprometido con la niñez y con alto espíritu de superación en fortalecer sus competencias en las diferentes especialidades como Medicina, Neumología, Cirugía, Traumatología, Neurocirugía, Emergencias y Urgencias, Cuidados Intensivos de pediatría y neonatología, Centro quirúrgico, Central de Esterilización e Inmunizaciones, enfocado a la calidad y la mejora continua de los procesos y satisfacción del usuario, inclusive en contexto de pandemia por COVID 19. Ver Tabla N° 01



TABLA N° 01 - ESTRUCTURA DEL RECURSO HUMANO - DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA 2022

UNIDAD ORGANICA	CARGO	PROFESION	MAESTRIA / ESPECIALIDAD	REGIMEN LABORAL	TOTAL DE HRS DE TRABAJO	N° DE RR. HH	TOTAL DE RR. HH
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA	JEFE DPTO	LIC. EN ENFERMERIA	MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD ESP. CUIDADOS INTENSIVOS PEDIATRICOS	NOMBRADO	144 HRS	1	
	SUPERVISOR - I	LIC. EN ENFERMERIA	2 ESP. EN CUIDADOS INTENSIVOS PEDIATRICOS	NOMBRADO	720 HRS	5	8
			2 ESP. EN EMERGENCIAS Y DESASTRES				
			1 ESP. EN CUIDADOS INTENSIVOS NEONATAL				
	TECNICO ADMINISTRATIVO	-	CAS	144 HRS	1		
TECNICO DE ENFERMERIA	TECNICO DE ENFERMERIA	* PERSONAL CON COMORBILIDAD	NOMBRADO	150 HRS	1		
			TOTAL		1158 HRS		
SERVICIO DE EMERGENCIA Y URGENCIA	JEFATURA	LIC. EN ENFERMERIA	MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA	NOMBRADO	144 HRS	1	
	ENFERMERAS	LIC. EN ENFERMERIA	TITULO Y/O CONSTANCIA DE EGRESO DE ESTUDIOS DE ESPECIALIDAD DE EMERGENCIAS Y DESASTRES	NOMBRADO	3312 HRS	23	35
				CAS	576 HRS	4	
				CAS COVID	1008 HRS	7	
				TOTAL		5040 HRS	
TECNICAS DE ENFERMERIA	TECNICO DE ENFERMERIA	-	NOMBRADO	4350 HRS	29		
			CAS	300 HRS	2		
			CAS COVID	1650 HRS	11		
			TOTAL	6300 HRS			
SERVICIO DE CUIDADOS INTENSIVOS	ENF EN TRABAJO REMOTO	LIC. EN ENFERMERIA	ESP. EMERGENCIAS Y DESASTRES	1 NOMBRADA	150 HRS	1	1
	JEFATURA	LIC. EN ENFERMERIA	LIC. EN ENFERMERIA CON TITULO DE ESP. CUIDADOS INTENSIVOS PEDIATRICOS	NOMBRADO	144 HRS	1	34
			TITULO DE ESP. CUIDADOS INTENSIVOS PEDIATRICOS O NEONATAL	NOMBRADO	4176 HRS	29	
			ESTUDIOS DE ESPECIALIDAD CUIDADOS INTENSIVOS	CAS	288 HRS	2	
	ENFERMERAS	LIC. EN ENFERMERIA	ESTUDIOS DE ESPECIALIDAD CUIDADOS INTENSIVOS	CAS COVID	288 HRS	2	
			TOTAL	4896 HRS			
TECNICAS DE ENFERMERIA	TECNICO DE ENFERMERIA	-	-	NOMBRADO	1800 HRS	12	17
				CAS	150 HRS	1	
				CAS COVID	600 HRS	4	

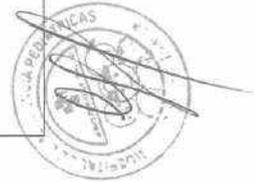


PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA 2022

		TOTAL			2550 HRS	
ENF DE LICENCIA		1 LIC. EN ENF. CON GOZE Y COMPENSACION POSTERIOR	NOMBRADO		0	1
JEFATURA	LIC. EN ENFERMERIA	MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD TITULO DE ESP. EN PEDIATRIA	NOMBRADO	144 HRS	1	0
ENFERMERAS	LIC. EN ENFERMERIA	TITULO Y/O CONSTANCIA DE EGRESO DE ESTUDIOS DE ESPECIALIDAD	NOMBRADO CAS CAS COVID	3600 HRS 1872 HRS 1008 HRS	25 13 7	46
		TOTAL		6624 HRS		
TECNICAS DE ENFERMERIA	TECNICO DE ENFERMERIA		NOMBRADO CAS CAS COVID	3600 HRS 1050 HRS 1800 HRS	24 7 12	43
		TOTAL		6450 HRS		
ENF EN TRABAJO REMOTO	LIC. EN ENFERMERIA	ESP. EN PEDIATRIA	NOMBRADAS	450 HRS	3	
ENF DE LICENCIA	LIC. EN ENFERMERIA	1 LIC. EN ENF. EN SUSPENSION PERFECTA	CAS	0	1	
TECN. DE ENF EN LICENCIA	TECNICO DE ENFERMERIA		NOMBRADO CAS	0 0	2 1	
JEFATURA	LIC. EN ENFERMERIA	LICENCIADA EN ENFERMERIA ESTUDIOS DE ESP. EN CENTRAL DE ESTERILIZACION Y QUIRURGICO	NOMBRADO	144 HRS	1	18
ENFERMERAS	LIC. EN ENFERMERIA	TITULO Y/O CONSTANCIA DE EGRESO DE ESTUDIOS DE ESPECIALIDAD DE CENTRO QX	NOMBRADO CAS CAS COVID	1584 HRS 432 HRS 432 HRS	11 3 3	
		TOTAL		2592 HRS		
TECNICAS DE ENFERMERIA	TECNICO DE ENFERMERIA	--	NOMBRADO CAS COVID	1050 HRS 600 HRS	7 4	11
		TOTAL		1650 HRS		
ENF EN TRABAJO REMOTO	LIC. EN ENFERMERIA	1 LIC. EN LICENCIA POST NATAL	CAS	0	1	0

SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO Y CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN



Fuente: Departamento de Enfermería 2022

PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA 2022

1. Se cuenta con una Enfermera en Estrategia Sanitaria de Inmunizaciones (ESNI) que brinda atenciones los Lunes, Miércoles y Viernes, no se cuenta con población determinada y la atención en esta área es a demanda, quedando sin atenciones los pacientes hospitalizados que requieren vacunas y en los días que no hay atención, excepción de situaciones de emergencias, requiriendo de 1 enfermera y una técnica de Enfermería que complementa la atención en forma continuada en dicha área.
2. En el Servicio de Centro Quirúrgico el requerimiento es insatisfecho por la brecha existente para la Unidad de Recuperación Post Anestésica, siendo necesaria considerar **6 Enfermeras y 2 Licenciadas en Enfermería** para C. de Esterilización para la supervisión de los procesos de esterilización. La licencia de radiación se otorga a las 16 Licenciadas instrumentistas, abarcando 10 días por cada semestre del año (20 días anuales) requiriendo 1 profesional de enfermería.
3. En el servicio de Radio diagnóstico por contexto de pandemia el personal fue rotado a áreas de Emergencia, falta de **2 Enfermeras con 150 horas**, en horario de Lunes a Sábado en turnos diurnos y cubrir la demanda insatisfecha en esta área.
4. Se cuenta con la Lic. Norma Valero Castro, con problemas de limitaciones físicas que contribuye en funciones de supervisión de la Seguridad del trabajador en la Oficina de personal.

TABLA N° 02 - PROFESIONAL DE ENFERMERIA SEGÚN ESPECIALIDAD – 2022

ESPECIALIDADES / SERVICIOS ASISTENCIALES	EMERGENCIAS Y DESASTRES	CUIDADOS INTENSIVOS NEONATAL	CUIDADOS INTENSIVOS PEDIÁTRICOS	PEDIATRIA	CENTRO QUIRURGICO	EN TRAMITE	SIN ESPECIALIDAD
EMERGENCIA	21	2	-	3	-	7	1
CUIDADOS INTENSIVOS	-	12	19	-	-	6	1
HOSPITALIZACION	12	2	-	14	4	16	8
CENTRO QUIRURGICO	-	-	-	-	12	4	3
TOTAL	33	16	19	17	16	33	13

Fuente: Departamento de Enfermería 2022

CONDICION DE ESPECIALIDAD	Nro	%
ENFERMERIA CON TITULO DE ESPECIALIDAD	101	69
ENFERMERIA CON TITULO DE ESPECIALIDAD EN TRAMITE	33	22
ENFERMERIA SIN ESPECIALIDAD O EN ESTUDIOS	13	9
TOTAL	147	100

*considerando personal profesional en trabajo remoto

- o Del total de 140 (100%) profesionales de enfermería especialistas, 101 (69%) tienen título con Registro de Enfermera (o) especialista (REE) y 33 (22%) son egresadas o están en trámites administrativos para obtener el título de la especialidad y 13 (9%) no cuentan con especialidad o están en estudios.

- o Del total de 101 (100%) profesionales de enfermería, 33 (33%) son especialistas en **Emergencias y Desastres**, 19 (19%) poseen especialidad en **Cuidados Intensivos Pediátricos** y 17 (17%) poseen especialidad en **Enfermería Pediátrica** y 16 (16%) cuentan con especialidad en **Cuidados Intensivos Neonatal y Centro Quirúrgico**

El recurso humano ha sido disminuido en aplicación de la reglamentación por pandemia frente a la infección por SARS COV 2 y sus variantes, afectando la atención y cuidado de enfermería en los servicios asistenciales, se ha procedido a la reincorporación paulatina y progresiva, siendo aun ésta insuficiente.

En la actualidad no se cuenta con 4 enfermeras desarrollando actividades en Teletrabajo y 2 enfermeras en licencia por gestación de las diferentes especialidades.



TABLA Nº 03 - DISTRIBUCION POR HORAS HOMBRE - PROFESIONAL DE ENFERMERIA 2022 (144 horas / mes)

DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA 2022					
LICENCIADAS EN ENFERMERIA	Horas/día	Días/año	Horas/año	Hora/mes	Total Requerimiento
Supervisión I	24	365	8,760	1584	5.5
SERVICIO DE EMERGENCIA Y URGENCIA					01
Jefe de Servicio de Enfermería					
Emergencia / Trauma shock	72	365	26,280	1584	16.5
S. Observación 1 A	24	365	8,760	1584	5.5
S Observación 2	24	365	8,760	1584	5.5
Inmunizaciones	12	240	2,880	1584	1.8
Transporte asistido	12	288	3,456	1584	2.3
Triage	24	365	8,760	1584	5.5
TOTAL	144		50,136		37.2
SERVICIO DE CUIDADOS INTENSIVOS					01
Jefe de Servicio de Enfermería					
SCI A	48	365	17,520	1584	11.0
SCI B	48	365	17,520	1584	11.0
SCI NEO	48	365	17,520	1584	11.0
TOTAL	144		52,560		33
SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN					01
Jefe de Servicio de Enfermería					
Sala 1 B	24	365	8,760	1584	5.5
Sala 1 C - respiratorios	24	365	8,760	1584	5.5
Sala 3 A	24	365	8,760	1584	5.5
Sala 3B Intermedios	48	365	17,520	1584	11.0
Sala 3 C	24	365	8,760	1584	5.5
Sala 2 D	24	365	8,760	1584	5.5
Sala 2 E	24	365	8,760	1584	5.5
Consultorio Especializado	12	240	2,880	1584	1.8
TOTAL	186		73,536		45.8 (46)
SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO Y CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN					01
Jefe de Servicio de Enfermería					
Quirófano 1	48	365	17,520	1584	11.0
Quirófano 2 **	24	365	8,760	1584	5.5
URPA	24	365	8,760	1584	5.5
Cirugía de día / sala 3	12	288	3,456	1584	2.3
Central de esterilización	12	365	4,380	1584	2.8
Licencia por radiación	12	64	768	1584	0.5
TOTAL	132		43644		25 (28)
SERVICIO DE RADIO DIAGNOSTICO					
Radiología - TEM	12	288	3,456	1584	2.3

Fuente: Departamento de Enfermería 2022



TABLA N° 04 - DISTRIBUCION POR HORAS HOMBRE – TECNICOS (AS) EN ENFERMERIA 2022 - 150 horas / mes

DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA					
TECNICO ADMINISTRATIVO	Horas/día	Días/año	Horas/año	Hora/mes	TOTAL REQUERIMIENTO
Jefatura Departamento de enfermería	8	270	2160	2112	01
Jefaturas de enfermería	8	270	2160	2112	01
SERVICIO DE EMERGENCIA Y URGENCIA					
TECNICOS (AS) ENFERMERÍA	Horas/día	Días/año	Horas/año	Hora/mes	Total Requerimiento
Emergencia	48	365	17,520	1650	10.6
Tópico Cirugía	24	365	8,760	1650	5.3
Sala de observación 1A	24	365	8,760	1650	5.3
Triage	24	365	8,760	1650	5.3
Sala de observación 2 (COVID 2)	24	365	8,760	1650	5.3
UTAB	24	365	8,760	1650	5.3
Transporte asistido	12	288	3,456	1650	2.0
Inmunizaciones	12	288	3,456	1650	2.0
TOTAL	156		56,016		41.1
SERVICIO DE CUIDADOS INTENSIVOS					
SCI A	24	365	8,760	1650	5.3
SCI B	24	365	8,760	1650	5.3
SCI NEO	24	365	8,760	1650	5.3
Limpieza / desinfección	12	288	3,456	1650	2.0
TOTAL	72		26,280		18
SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN					
Sala 1 B	24	365	8,760	1650	5.3
Sala 1 C	24	365	8,760	1650	5.3
Sala 2 D	24	365	8,760	1650	5.3
Sala 2 E	24	365	8,760	1650	5.3
Sala 3 A	24	365	8,760	1650	5.3
Sala 3 B	24	365	8,760	1650	5.3
Sala 3 C	24	365	8,760	1650	5.3
Cons. Especializado Ped	12	288	3,456	1650	2.0
Consultorio Cirugía y esp 1	12	288	3,456	1650	2.0
Consultorio Cirugía y esp 2	12	288	3,456	1650	2.0
TOTAL	192		70,080		39.1 (43)
SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO Y CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN					
Centro quirúrgico	24	365	8,760	1650	5.3
URPA	12	365	4,380	1650	2.6
Central Esterilización	24	365	8,760	1650	5.3
TOTAL	60		21,900		13.2
SERVICIO DE APOYO AL DIAGNOSTICO					
Rayos X - TAC	12	180	2,160	1650	1.0



El Departamento de Enfermería cuenta actualmente con solo un técnico administrativo, la cual no se abastece para el cumplimiento de la gestión administrativa, teniendo como resultado retraso y sobrecarga en los procesos administrativos y por ende dificulta la supervisión de los servicios asistenciales como Jefa del Departamento.

1. El servicio de Emergencia y Urgencia cuenta con personal técnico (02) de licencia con goce por enfermedad, siendo ellas la Tecn. Juana Becerra Guevara y Tecn. Maria Chirhuana Gonzales.
2. El servicio de Cuidados Intensivos y de Hospitalización cuentan con requerimiento óptimo de los servicios.
3. El servicio de Centro Quirúrgico cuenta con **6 Técnicas(os) en Enfermería** y Central de Esterilización y con **5 Técnicas en Enfermería**, siendo el requerimiento insatisfecho por la brecha existente de la URPA y zonas en central de esterilización para el procesamiento de los materiales estériles, siendo necesario contar con 5 técnicos de enfermería, se cuenta con el apoyo de la Tecn. Carmen Godoy con problemas de limitaciones físicas que apoya en funciones asistenciales en dicha área.
4. El servicio de radiodiagnóstico requiere de 1 técnica de enfermería para el cumplimiento de funciones en limpieza y desinfección de equipos relacionados a la atención del paciente en dicho espacio.
5. Se cuenta con la Tec. Susana Cunza Quispe, con problemas de salud física que contribuye en funciones administrativas en Tele atiendo HEP, así como la Tec. Estela Torres Chinchano que apoya en funciones administrativas en el Departamento de Enfermería.



En relación a la necesidad de recurso humano, no se cuenta con servicios complementarias, ni es posible contrato por servicio de terceros de acuerdo a normativa por emergencia sanitaria, lo cual dificulta cubrir las necesidades ante ausencias imprevistas por descansos médicos, periodo de licencia por contagios en el personal de salud por directivas de salud ocupacional emanadas de las directivas del manejo del trabajador de salud contagiado con el virus, viéndose mermado el recurso humano para mantener continuada la atención de enfermería o inclusive ausencias imprevistas.

TABLA N° 05 - BRECHA DE OFERTA DE RECURSOS HUMANOS POR PANDEMIA COVID 19 - 2021

	N° Lic. por día (a)	Horas día requeridas (c=a x 12)	Horas año requeridas (d=c x 365)	Horas Lic. disponibles al año * (e= 144x11)	Total Horas disponibles al año (g=e x f)	Brecha de horas año (d-g)	N° de Lic. necesarios * (h)	N° de Lic. actuales (f)	Brecha Lic. (h-f)	Brecha de horas mes
EMERGENCIA	12	144	46920	1584	44352	2568	30	28	1.62	214
HOSPITALIZACIÓN	16	192	70080	1584	66528	3552	44	42	2.24	296
UCI	12	144	52560	1584	50688	1872	33	32	1.18	156
CENTRO QUIRÚRGICO	6	72	26280	1584	23760	2520	17	15	1.59	210
TOTAL	45	552	195840	1584	185328	10512	124	117	6.64	876

- (h) bajo las condiciones de emergencia sanitaria

Por lo antes expuesto, se hace prioritario la implementación de servicios complementarias NO COVID, la cual aliviaría en parte la situación actual, buscando reducir la brecha de recurso humano y garantizar la atención continua en los diferentes servicios del Hospital. Se programarían turnos de 06 horas ó 12 hrs. por el contexto y teniendo en cuenta la demanda:

- Enfermera brindará atención y cuidados en turnos de 7:00 a 19:00 horas y de 19:00 a 7:00 horas. De lunes a domingo.

6.2 Cumplimiento de Indicadores del Plan Operativo Anual 2021

➤ INDICADORES DE ENFERMERIA

El Departamento de Enfermería cuenta con un Registro de Indicadores de Desempeño y Eventos Adversos en cada servicio asistencial de las diferentes especialidades como medicina, cirugía, neurocirugía, traumatología, urgencias y emergencias, centro quirúrgico, cuidados intensivos pediátrico, neonatales y Estrategias Sanitarias de Inmunizaciones y Servicio de Tomografía.

TABLA N° 06 – CUMPLIMIENTO DE INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA - AÑO 2021

INDICADOR (Denominación)	FORMA DE CÁLCULO (Fórmula)	VALOR ESPERADO	NUMERADOR	DENOMINADOR	VALOR ALCANZADO	GRADO DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLES
% Flebitis asociada a Catéter Venoso Central de Inserción Periférica (CVCIP)	N° pac. con flebitis asociada a CVCIP x 100 / N° de pac. con CVCIP	< 1%	0	66	0%	100%	Departamento de Enf. SCI NEO
% Procedimientos Especializados de Enfermería en Pacientes Críticos	N° de pacientes con catéter venoso central de inserción periférica (CVCIP) en el SCI x 100 / N° de egresos del SCI	16%	41	41	100%	100%	Departamento de Enf. SCI NEO.
% flebitis asociada a CVC	N° pacientes con flebitis asociada a CVC x 100 / N° de pacientes con CVC	< 1%	1	563	0.2%	100%	Departamento de Enf. SCI, Hospitalización
% Flebitis asociada a Catéter venoso periférico (CVP)	N° pacientes con flebitis asociado a CVP x 100 / N° pacientes <i>cl</i> CVP	2%	6	1684	0.3%	100%	Departamento de Enf. SCI, Hospitalización
% Pacientes con lesiones por presión (LPP)	N° pacientes con LPP x 100 / N° pac. hospitalizados con movilización limitada	8%	16	310	5.3%	100%	Departamento de Enf. Servicios de Enfermería
% Eritema de piel por uso de pañal	N° eritema de piel por uso de pañal x 100 / Total de pacientes hospitalizados	10%	93	937	10%	100%	Departamento de Enf. SCI, Hospitalización
% caídas	N° caídas de pacientes x 100 / N° de pacientes hospitalizados	<2%	1	1456	0.1%	100%	Departamento de Enf. Servicios de Enfermería
% de egresos con acompañantes que recibieron consejería de promoción de estilos de vida saludables	N° de egresos con al menos un acompañante que recibió consejería en promoción de estilos de vida saludables x 100 / N° total de egresos de áreas hospitalarias	90%	1456	1509	97%	100%	Departamento de Enf. Serv. Hospitalización
% de personal del HEP vacunados contra SARS COV 2	N° de personal del HEP vacunados contra SARS COV 2 x 100 / N° total de personal del HEP	99%	762 (1)	757 (2)	696 (REF)	100%	Departamento de Enf. Serv. Emergencia y Urgencias, ESNI



PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA 2022

% niños menores de 5 años vacunados a demanda	N° Niños < 5 años vacunados x 100 / N° total de niños programados	90%	334	640	52%	50%	Departamento de Enf. Serv. Emergencia y Urgencias, ESN
% de pacientes en URPA con estancia mayor o igual a 1 hr	N° de pac. Con estancia > 1 hr en URPA x 100/ N° de pacientes atendidos en URPA	96.69%	982	954	99.17%	100%	Departamento de Enf. Serv de Enfermería en Centro quirúrgico
Seguridad del paciente	N° de valoraciones de la CME del proceso de DAN x 100 / N° del total de procesos de DAN	99%					Departamento de Enf. C. Esterilización
Aseguramiento de los procesos de esterilización	N° de cumplimiento de indicadores de esterilidad x 100 / N° de cargas realizadas en el mes	99%	723	716	99%	100%	Departamento de Enf. C. Esterilización
Tele atenciones de Enfermería	N° de tele atenciones de Enfermería	99%	-	-	9722	100%	Departamento de Enf. / ETR

*La permanencia del paciente post operado inmediato en URPA menor de 2 horas depende de varios factores: tipo de anestesia, tipo de cirugía o procedimiento realizado, la necesidad de ingreso al quirófano de cirugía de emergencia, los pacientes post operados con SARS COV 2 que realizaron recuperación post anestésica en quirófano N°2 y fueron trasladados a sus unidades de aislamiento en condiciones estable, ello debe considerarse como un indicador adicional en el contexto de pandemia.



6.3 Cumplimiento de METAS DEL PLAN OPERATIVO ANUAL 2021

El cumplimiento de metas del POI han sido óptimos a pesar del contexto de crisis sanitaria, lo que se demuestra en las siguientes tablas.

TABLA N° 07 - INDICADORES HOSPITALARIOS 2021

INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	VALOR ESPERADO	NUMERADOR	DENOMINADOR	VALOR ALCANZA DO 2021	% CUMPLIMIENTO	FUENTE	RESPONSABLE	COMENTARIOS
Proporción de procedimientos especializados de enfermería en pacientes críticos.	N° de pacientes con catéter percutáneo (PICC) en UCI x 100/ N° total de egresos de UCI.	25%	41	41	100%	100%	Informes del Servicio de Enfermería en Cuidados Intensivos	DENF	Se ha superado satisfactoriamente al valor esperado.
Proporción de egresos con acompañantes que recibieron educación sanitaria para la promoción de estilos de vida saludables.	N° de egresos con al menos un acompañante que recibió una o más charlas de promoción de estilos de vida saludables x 100/ N° total de egresos	100%	1456	1509	97%	100%	Registros Departamento de Enfermería	DENF	

TABLA N° 08 - EVALUACION DE ACTIVIDADES DE ESTRATEGIAS SANITARIAS 2021

CODIGO ACTIVIDAD OPERATIVA CEPLAN	Meta SIAF	Unidad de Medida	POI MODI F II	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL EJECUTADO	%	RESPO NSABL E
3325401 - VACUNACION NIÑO < 1 AÑO	1	NIÑO PROTEGIDO	250	30	0	0	18	10	8	9	0	18	8	7	7	93	37%	DENF
3325402 - VACUNACION NIÑO = 1 AÑOS	1	NIÑO PROTEGIDO	220	27	0	5	33	23	32	13	0	20	17	7	4	153	70%	DENF
3325403 - VACUNACION NIÑO = 4 AÑOS	1	NIÑO PROTEGIDO	54	7	0	0	5	2	6	3	0	17	1	4	0	40	74%	DENF
3325405 - VACUNACION NIÑO = 2 AÑOS	1	NIÑO PROTEGIDO	54	2	0	0	3	7	10	0	0	8	2	4	3	30	56%	DENF
3325406 - VACUNACION NIÑO = 3 AÑOS	1	NIÑO PROTEGIDO	32	0	0	0	2	6	4	1	0	5	1	1	1	18	56%	DENF

MG. OLGA M. TORRES PACAHUALA



VI IDENTIFICACION Y PRIORIZACION DE PROBLEMAS: MATRIZ FODA - DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>F1. Aprox. 69% de Enfermeras con título de especialidad y con grado y estudios de maestría y doctorado.</p> <p>F2. Más del 90% de recursos humanos de enfermería competentes y con experiencia.</p> <p>F3. Material disponible de EPP en un 100% para atención hospitalaria por donación y adquiridos.</p> <p>F4. Asignación funcional de Supervisor I quien implementa instrumentos de monitoreo para la dirección y control del recurso humano, potencializar las competencias y solución de conflictos.</p> <p>F5. Registros de Enfermería que traducen en indicadores de calidad, producción y gestión.</p> <p>F6. Cuenta con servicio de Esterilización de Alta temperatura en forma permanente y continua para la concentración del procesamiento y distribución de productos y materiales estériles en C. Esterilización.</p> <p>F7. Disminución del rehuso de material descartable.</p> <p>F8 Vacunatorio con mejora de infraestructura y equipamiento</p> <p>F9 Personal de enfermería capacitado virtualmente</p> <p>F10 Herramientas de gestión y control para la supervisión de la seguridad del pac.</p> <p>F11. Atención especializada y continua las 24 horas en pandemia.</p> <p>F12. Liderazgo de enfermeras que presiden comités (Seguridad del paciente, UGDR y de adquisiciones).</p> <p>F13. Enfermeras capacitadas en acreditación hospitalaria e integrantes de equipos de evaluadores internos.</p> <p>F14. Disponibilidad de materiales e insumos con avances tecnológicos para atención de pacientes respiratorios por pandemia, dentro de protocolos sanitarios.</p> <p>F15 Presencia de recurso humano, técnica de enfermería por vulnerabilidad que facilita procesos administrativos.</p> <p>F16 Enfermeras en T.R que permiten realizar monitoreo y orientaciones y capacitaciones en temas de sus competencias.</p>	<p>O1. Política Nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social - Fortalecimiento de la familia, protección y promoción de la niñez, la adolescencia y la juventud. - Gestión del riesgo de desastre. - Sociedad del conocimiento e información - Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 - Decreto Supremo N° 018-2021 <p>O2 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado</p> <p>O3. Ley de Emergencias.</p> <p>O4. Ley del Enfermero Peruano.</p> <p>O5. Ley de descanso físico adicional por exposición a radiaciones ionizantes o sustancias radiactivas.</p> <p>O6. Ley aseguramiento universal de salud.</p> <p>O7. La crisis sanitaria empodera a enfermería.</p> <p>O8. Acreditación hospitalaria del MINSA.</p> <p>O9. Hospital de referencia nacional.</p> <p>O10. Demanda insatisfecha de los usuarios por la atención pediátrica especializada y de alta complejidad.</p> <p>O11. Plataformas virtuales que permiten coordinaciones externas, reuniones y otras.</p> <p>O12. Apertura de tele orientación y tele monitoreo de enfermería.</p> <p>O13. Capacitaciones ofertadas por el Colegio de Enfermeros.</p> <p>O14. Convenios con Instituciones y Universidades promoviendo la docencia universitaria según protocolos.</p>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>D1. Carencia de un programa efectivo de suplencias de personal profesional y tecn. de enfermería ante ausencias imprevistas.</p> <p>D2. Falta de actualización de Guías de intervención y procedimientos de enfermería que evidencien la calidad del cuidado especializado y seguridad del paciente en situación de urgencia y emergencias pediátricas.</p> <p>D3. Inadecuada cultura organizacional en relación con la gestión de la calidad, seguridad del paciente y salud ocupacional.</p> <p>D4. Alta rotación de recurso humano profesional de Enfermería en los servicios asistenciales.</p>	<p>A1. Existencia de otras entidades de salud en Lima que ofertan atención de emergencias y urgencias a la población pediátrica.</p> <p>A2. Referencia y estancia de pacientes con enfermedades de recuperación y rehabilitación que demanda hospitalización prolongada.</p> <p>A3. Ubicación del hospital en zona de delictiva.</p> <p>A4. Migración de Recurso humano competente por mejor oferta económica a otras instituciones de salud.</p> <p>A5. Recurso humano no disponible en el mercado por remuneración más alta.</p>



<p>D5. Inadecuado y deficiente mobiliario de escritorio para los procesos de atención directa al paciente.</p> <p>D6. Ausencia de Plan de Desarrollo de las Personas adecuado al contexto.</p> <p>D7. Falta de programa de inducción al personal de reciente ingreso y pasantías de profesionales y técnicos en los diferentes servicios asistenciales.</p> <p>D8. Personal de reciente ingreso con inadecuada cultura en seguridad del paciente y competencias de enfermería en crisis sanitaria.</p> <p>D9. No se cuenta con Áreas de confort para el personal de enfermería que labora en las áreas asistenciales</p> <p>D10. 01 técnico administrativo para la gestión administrativa del Dpto. y servicios de Enfermería.</p> <p>D11. Sobrecarga administrativa de la jefatura de enfermería en hospitalización con dos servicios complejos de medicina y cirugía y sus especialidades.</p> <p>D12. Escaso desarrollo de competencias relacionadas a la historia clínica digital y programas informáticos.</p> <p>D13. 9% del personal profesional en estudios o sin especialidad y 22% en trámites para obtener el título de especialista.</p> <p>D14. Ausencia de enfermera que controle los procesos de esterilización, almacenaje y dispensación de material estéril para las áreas asistenciales.</p> <p>D15. Kardex de almacén general, no actualizado que permita la gestión de insumos y materiales de enfermería.</p> <p>D16. Escasa producción en investigación que evidencie el trabajo de enfermería.</p> <p>D17. Restricción de madre acompañante en áreas asistenciales por protocolos sanitarios.</p> <p>D18. 5% Personal técnico de enfermería vulnerable por edad y comorbilidad.</p> <p>D19. Recurso humano con afectación de las emociones (estrés, angustia, depresión, etc) por contexto de post pandemia.</p> <p>D20. Infraestructura insuficiente para cumplir con protocolos sanitarios en la atención pediátrica, adecuación de espacios dificultando la organización de los servicios.</p>	<p>A6. Inadecuada infraestructura no acorde a Normas Técnicas de Hospitales de nivel III, propiciando hacinamiento en los ambientes, no favoreciendo el confort del personal.</p> <p>A7. Bajo nivel de difusión y comunicación de las condiciones de urgencias y emergencias pediátricas a los usuarios externos.</p> <p>A8 Proyección de 4ta ola por COVID y otras alertas epidemiológicas.</p>
---	--



IDENTIFICACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS

PROBLEMAS DE OFERTA

1. Inadecuada implementación de normativas en procesos de gestión de la calidad y herramientas para la supervisión y seguridad del paciente.
2. Falta de actualización de Guías de intervención y procedimientos de enfermería que evidencien la calidad del cuidado especializado y seguridad del paciente en situación de urgencia y emergencia pediátrica.
3. Escaso desarrollo de competencias relacionadas a la historia clínica digital y programas informáticos.
4. Baja motivación de participación del profesional y técnico de enfermería en reuniones virtuales de los servicios de enfermería.
5. Falta de instrumentos de gestión y supervisión de procesos de esterilización, almacenaje y dispensación de material estéril para las áreas asistenciales.
6. Falta de recurso humano profesional y técnico en enfermería en algunos servicios asistenciales.
7. Sobrecarga laboral del técnico administrativo del departamento de enfermería.
8. Falta de Plan de Desarrollo de las personas relacionadas al cuidado especializado del paciente en situación de urgencia y emergencias pediátricas y neonatales de acuerdo a las necesidades, cambios y tecnologías.
9. Inadecuado nivel de conocimientos en relación con seguridad del paciente, gestión por procesos, calidad de atención y satisfacción del usuario.
10. Falta de actualización del programa de gestión de insumos y materiales de atención directa del paciente.
11. Escasa producción en investigación que evidencie el trabajo de enfermería.



PROBLEMAS DE DEMANDA

1. Inadecuada infraestructura no acorde a Normas Técnicas de Hospitales de nivel III, propiciando hacinamiento en los ambientes, no favoreciendo el confort del personal.
2. No se cuenta con Áreas de confort para el personal de enfermería que labora en las áreas asistenciales.
3. Inadecuado programa de inducción al personal de reciente ingreso y pasantías de profesionales y técnicos en los diferentes servicios asistenciales.
4. Carencia de programa efectivo de suplencias ante ausencias imprevistas frente a la pandemia.
5. Falta de reconocimiento de la Supervisión de enfermería que avalan la distribución del personal de enfermería, toma de decisiones ante imprevistos e incidentes que garantizan una atención de calidad.
6. Sobrecarga administrativa de la Jefatura de enfermería del servicio de hospitalización con servicios de medicina, cirugía y especialidades.
7. Inadecuado y deficiente mobiliario de escritorio y clínico para los procesos de atención del paciente.
8. Inadecuada disponibilidad de bienes de capital, insumos y materiales para el cuidado del paciente pediátrico.
9. Bajo nivel de difusión y comunicación de las condiciones de urgencias y emergencias pediátricas a los usuarios externos.

Para la determinación de la IDENTIFICACION Y PRIORIZACION de PROBLEMAS se discutió y analizó con las diferentes Jefaturas de Enfermería asistenciales, haciendo uso de la matriz correspondiente llegando a la siguiente priorización:

MATRIZ DE IDENTIFICACION Y PRIORIZACION DE ASPECTOS CRITICOS DE LA PRESTACION Y GESTION

CRITERIO	DESCRIPCION	ESCALA	PUNTAJE
MAGNITUD	Volumen, tamaño del problema	Muy alto	4
		Alto	3
		Medio	2
		Bajo	1
TENDENCIA	Comportamiento estable creciente o decreciente del problema	Muy alto	4
		Alto	3
		Medio	2
		Bajo	1
RIESGO	Probabilidad de que el problema ocasione daños importantes	Muy alto	4
		Alto	3
		Medio	2
		Bajo	1
CAPACIDAD DE INTERVENCION	Posibilidad de solución del problema	Muy alto	4
		Alto	3
		Medio	2
		Bajo	1



PROBLEMAS DE OFERTA

PROBLEMAS	MAGNITUD	TENDENCIA	RIESGO	CAPACIDAD DE INTERVENCIÓN	TOTAL
1. Falta de actualización de Guías de intervención y procedimientos de enfermería que evidencien la calidad del cuidado especializado y seguridad del paciente en situación de urgencia y emergencias pediátricas.	13	14	12	11	13
2. Inadecuado nivel de conocimientos en relación con seguridad del paciente, gestión por procesos, calidad de atención y satisfacción del usuario.	11	12	13	16	13
3. Inadecuada implementación de normativas en procesos de gestión de la calidad y herramientas para la supervisión y seguridad del paciente.	11	11	13	10	11
4. Falta de instrumentos de gestión y supervisión de procesos de esterilización, almacenaje y dispensación de material estéril para las áreas asistenciales.	13	13	14	13	14 (2º)
5. Falta de Plan de Desarrollo de las personas relacionadas al cuidado especializado del paciente en situación de urgencia y emergencias pediátricas y neonatales de acuerdo con las necesidades, cambios y tecnologías.	11	9	14	9	11
6. Falta de recurso humano profesional y técnico en enfermería en algunos servicios asistenciales.	15	13	15	16	15 (1º)



7. Falta de actualización del programa de gestión de insumos y materiales de atención directa del paciente.	12	14	12	12	13
8. Baja motivación de participación del profesional y técnico de enfermería en reuniones de los servicios de enfermería.	14	11	11	12	12
9. Sobrecarga laboral del técnico administrativo del departamento de enfermería.	12	13	13	12	13
10. Escaso desarrollo de competencias relacionadas a la historia clínica digital y programas informáticos.	13	11	12	12	12
11. Escasa producción en investigación que evidencie el trabajo de enfermería.	12	13	12	10	12

PROBLEMAS DE DEMANDA

PROBLEMAS	MAGNITUD	TENDENCIA	RIESGO	CAPACIDAD DE INTERVENCIÓN	TOTAL
1. Inadecuado programa de inducción al personal de reciente ingreso y pasantías de profesionales y técnicos en los diferentes servicios asistenciales.	12	14	14	13	13
2. Carencia de un programa efectivo de suplencias ante ausencias imprevistas frente a esta pandemia.	16	15	13	11	14 (1°)
3. Sobrecarga administrativa de la Jefatura de enfermería del servicio de hospitalización con servicios de medicina, cirugía y especialidades.	16	13	12	12	13
4. Inadecuada disponibilidad de bienes de capital, insumos y materiales para el cuidado del paciente pediátrico.	14	14	14	9	13
5. Bajo nivel de difusión y comunicación de las condiciones de urgencias y emergencias pediátricas a los usuarios externos.	13	12	11	11	12
6. Falta de reconocimiento de la Supervisión de enfermería que avalan la distribución del personal de enfermería, toma de decisiones ante imprevistos e incidentes que garantizan una atención de calidad.	14	16	11	13	14 (2°)
7. Inadecuada infraestructura no acorde a Normas Técnicas de hospitales de nivel III, propiciando hacinamiento en los ambientes, no favoreciendo el confort del personal.	16	13	11	9	12
8. No se cuenta con Áreas de confort para el personal de enfermería que labora en las áreas asistenciales inadecuadas.	15	13	10	13	13
9. Inadecuado y deficiente mobiliario de escritorio y clínico para los procesos de atención del paciente.	13	12	10	16	13



OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL:

- ✓ Fortalecer la gestión administrativa y asistencial, docencia e investigación del Departamento de enfermería con liderazgo transformacional- participativo para proporcionar un cuidado integral y especializado de Enfermería, gestionando procesos seguros y eficientes promocionando estilos de vida saludables y logrando la satisfacción de nuestros usuarios internos y externos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Implementar procesos de gestión del cuidado especializado de enfermería seguros, regulados y monitorizados.
2. Gestionar el potencial de recursos humanos para contar con una atención inmediata y oportuna en las urgencias y emergencias pediátricas.
3. Fortalecer las competencias profesionales, que favorezcan el desarrollo integral del talento humano profesional y técnico, generando mejoras en el cuidado especializado de nuestra población pediátrica.
4. Regular los procesos de esterilización, transporte, almacenaje y dispensación de material estéril de las áreas asistenciales y del centro quirúrgico, para la conservación de la esterilización en óptimas condiciones.
5. Prevenir las enfermedades transmisibles y no transmisibles, fomentando estilos de vida saludable en la población usuaria y contribuir a la prevención y control de enfermedades prevenibles por vacunas en los menores de 5 años y en los trabajadores de salud de acuerdo a la normatividad de ESNI.
6. Impulsar y fortalecer las habilidades blandas, estilos de vida saludable y las relaciones humanas en base a valores y principios ético-morales.
7. Fomentar la docencia e investigación en enfermería y generar evidencias científicas del quehacer enfermero.



PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA 2022

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES POR DESARROLLAR Y CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

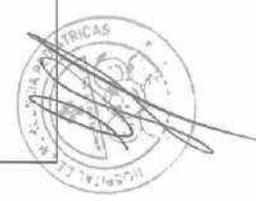
OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	META ANUAL	PROGRAMACION MENSUAL												RESPONSABLE		
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
1. Implementar procesos de gestión del cuidado especializado de enfermería seguros, y relacionados orientados. Ejecución de Plan deamiento Estratégico, Emergencia	Presentación del Plan de trabajo 2022 a Jefaturas de servicio por plataforma digital	Plan de trabajo aprobado con RD	1							1								DE /Jefatura de enfermería por servicios
	Elaborar y actualizar documentos normativos e indicadores de gestión de enfermería digitales.	Documentos de Gestión aprobados con RD	2							1								DE /Jefatura de enfermería por servicios
	Registro, monitoreo y difusión de indicadores de desempeño y eventos adversos	Informes	2								1						1	DE /Jefatura de enfermería por servicios
	Control del stock y dotación de instrumental, material, equipo, insumos y servicios para la atención oportuna del usuario interno y externo.	Cuadro de Necesidades Registro SIGA	1															DE-OL
	Elaborar el Plan de Auditoría del Departamento de Enfermería en coordinación con la Oficina de Gestión de la Calidad.	Plan elaborado	1									1						DE /Jefatura de enfermería por servicios / OGC
	Capacitación en gestión, administración y habilidades blandas al equipo de gestión del Dpto. de enfermería.	Jefes y supervisores de enfermería capacitados	1												1			DE /Jefatura de enfermería por servicios
	Revisión y evaluación de eventos adversos en las reuniones de comité de auditoría y de seguridad del paciente.	Acta de reunión	4														1	DE /Jefatura de enfermería por servicios
	Implementación, socialización en las reuniones virtuales de servicio y seguimiento de las recomendaciones en seguridad del paciente.	Informe	4														1	DE /Jefatura de enfermería por servicios

MG. OLGA M. TORRES PACAHUALA



PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA 2022

2. Gestionar el potencial de recursos humanos para contar con una atención inmediata y oportuna en las emergencias y emergencias de bioseguridad.	Elaboración de propuesta de acciones de mejora sobre el cuidado de enfermería en seguridad del paciente con las jefaturas de servicios y personal asistencial.	Informe	4							1	1	1	1	1	DE /Jefatura de enfermería por servicios
	Realización de auditoría de los procesos y registros de Enfermería relacionado a la seguridad del paciente.	Informe de auditorías realizadas	2						1						DE /Jefatura de enfermería por servicios
	Elaborar e implementar Plan de Servicios complementarios ante ausencias del personal de enfermería por pandemia y otras situaciones.	Plan elaborado	2						1						DE /Jefatura de enfermería por servicios
	Asignación de funciones de cinco (05) enfermeras para el cargo de Supervisor I.	Documento Técnico	1						1						DG - DE
	Gestión para la dotación de 02 enfermeras para Consultorio Especializado de urgencia.	Documento Técnico	1							1					DE
	Gestión para la dotación de dos (02) enfermeras para central de esterilización con responsabilidad administrativa.	Documento Técnico	1								1				DE
	Gestión para la dotación de cinco (05) enfermeras y cinco (05) técnicos de enfermería para la unidad de recuperación post anestésica.	Documento Técnico	1											1	DE - OEA
	Gestión para la dotación de un personal técnico administrativo para complementar la gestión administrativa y operativa de los servicios de enfermería.	Documento Técnico	1											1	DE - OEA
	Elaborar e implementar el Plan de Teletrabajo con énfasis en acciones de capacitación del cuidado especializado del paciente pediátrico - neonatal en situación de urgencia y emergencia, Seguridad de paciente, bioseguridad hospitalaria	Informe	1											1	DE /Jefatura de enfermería por servicios / Coordinación de TR



MATRIZ DE INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA - AÑO 2022

Nº	INDICADOR (Denominación)	FORMA DE CÁLCULO (Fórmula)	VALOR ESPERADO	RESPONSABLES
1	% Flebitis asociada a Catéter Venoso Central de Inserción Periférica (CVCIP)	$\frac{\text{Nº pac. con flebitis asociada a CVCIP}}{\text{Nº de pac. con CVCIP}} \times 100$	< 1%	Departamento de Enfermería SCI NEO, Hospitalización
2	% Procedimientos Especializados de Enfermería en Pacientes Críticos	$\frac{\text{Nº de pac. con catéter venoso central de Inserción Periférica (CVCIP) en el SCI}}{\text{Nº de egresos del SCI}} \times 100$	16%	Departamento de Enfermería SCI NEO
3	% flebitis asociada a CVC	$\frac{\text{Nº pac. con flebitis asociada a CVC}}{\text{Nº de pac. con CVC}} \times 100$	< 1%	Departamento de Enfermería SCI NEO, Hospitalización
4	% Flebitis asociada a Catéter venoso periférico (CVP)	$\frac{\text{Nº pac. con flebitis asociado a CVP}}{\text{Nº pac. c/ CVP}} \times 100$	2%	Departamento de Enfermería SCI NEO, Hospitalización
5	% Pacientes con lesiones por presión (LPP)	$\frac{\text{Nº pac. con LPP}}{\text{Nº pac. hospitalizados con movilización limitada}} \times 100$	8%	Departamento de Enfermería, Servicios de Enfermería
6	% Eritema de piel por uso de pañal	$\frac{\text{Nº eritema de piel por uso de pañal}}{\text{Total de pac. hospitalizados}} \times 100$	10%	Departamento de Enfermería SCI, Hospitalización
7	% caídas	$\frac{\text{Nº caídas de pac.}}{\text{Nº de pac. hospitalizados}} \times 100$	<2%	Departamento de Enfermería, Servicios de Enfermería
8	% de egresos con acompañantes que recibieron consejería de promoción de estilos de vida saludables	$\frac{\text{Nº de egresos con al menos un acompañante que recibió consejería en promoción de estilos de vida saludables}}{\text{Nº total de egresos de áreas hospitalarias}} \times 100$	90%	Departamento de Enfermería Serv. Enf. Hospitalización
9	% de personal del HEP vacunados contra SARS COV 2	$\frac{\text{Nº de personal del HEP vacunados contra SARS COV 2}}{\text{Nº total de personal del HEP}} \times 100$	90%	Departamento de Enfermería, Serv. Enf. Emergencia y Urgencias, ESNI
10	% niños menores de 5 años vacunados a demanda	$\frac{\text{Nº Niños < 5 años vacunados}}{\text{Nº total de niños programados}} \times 100$	90%	Departamento de Enfermería, Serv. Enf. Emergencia y Urgencias, ESNI



PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA 2022

11	% de pacientes en URPA con estancia mayor o igual a 1 hr	N° de pac. Con estancia de 2 hrs en URPA en un periodo x 100/ N° de pac. que ingresaron a URPA en el mismo periodo	96%	Departamento de Enfermería. Serv de Enfermería en Centro quirúrgico
12	Seguridad del paciente	<u>N° de valoraciones de la CME del proceso de DAN x 100 / N° del total de procesos de DAN</u>	99%	Departamento de Enfermería. SECQxyCE
13	Aseguramiento de los procesos de esterilización	<u>N° de cumplimiento de indicadores de esterilidad x 100 / N° de cargas realizadas en el mes.</u>	98%	Departamento de Enfermería. SECQxyCE
14	Verificación de la efectividad de proceso de esterilización	<u>N° de cargas por autoclave. con hoja de verificación, con indicadores de esterilización correctos x mes x 100 / N° total de cargas por autoclave por mes</u>	99%	Departamento de Enfermería. SECQxyCE
16	Tele atenciones de Enfermería	N° de tele atenciones de Enfermería	99%	Departamento de Enfermería / ETR



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS

Mg. OLGA M. TORRES PACAHUALA
C.E.P. N° 21961 / R.E.E. N° 1204
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA