



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN ENFERMERÍA MODALIDAD HÍBRIDA**

PROYECTO DE TITULACIÓN CAPSTONE

**Plan de mejora para disminuir la sobrecarga laboral en el personal de enfermería
en el área de hemodiálisis**

Autor:

Lcdo. David Reyes Mite

Tutor:

PhD. Ángeles Yáñez

2024

Índice de contenidos

ÌNDICE

1.RESUMEN EJECUTIVO.....	1
2.-ANTECEDENTES.....	3
2.1 Profundización del Problema.....	3
RECURSOS HUMANOS DE ENFERMERIA:.....	4
Figura 1. Árbol de problemas	6
2.2 ARGUMENTACIÓN TEÓRICA.....	7
SOBRECARGA LABORAL.....	7
ACTIVIDADES PROFESIONALES: ENFERMERO EN HEMODIALISIS.....	7
LICENCIADO/A EN ENFERMERÍA (PERSONAL PROFESIONAL)	8
AUXILIAR DE ENFERMERÍA (PERSONAL NO PROFESIONAL)	9
PRINCIPALES PROBLEMAS Y SOLUCIONES DE TRABAJO EN PERSONAL DE SALUD EN HEMODIALISIS	10
2.3 JUSTIFICACIÓN	12
3. OBJETIVO	14
El objetivo general:	14
Objetivos específicos:	14
Figura 2. Árbol de objetivo.....	15
3.1.- Resultados esperados.....	16
4.- MARCO METODOLÓGICO	16
Alcance de la investigación	16
Diseño de la investigación	16
Enfoque de la investigación.....	16
Técnica de la investigación.....	16
Instrumento de la investigación	17

4.1 MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO	17
4.2 MATRIZ DEL MARCO LÓGICO	18
4.3.-MONITOREO DE IMPLEMENTACIÓN	21
EVALUACIÓN PRELIMINAR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO	22
4.4 PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES SEGÚN LOS RESULTADOS	23
5.- PRESUPUESTO	25
6.- CONCLUSIONES	25
7.-RECOMENDACIONES	25
8.-REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA	27
APÉNDICE.....	29
APÉNDICE A.....	29
GUÍA ORIENTADORA DE LAS PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA	29
APÉNDICE B.....	30
Anexo 1. <i>Encuesta realizada al personal de enfermería</i>	30
APÉNDICE C.....	31
Anexo 2. <i>Reuniones realizadas con el personal de enfermería</i>	31
Apéndice D	31
Anexo 3. <i>Asignaciones de actividades del personal de enfermería</i>	31
APÉNDICE E.....	32
Anexo 4. <i>Formato de horario de 15 horas</i>	32

1. RESUMEN EJECUTIVO

1.1 PROBLEMA

En el Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo el Área de hemodiálisis ambulatorio es un anexo que está ubicada en las afueras del hospital, esta área dispone 2 salas con 23 y 24 sillones con un total de 47 máquinas de diálisis para atender con calidad a los pacientes dialíticos.

1.2 OBJETIVO GENERAL

El proyecto CAPTONE tiene como objetivo gestionar un plan de mejora para disminuir la sobrecarga laboral en el personal de enfermería en el área de hemodiálisis del hospital Teodoro Maldonado Carbo, este tiene la finalidad de reducir la carga labora en el profesional de enfermería

1.3 METODOLOGIA

Para lograr este objetivo, se utilizará un marco lógico con una herramienta de ejecutar una planificación, ejecución y evaluación del proyecto

1.4 RESULTADOS ESPERADOS

A la ejecución del proyecto de mejora para disminuir la sobrecarga laboral en el personal de enfermería en el área de hemodiálisis, se proyecta llegar al cumplimiento de los resultados esperados.

1. Las enfermeras/os conozcan sus funciones.
2. La unidad de diálisis se organiza con todo el equipo multidisciplinario según a la demanda de pacientes.
3. Los profesionales de enfermería complacida con horarios de trabajo donde pueden realizar las actividades correspondientes durante su jornada laboral.

PALABRAS CLAVES

Sobrecarga laboral, personal de enfermería, cuidado, hemodiálisis, organización.

EXECUTIVE SUMMARY

1.1 PROBLEM

At the Teodoro Maldonado Carbo Specialty Hospital, the outpatient hemodialysis area is an annex that is located on the outskirts of the hospital. This area has 2 rooms with 23 and 24 chairs with a total of 47 dialysis machines to provide quality care to patients. dialysis patients.

1.2 GENERAL OBJECTIVE

The CAPTONE project aims to manage an improvement plan to reduce the work overload in the nursing staff in the hemodialysis area of the Teodoro Maldonado Carbo Hospital, this has the purpose of reducing the work load in the nursing professional.

1.3 METHODOLOGY

To achieve this objective, a logical framework will be used with a tool to execute project planning, execution and evaluation.

1.4 EXPECTED RESULTS

In the execution of the improvement project to reduce work overload in nursing staff in the hemodialysis area, it is planned to achieve the expected results.

1. Nurses know their functions.
2. The dialysis unit is organized with the entire multidisciplinary team according to patient demand.
3. Nursing professionals are pleased with work schedules where they can carry out the corresponding activities during their work day.

keywords

Work overload, nursing staff, care, hemodialysis, organization.

2.-ANTECEDENTES

2.1 Profundización del Problema

El servicio de hemodiálisis del hospital Teodoro Maldonado Carbo, esta institución de salud de tercer nivel, se encarga de admitir a pacientes de distintas ciudades y cantones de la provincia de Guayas, al momento el servicio cuenta con una disponibilidad de 90% en donde los pacientes puede realizarse su tratamiento de hemodiálisis, el área dispone 2 salas con 23 y 24 sillones con un total de 47 máquinas de diálisis, para atender con calidad a los pacientes dialíticos lo cual se atiende en 3 turno dando un total de aproximadamente 135 usuarios al día, como se ve está área tiene gran demanda de paciente, que enfrenta una problemática como es la sobrecarga laboral en el personal profesional de enfermería.

El área de hemodiálisis es muy compleja ya que requiere que el personal sea más responsable en los procesos de cuidados, mientras se está en la instancia dentro del área como profesional de enfermería, puede evidenciar que el servicio cuenta con poco profesionales, por lo que se evidencio la sobrecarga laboral, en los roles administrativo y asistencial, esto es debido a la mala distribución de funciones y turnos extensos.

Exposición del problema

El servicio de hemodiálisis de HTMC tiene demandas de paciente muy alta, por lo que evidenciamos que hay un exceso de paciente para el tratamiento de hemodiálisis, motivo por el cual se requiere más talento humano en el servicio. Esta área es de alta complejidad, donde demanda de muchos procesos complejos encargados del profesional de enfermería.

En la actualidad la demanda de paciente en el servicio de hemodiálisis es muy alta, se ha observado que el profesional se está afrontando un desafío en la parte laboral debido a la sobrecarga laboral, que es causado por varios factores como la falta de profesionales, turnos extensos causando problemas de salud en los profesionales encargados del cuidado directo del paciente.

El área de hemodiálisis cuenta con una estructura del personal de salud que labora en la unidad son los siguientes 6 nefrólogos, 8 médicos, 28 profesionales de enfermería, 8 auxiliares de enfermería, 2 nutricionistas, 2 psicólogos y 7 auxiliares de servicios varios, todo este equipo de salud es capacitado para que ayuden en el mejoramiento de la calidad de vida para los pacientes dialítico.

La causa

- La mala distribución del personal en las áreas, provocando un cierto agotamiento tanto físico como mental de las enfermeras del área de hemodiálisis
- La falta de asignación de funciones y coordinación del personal provoca conflictos laborales en las actividades designadas
- Inadecuada valoración del paciente en el personal de enfermería esto es debido a la carencia de tiempo en el área
- Carencia de comunicación en el personal de enfermería relacionada con un mal ambiente laboral.

RECURSOS HUMANOS DE ENFERMERIA:

Licenciado/a en Enfermería: Actualmente en la Unidad laboran 28 profesionales de Enfermería, estos controlan los cuidados de enfermería de los pacientes del área de diálisis ambulatorio y brindarle así una buena atención al usuario de calidad, con calidez y humanidad.

Auxiliar de Enfermería: actualmente cuenta con 8 auxiliares de enfermería que brindan una atención de confort y vigilando la salud del paciente.

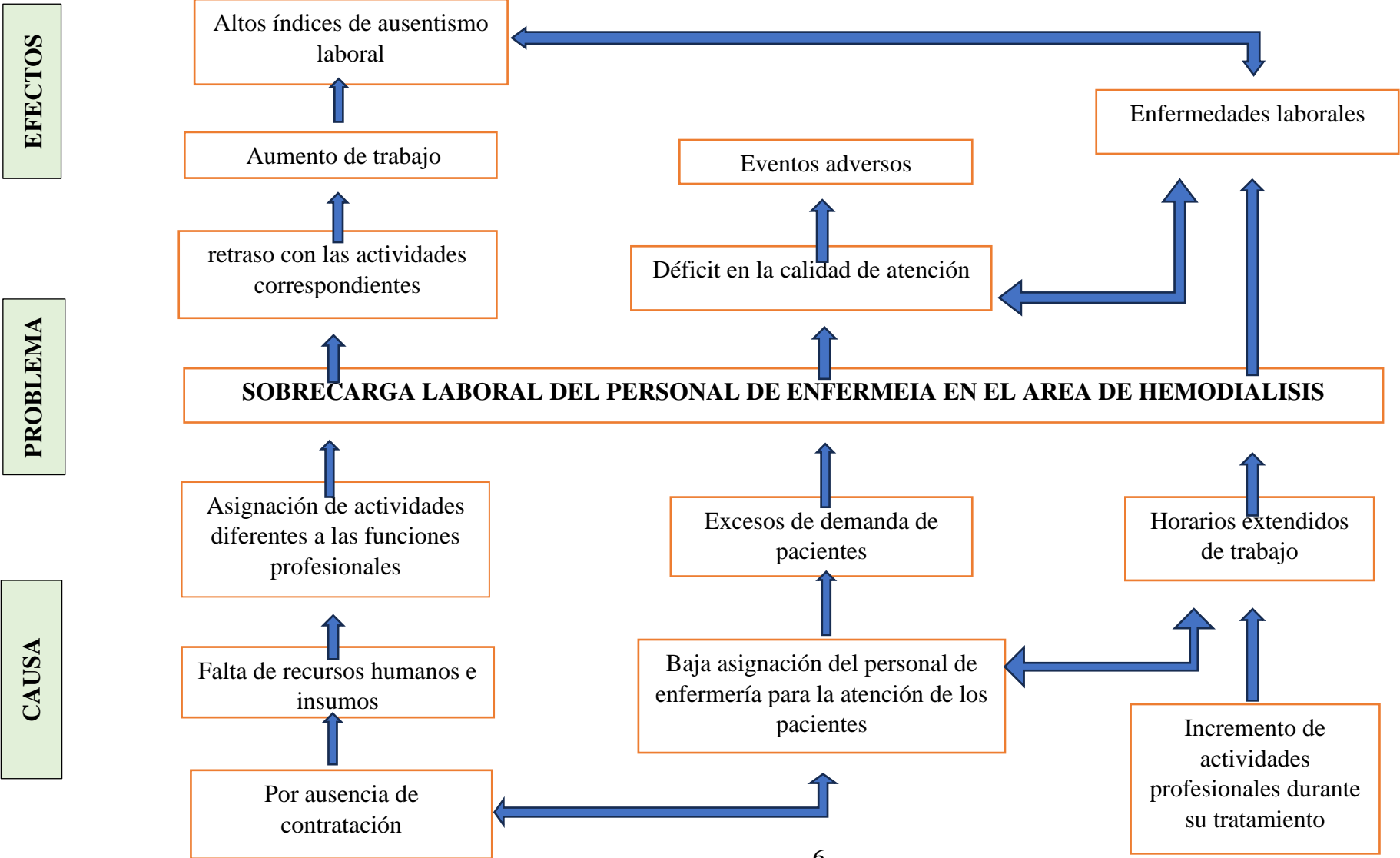
En el Hospital de especialidades Teodoro Maldonado Carbo en la unidad de diálisis, mediante la recopilación de información de fuentes primarias y mediante un análisis que se realizó a través de una entrevista cualitativa que se la aplicó a todo el personal de enfermería, se pudo identificar que existe un 65% de gestión de cuidado de paciente parcialmente adecuada dentro del turno (HTMC 2023).

En el servicio se evidencia además factores que podrían mitigar los efectos negativos de una carga de trabajo tan elevada, que conlleva a un incremento en la carga laboral lo que origina posteriormente con una falta de compromiso entre colegas y produce ciertas limitaciones en la gestión del cuidado, comunicación asertiva entre los profesionales y el usuario, disminución en la participación del equipo multidisciplinario, etc. (HTMC 2023).

Por otro lado, la sobrecarga laboral influye en las relaciones interpersonales que se presenta en la unidad, debido a la manera rápida e inadecuada de las entregas de turnos en el equipo de trabajo. Sin embargo, en el liderazgo el profesional de enfermería indica que las acciones que brinda su coordinadora para obtener beneficios para la gestión de

cuidados y una buena comunicación entre los profesionales es 70 %, ya que surgieren las peticiones y se agilizan lo más pronto posible. (HTMC 2023).

Figura 1. Árbol de problemas



2.2 ARGUMENTACIÓN TEÓRICA

SOBRECARGA LABORAL

El presente proyecto de titulación se fundamenta en la sobrecarga laboral en la unidad de diálisis, como sabemos es un área crítica donde es necesario contar con personal de enfermería que tengan niveles altos de conocimientos, debido a la complejidad del tratamiento y las necesidades que tiene los enfermeros en la toma de decisiones relevantes para el tratamiento de los pacientes.

Barrios et al. (2017) afirma “La carga laboral consideró las intervenciones que realiza la enfermera y el tiempo que ocupa en ellas, distinguiendo cuidados directos e indirectos”. Por esta razón los cuidados de enfermería requiere de un tiempo empleado en cada intervención, que involucran tanto en un apoyo emocional y psicosocial en los pacientes, ya que su estado de salud y necesidades pueden variar entre el tratamiento de la diálisis, en algunas investigaciones menciona que una de las actividades que toma más tiempo en la diálisis es la gestión transversal del cuidado, porque se consideran diferentes participaciones como visitas médicas, programación de exámenes, tratamiento y entrega de turno.

Umeres et al (2018) indica “La carga laboral en Enfermería se produce por desempeñar al mismo tiempo labores asistenciales, administrativos a veces la labor asistencial esta sobrecargada, al no guardar proporción el número de pacientes con el número necesario de enfermeras para su turno por lo tanto son los pacientes y familiares sufren la consecuencia”. Es por ello que el personal de enfermería está expuesto a la sobre carga laboral, porque experimentan estrés, fatiga y hasta el síndrome de Burnout, en donde podemos encontrar un deterioro en el desempeño de actividades a realizar. El objetivo de este proyecto es conocer la relación de la sobre carga laboral y los factores que pueden desencadenar posibles efectos en las actividades profesionales del enfermero.

ACTIVIDADES PROFESIONALES: ENFERMERO EN HEMODIALISIS

Según Martínez (2022) los profesionales de enfermería desempeñan un papel importante en la atención integral del paciente. Estos cuidados reflejan tres dimensiones. realizar diálisis, identificar medicaciones solicitadas por el nefrólogo, lograr que el tratamiento se efectúe e implementar estrategias para el paciente.

Acciones de enfermería en la hemodiálisis:

- identificar si es el paciente correcto

- monitorizar signos vitales / toma de medidas antropométricas (peso y talla)
- montaje y desmontaje de los monitores
- controlar aguas, flujos, datos o conocimientos informáticos y técnicos de la maquina
- punción de las venas fistuladas
- tomas de constantes vitales
- vigilancia de signos y síntomas
- atención y solución de complicaciones

LICENCIADO/A EN ENFERMERÍA (PERSONAL PROFESIONAL)

Trabajo de ejecución de nivel medio, que consiste en prestar cuidados directos de enfermería a los pacientes de la Unidad de diálisis ambulatorio.

ACTIVIDADES:

- Prestar cuidados al paciente de la Unidad conforme a técnicas preestablecidas.
- Recibir al paciente a su ingreso.
- Colocar brazaletes de para toma de la presión arterial del paciente.
- Monitorizar signos vitales.
- Revisar información clínica.
- Revisar resultados de laboratorio.
- Extraer muestras de sangre para compatibilidad sanguínea.
- Verificar la rotulación de las muestras
- Revisar el protocolo (esquema del tratamiento) que recibirá el paciente.
- Planificar del tratamiento y consentimiento informado
- Revisar indicación médica del tratamiento.
- Realizar examen físico focalizado.
- Canalizar y controlar accesos venosos y accesorios (catéteres).
- Verificar que la zona de venopunción esté libre de rash, pápulas y edema
- Ingresar los pacientes en el aplicativo apps del HTMC.
- Revisar y preparar la medicación prescrita.
- Administrar, vigilar y registrar la medicación y pre-medicación
- Manejar y controlar las máquinas de diálisis.
- Aplicar Protocolos y guías normados por el HTMC.

- Alertar al médico ante posibles interacciones.
- Retirar accesos venosos y accesorios.
- Educar al paciente
- Pasar visita conjunta con el equipo médico.
- Elaborar reportes de Enfermería de acuerdo a las condiciones clínicas.
- Revisar y elaborar Kardex de medicamentos.
- Administrar hemoderivados.
- Controlar y ejecutar medidas de bioseguridad
- Clasificar desechos hospitalarios.
- Devolver medicamentos en el formato respectivo.
- Asistir en los procedimientos de la unidad
- Controlar glicemia (hemoglucotest) y corregir.
- Administrar oxigenoterapia.
- Retirar medicamentos en farmacia (tarde, noche y fines de semana).
- Registrar y controlar carro de paro.
- Registrar medicación administrada y descargar insumos por cada paciente en el AS-400
- Controlar firma de hoja diaria de diálisis

AUXILIAR DE ENFERMERÍA (PERSONAL NO PROFESIONAL)

Trabajo de ejecución que consiste en atender las necesidades básicas de enfermería a los pacientes de la unidad, así como ayudar a los Licenciados en Enfermería, Médicos y personal técnico de la unidad de hemodiálisis según protocolos establecidos para cada situación específica.

ACTIVIDADES:

- Controlar y distribuir lencería de la unidad
- Mantener limpias y en orden las utilerías de enfermería, equipos médicos, salas de curaciones y otros ambientes del área a su cargo
- Comunicar y registrar novedades.
- Asistir a capacitaciones/reuniones de trabajo.
- Ejecutar medidas de bioseguridad
- Cuidar higiene y confort al paciente.
- Cambiar sábanas y aseo de la unidad del paciente

- Desinfectar la unidad, concurrente y/o terminal según lo amerite.
- Asistir a capacitación institucional.
- Retirar medicamentos en farmacia (tarde, noche y fines de semana).
- Retirar material de esterilización (gasas, apósitos y equipos).
- Asistir al personal profesional en procedimientos invasivos.
- Arreglar (Pre-lavar) los equipos utilizados y llevar a esterilización.
- Controlar activos fijos en la Unidad.
- Controlar stock de sábanas.
- Realizar cuidados post-mortem.
- Controlar firma de hoja diaria de diálisis.
- Limpiar y Desinfectar carro de paro diario externamente, y cada 15 días internamente.
- Limpiar y Desinfectar de nevera y carro de medicación.

Es importante tener un seguimiento al paciente ya que esto se centra en varios aspectos que asegura la eficacia de la técnica y tratamiento de hemodiálisis. El control y la vigilancia de estos parámetros en la diálisis permite detectar posibles complicaciones que pueden asociarse al tratamiento de la enfermedad renal. Una de estas es el cumplimiento dietético, es llevado a cabo para evitar complicaciones relacionadas con la hiperpotasemia, hipercalcemia o la hipervolemia Martínez (2022).

PRINCIPALES PROBLEMAS Y SOLUCIONES DE TRABAJO EN PERSONAL DE SALUD EN HEMODIALISIS

El tratamiento de la hemodiálisis es un procedimiento que se asocia con la aparición de complicaciones, sus principales son las comorbilidades propias del paciente, como son: hipertensión; hipotensión; hemólisis, síndrome de desequilibrio dialítico, etc. Por lo cual el profesional de enfermería debe obtener una correcta información prediálisis del paciente y al mismo ofrecer un apoyo emocional y confianza, para garantizar sus planes de cuidados en implementarlas con su debido protocolo.

Jaramillo (2022) manifiesta que la importancia del papel del enfermero en las unidades de diálisis, ya que se encarga del paciente de una forma integral desde que entra hasta que abandona la sala, sin mencionar el manejo de los parámetros de la máquina para realizar una diálisis eficaz. Analizando lo anterior las hemodiálisis se basan en un proceso donde se va a intercambiar solutos y agua ya que son soluciones separadas por una membrana,

siendo la composición de este líquido la responsable de ofrecer la depuración de las sustancias acumuladas en la sangre.

Es por ello que la complejidad en el cuidado de los pacientes es de gran influencia en todos los resultados de las enfermeras/os, por lo ya que pude apreciar que a mayor sea la complejidad, menor es la satisfacción laboral, mayor estrés, una fuerte tensión y amenaza laboral, lo que conlleva a una disminución en la capacidad funcional.

2.3 JUSTIFICACIÓN

Este proyecto nos sirve para identificar la problemática sobre la carga laboral en los profesionales de salud, que se pudo evidenciar en otros artículos sobre el tema, para posteriormente reconocer aspectos fundamentales como son los horarios laborales, la gestión de cuidado y sus diferentes roles.

La Organización Panamericana de salud (OPS) determina que la carga excesiva laboral es un peligro psicológico capaz de provocar diferentes dolencias. Según la organización panamericana de salud (OPS), el profesional enfermero tiene una mayor cifra de funciones en lo que se ve la sobrecarga de trabajo alcanzando un (50%). (Matamoros 2021). Entonces podemos decir, que en nuestra vida profesional es muy necesario tener muy claro los conceptos de gestión y cuidado, para disminuir la carga laboral teniendo conocimientos previos, de esta forma interrelacionarlas con el personal preparado y motivado. Ya que se requiere de estrategias en la calidad de atención.

Por lo tanto, se pudo identificar que las intervenciones que realizan el personal de enfermería profesional durante el tiempo que está en cuidados directos e indirectos, se visualizan actividades que requieren contacto con el paciente y/o familia, y las segundas actividades que realizan son con los familiares de los pacientes y que no requieren contacto con ellos. Según Huber (2020) define como: “la gestión de los cuidados enfermeros, desde una perspectiva social y profesional para atender las necesidades de salud del sujeto y el colectivo social, se parte del precepto que más allá del modelo seleccionado, debemos saber que la gestión del cuidado es una estrategia de evaluación continua que da sustento a la calidad de la atención y el fortalecimiento de la enfermería”. Por lo tanto, este párrafo nos indica que en nuestra práctica profesional es muy necesario tener muy claro los conceptos de gestión y cuidado, para de esta forma interrelacionarlas en el personal preparado, motivado para obtener un ambiente laboral satisfactorio.

Por otro lado, la carga laboral que se mencionó en el proyecto, es debido a que el profesional de enfermería se encuentra con una alta demanda de usuarios que se atienden en la unidad (HTMC2023). De acuerdo a esta citación se puede identificar que la gran demanda de pacientes con múltiples patologías, puede aumentar la carga de trabajo, en este caso podemos decir del tratamiento de diálisis, debido a que los pacientes que son tratados con hemodiálisis son pacientes considerados crónicos y críticos, porque en cualquier situación su estado de salud puede deteriorarse.

En consecuencia, decimos, que la sobrecarga laboral, es un motivo del agotamiento psicológico y físico del personal, que se evidencia en la disminución del desempeño laboral durante la atención a los usuarios, esto es debido a que el profesional de enfermería, tiene exceso de funciones ya que la mayor parte del tratamiento del paciente en la unidad de hemodiálisis esté a cargo de enfermería (HTMC2023).

Entonces se identificó que la carga laboral del profesional de enfermería, mediante la gestión de los cuidados puede verse afectada en un buen porcentaje del 40% en sus roles de enfermería, lo que hace que se debilite sus intervenciones a los usuarios. Por otro lado, esto lo podemos constatar en las entrevistas que se realizó en este proyecto el 70% de los profesionales de Enfermería, donde se vio que cumple roles administrativos, asistenciales, educativos e investigativos que garantizan la mejor calidad de atención, todos estos roles pueden verse afectados durante el desarrollo del trabajo multidisciplinario, debido a que posee una estructura jerárquica y estricta, con mucho predominio y objetivos para los cuidados pertinentes (HTMC2023).

Saraguay (2022) nos indica que la sobrecarga de trabajo en el profesional de enfermería, hace que nuestra autonomía se dificulte un poco para la toma de decisiones correctas, la demanda de pacientes es un factor que hace que nuestro ritmo de trabajo tenga un nivel alto de estrés durante la jornada laboral, ya que cada intervención requiere de una concentración y conocimiento científico preparado para cualquier circunstancia en nuestro ámbito laboral.

Por lo que pude constatar que los profesionales que trabajan en el área de unidad de hemodiálisis tienen una predisposición de baja calidad al trabajo lo que se relaciona con la sobrecarga laboral, por lo que si no se tiene una correcta responsabilidad en desempeñar los cuidados en los pacientes ocasionara una insatisfacción en los usuarios. Por eso es importante recomfortar las 5 c de trabajo que menciona Vega (2021) “complementariedad, coordinación, comunicación y compromiso”. Estas etapas permiten lograr establecer mejores aportaciones en el trabajo de equipo.

3. OBJETIVO

El objetivo general:

Disminuir la sobrecarga laboral del personal de enfermería en el área de hemodiálisis

Objetivos específicos:

1. Establecer estrategias y funciones, sobre actividades de enfermería
2. Organizar el nivel de trabajo tanto físico y mental en el personal de enfermería
3. Distribuir el equipo multidisciplinario según la carga laboral y generar un horario establecido, que sea acorde para que realicen sus funciones.

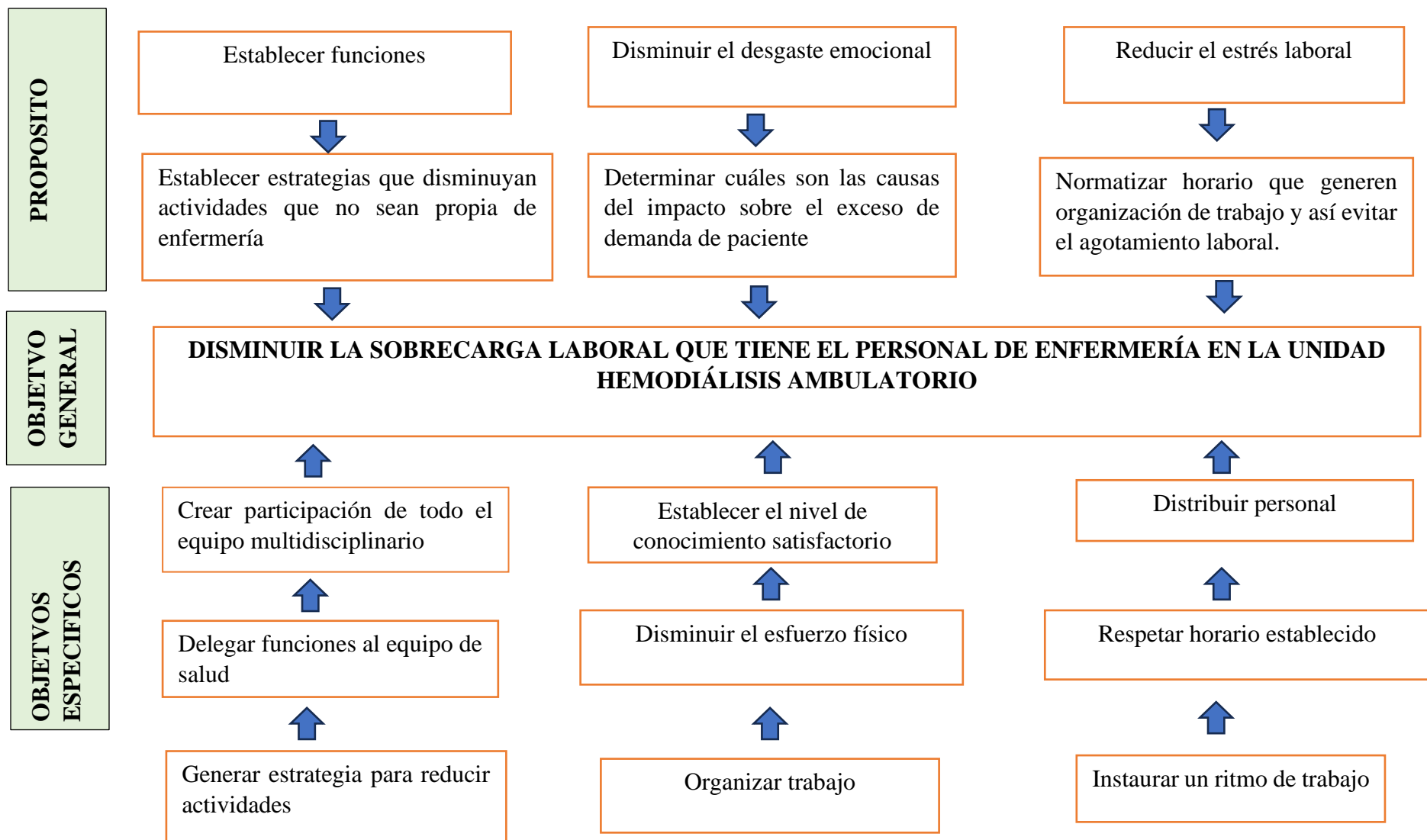


Figura 2. Árbol de objetivo

3.1.- Resultados esperados

1. Las enfermeras/os conozcan sus funciones.
2. La unidad de diálisis se organiza con todo el equipo multidisciplinario según a la demanda de pacientes.
3. Los profesionales de enfermería complacido con horarios de trabajo donde pueden realizar las actividades correspondientes durante su jornada laboral.

4.- MARCO METODOLÓGICO

Alcance de la investigación

El alcance de esta investigación correspondió a un estudio cuantitativo, en donde se utilizó varias herramientas de investigación donde se pretende detallar objetivos del estudio, por tanto se está exponiendo todo lo relacionado con el plan de mejora para disminuir la sobrecarga laboral en el personal de enfermería en el área de hemodiálisis, donde se describe información detalla de los profesionales de salud de la unidad de hemodiálisis.

Diseño de la investigación

Esta investigación se realizó con un diseño de investigación cualitativa transversal, ya que se recopilo información de los profesionales de salud que laboran en la unidad, posibilitando las características y perfiles impactantes en el estudio, donde proporcionaron suficiente información para el estudio.

Enfoque de la investigación

De acuerdo a Mata (2022) El enfoque cualitativo de investigación privilegia el análisis profundo y reflexivo de los significados subjetivos e intersubjetivos que forman parte de las realidades estudiadas. Esto quiere decir que la investigación cualitativa asume la realidad subjetiva, compuesta y dinámica del contexto que se va a investigar.

Técnica de la investigación

La técnica de investigación por primera vez fue la de recolección de información. De acuerdo con el proyecto para así tener un correcto ajuste del estudio y poder analizar las teorías concordantes a partir de una comparación de conceptos y antecedentes del tema propuesto. Posteriormente se realiza la técnica de entrevista a profesionales del área, esta técnica es orientada a obtener información relevante con fuentes precisas para obtener datos referentes al proyecto

Instrumento de la investigación

Los instrumentos de información fueron muy necesario para la investigación ya que sirven para recopilar datos relevantes poder ingresarlos de una manera representativa y verídica que el entrevistador tiene como objeto, los instrumentos que se utilizaron ente proyecto fueron: fuentes bibliográficas como informes de investigación, artículos científicos, tesis maestrearles, normativas legales, acuerdos internacionales, decretos ejecutivos, etc. Entrevista estructuras utilizando las guías preestablecidas, para así determinar Plan de mejora para disminuir la sobrecarga laboral en el personal de enfermería en el área de hemodiálisis

4.1 MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO

El presente proyecto se efectúa con método de capstone que consiste en plantear una solución del problema real de la unidad de diálisis que es la sobrecarga laboral el análisis de datos obtenidos del personal que labora en dicha área, también se integran los conocimientos adquiridos de las diferentes asignaturas del programa de posgrado.

Se elaboro una entrevista al personal de salud (enfermera/o) del área enlistar r cuáles son las problemáticas que tiene el área. La técnica de análisis del problema se realizó mediante la utilización de herramientas de calidad como el diagrama de Ishikawa que sirve para identificar las diferentes causas del problema, uso de modelo explicativo como el árbol de problemas, permite analizar las causas y consecuencias del mismo para posteriormente intervenir en la raíz del problema a través del árbol de objetivos que ayuda a identificar a los actores con quienes se puede contar y el compromiso de las personas con la ejecución de este plan.

Por otro lado, se trabajó en la fundamentación teórica sobre las causas del problema identificado en fuentes secundarias de información aplicando las preguntas PICO y utilizando los descriptores de la salud para la búsqueda respectiva. Además, se elaborará una encuesta al personal para identificar cuáles son las funciones que realizan, como han experimentado sobrecarga laboral en el área durante la jornada laboral.

El plan de mejora cuenta con una fase de monitoreo y evaluación que significa control del cumplimiento del plan en los aspectos operativos como es marco lógico, cronograma de actividades y el monitoreo de implementación. La evaluación del programa permitirá establecer actividades de mejora con la finalidad transmitir los

conocimientos para la sobrecarga laboral durante la jornada laboral que se evidencio como gran problemática en el área de práctica.

4.2MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

OBJETIVOS (Resumen narrativo de objetivos)	INDICADORES (Verificables objetivamente)	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS (Riesgos)
FIN Disminuir la sobrecarga laboral del personal de enfermería en el área de hemodiálisis	Resultado de cada componente medido en la entrevista sobre la sobrecarga laboral en el personal de enfermería en el área de hemodiálisis	Documentar los datos obtenidos en entrevista sobre la sobrecarga laboral.	Acuerdo del personal de enfermería y todo el personal que conforma el equipo multidisciplinario
PROPÓSITO Implementar el plan de mejora para disminuir la sobrecarga laboral en el personal de enfermería en el área de hemodiálisis	Reducción de la sobrecarga laboral en un 80%, después de las actividades ejecutadas en la implementación del plan de mejora.	Informe de actividades realizadas. Materiales socializados	Participación del personal de enfermería en las actividades ejecutadas Aceptación del plan de mejora por parte del área de hemodiálisis
RESULTADOS 1. Las enfermeras/os conozcan sus funciones.	1.- El 80 % de las enfermeras/os conocen las actividades propias profesionales.	1.- Instrumento de valoración (Check list) realización de la entrevista.	Participación del personal por medio motivación del equipo de salud

<p>2. La unidad de diálisis se organiza con todo el equipo multidisciplinario según a la demanda de pacientes.</p>	<p>2.- La unidad de diálisis se organiza con todo el equipo multidisciplinario en un 80% según la demanda de pacientes.</p>	<p>2.- Informe de enfermería sobre las actividades realizadas.</p>	<p>Compromiso de la Organización del personal</p>
<p>3. Los profesionales de enfermería complacido con horarios de trabajo donde pueden realizar las actividades correspondientes durante su jornada laboral.</p>	<p>3.- El 80% de los profesionales de enfermería están complacido con horarios de trabajo donde pueden realizar las actividades correspondientes durante su jornada laboral</p>	<p>3.- Diseño de horario de jornada de 15 horas.</p>	<p>Responsabilidad sobre la jornada laboral</p>

ACTIVIDADES			
<p>1.-OE Establecer estrategias y funciones, sobre actividades de enfermería</p> <p>1.1 examinar las actividades de los participantes</p>	<p>Nómina del personal que asiste a las capacitaciones</p>	<p>Documento del plan de mejora</p>	<p>Satisfacción de nivel de conocimiento sobre actividades de enfermería profesional</p>
<p>2.-OE Organizar el nivel de trabajo tanto físico y mental en el personal de enfermería</p> <p>2.1 Incentivar a la organización del equipo de salud según la demanda de usuarios</p>	<p>Numero de asistencia del personal que asiste a un debate.</p>	<p>Registro de asistencia</p>	<p>Incentiva el compromiso del personal multidisciplinario a la organización</p>
<p>3.-OE Distribuir el equipo multidisciplinario según la carga laboral y generar un horario establecido, que sea acorde para que realicen sus funciones.</p> <p>3.1 Proporcionar ideas de cómo realizar jornada laboral (horario)</p>	<p>3 bibliografía</p>	<p>Cuestionario de informe de evaluación del programa</p>	<p>Responsabilidad del personal de enfermería</p>

4.3.-MONITOREO DE IMPLEMENTACIÓN

Actividad	Indicador de seguimiento y/o resultados	Fecha	Porcentaje
Organizar y distribuir tareas	Implementar un plan de contingencia de recursos humanos	Semana 1 -4 diciembre	80%
Delegar funciones	Números de profesionales de la salud	Semana 1-4 de enero	80%
Instaurar metas realizables para su cumplimiento	Número de profesionales de salud de turno	Semana 1 -4 de febrero	80%
Optimizar horas laborables	Porcentaje para identificar las horas laborales del profesional	Semana 1 – 4 de marzo	80%
Disponer de materiales adecuados para la aplicación de procesos a seguir	Nivel de satisfacción en los procesos	Semana 1-4 de abril	80%

EVALUACIÓN PRELIMINAR DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO

Cliente: Profesionales de enfermería de la unidad de diálisis

Proveedores: Recursos humanos

Consultores aliados: profesionales de enfermería, supervisora

Personal compañía: licenciadas(os) de enfermería a cargo de la unidad de diálisis

INVOLUCRADOS	GRADO DE INTERÉS	ACTITUD	PODER
Recursos humanos	ALTO	ALTO	ALTO
Enfermeras	ALTO	ALTO	MEDIO
Supervisoras de la unidad	ALTO	ALTO	ALTO

4.4 PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES SEGÚN LOS RESULTADOS													
ACTIVIDADES	Diciembre				Enero				Febrero				Responsable
	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	
OE 1 Establecer estrategias y funciones, sobre actividades de enfermería													
Capacitaciones de profesionales de enfermería de hemodiálisis sobre sus funciones													Lic. David Reyes
Examinar las actividades de los participantes													
Evaluación de la capacitación													
OE 2 Organizar el nivel de trabajo tanto físico y mental en el personal de enfermería													
Analizar la distribución del personal en los horarios del personal respectivo													Lic. David Reyes

Incentivar a la organización del equipo de salud según la demanda de usuarios en las salas.													
OE 3. Distribuir el equipo multidisciplinario según la carga laboral y generar un horario establecido, que sea acorde para que realicen sus funciones.													
Distribución de personal en las áreas													Lic. David Reyes

5.- PRESUPUESTO

Descripción	Cantidad	Precio unitario	Costo
Instructor	1	\$ 10	\$ 10
Impresiones	258	\$ 0,10	\$ 25,80
Logística	12	\$ 4,00	\$ 48,00
Transporte	1	\$ 60	\$ 60
Internet	1	\$ 80	\$ 80
Total			223.80

6.- CONCLUSIONES

- Se obtuvo buena satisfacción sobre las funciones y actividades de enfermería mediante la escucha activa que se consiguió tanto del personal de cuidado directo y el responsable del área de hemodiálisis donde se buscó estrategias para afrontar esta problemática.
- Se incentiva la organización de trabajo, con todo el equipo multidisciplinario de salud en las reuniones (debates) donde se dieron ideas para disminuir la sobrecarga laboral del personal de enfermería profesional comprometiéndose a buscar un buen entorno laboral para todo el personal de salud.
- Al realizar una distribución del personal de enfermería y la incorporación de un formato de horario el cual se implementó para el personal de cuidado directo, el cual tuvo buena acogida por parte de los licenciados del área ya que indicaron que este horario le permitirá al personal tener descanso apropiado y también poder realizar todas sus actividades programadas durante su jornada laboral generando armonía y mejorando el rendimiento del personal.

7.-RECOMENDACIONES

- Se indica al personal de enfermería la incorporación de reuniones que sean de escucha activa, mediante esta acción se generen actividades de integración de todo el equipo para la busca de identificación de problemas y soluciones.
- Se recomienda el impulso de este plan de mejora, que obtuvo valiosa información de la problemática que es la sobrecarga laboral en el personal profesional de enfermería, que se genera por diferentes factores mencionados como es las

múltiples funciones que le sobrecargan al personal, aparte el ausentismo, ect, todo esto que puede conllevar a generar enfermedades de salud, por lo que es necesario incorporación de este plan para con el fin de obtener personal capaz y seguro que de atención con calidad y calidez a los usuarios.

- Marcar las funciones y crear estrategia (formato horario) mejora el rendimiento laboral del personal, el cual busca generar un buen entorno de trabajo.

8.-REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA

- Fiona, et (2019). Factores personales y laborales asociados con la resiliencia de las enfermeras: una revisión sistemática. Obtenido: [10.1016/j.ijnurstu.2019.02.014](https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.02.014)
- Elizabeth Diehl, et (2021). La relación entre carga de trabajo y agotamiento entre enfermeras: el papel amortiguador de los recursos personales, sociales y organizacionales obtenido: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33481918/>
- Cynthia Delgado (2021) Bienestar psicológico, angustia mental y resiliencia en el lugar de trabajo de las enfermeras de salud mental: una encuesta transversal obtenido: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33913226/>
- Hernández Vela, J. A, & Lora Loza, M. G. (2019). Relación Entre La Actitud Hacia El Trabajo En Equipo Con La Calidad De atención Desde La percepción Usuario En Salud. Hospital Cesar Vallejo Mendoza - Santiago De Chuco, 2016. Revista Colombiana Salud Libre. 14(1) doi:10.18041/1900-7841/rcslibre.2019v14n1.5625
- Lake, E. T., Sanders, J., Duan, R., Riman, K. A., Schoenauer, K. M., & Chen, Y. (2019). A Meta-Analysis of the Associations Between the Nurse Work Environment in Hospitals and 4 Sets of Outcomes. Medical Care, obtenido: <https://doi.org/10.1097/MLR.0000000000001109>
- Lake, E. T., Sanders, J., Duan, R., Riman, K. A., Schoenauer, K. M., & Chen, Y. (2019). A Meta-Analysis of the Associations Between the Nurse Work Environment in Hospitals and 4 Sets of Outcomes. Medical Care, obtenido: <https://doi.org/10.1097/MLR.0000000000001109>
- Triviño-Cervera M, García-Ubaque J, & García-Benítez. (2017). Gestión de la motivación laboral en el personal de enfermería. Revista salud, historia y sanidad, obtenido: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4679589>
- Bustamante velazque (2021). sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia obtenido: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- vega cuyo (2021). factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el centro de salud tipo c, latacunga” obtenido

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32412/1/vega%20cuyo%20marcia%20cristina-m.pdf>

- Matamoros Huarcaya (202) sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencia, hospital jose casimiro ulloa - 2021”<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/979/matamoros%20huarcaya%20roxana%20-%20trabajo%20acad%20c3%89mico.pdf?sequence=1&isallowed=y#:~:text=la%20sobrecarga%20laboral%20limita%20la,los%20precios%20en%20el%20centro>

APÉNDICE.

APÉNDICE A.

GUÍA ORIENTADORA DE LAS PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA SOBRECARGA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE HEMODIALISIS

Entrevistador: Lcdo. David Reyes

Estimado Licenciado/a de Enfermería, reciba un cordial saludo de parte del Lcdo David Reyes Mite. Se agradece su participación voluntaria en el presente estudio, que tiene como objetivo “SOBRECARGA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE HEMODIALISIS”. La información recolectada de la entrevista será utilizada con fines académicos y de investigación, por lo cual solicitamos su consentimiento, garantizando la confidencialidad y privacidad. Esta entrevista será grabada en audio, para su posterior análisis, y una vez realizada la transcripción, se procederá a mostrarle que es idéntico a lo dicho en la grabación de tal forma que se pueda recibir su aprobación.

SOBRECARGA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE HEMODIÁLISIS

OBJETIVO GENERAL

DISMINUIR LA SOBRECARGA LABORAL QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD HEMODIÁLISIS AMBULATORIO

PREGUNTAS

- 1- ¿Cuál es el compromiso de enfermería para disminuir la sobrecarga laboral?
- 2- ¿Cuál es su percepción sobre la carga laboral en la unidad?
- 3- ¿Según su opinión como ha sido la carga laboral durante los turnos?
- 4- ¿Desde su experiencia que actividades son las que realiza enfermería que requiere un mayor esfuerzo dentro del turno?
- 5- ¿Crees que los pacientes y sus familias se sienten satisfechos con la atención brindada por las enfermeras?
- 6- Cuando realizas la valoración del paciente, ¿realizas una valoración holística que incluye aspectos no solo físicos o biológicos?

7- ¿Participas en la toma de decisiones del cuidado y tratamiento del paciente como un profesional independiente?

APÉNDICE B

PREGUNTAS DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

1. PREGUNTAS PARA LAS ENFERMERAS

He visto que conoces muy bien a los pacientes, como haces al inicio cuando llega un paciente por primera vez, que estrategias utilizas para crear un ambiente de confianza?

Respondo de muy a conocer luego pregunto como está, como se le amolda, se pregunta sea por de lo bueno, luego pregunto si que ha se cuenta nada por referirme al cuidado que voy que voy a brindar, la más y que debe cuidarse, luego le explico lo cuidado lo cuidado y personal que debe darme cumplimiento y por último digo que se debe preguntar todo para poder brindar confianza

¿Crees que los pacientes y sus familias se sienten satisfechos con la atención brindada por las enfermeras?

La mayoría sí

Lo que me gusta la persona piensa que que tiene valores según mucho lo confianza que genera al cuidar que se demuestra y profesionalidad. En el personal colectivo es el mismo modo

¿Cuando realizas la valoración del paciente, ¿realizas una valoración holística que incluye aspectos no solo físicos o psicológicos?

Sí también hacemos un estudio de economía

Participas en la toma de decisiones del cuidado y tratamiento del paciente como un profesional independiente?

En pocas ocasiones macho veces hablo directamente con la enfermera y ella es la que decide el paciente, pedimos que tiene

¿Qué tipo de liderazgo considera que ejercen sus superiores en el servicio?

Un tipo de liderazgo democrático ya que se pide opinión por tomar decisiones

Acto de lo solo para el beneficio del paciente y solo al deber de la comunidad

PREGUNTAS DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

1. PREGUNTAS PARA LAS ENFERMERAS

He visto que conoces muy bien a los pacientes, como haces al inicio cuando llega un paciente por primera vez, que estrategias utilizas para crear un ambiente de confianza?

Lo primero que hago es preguntar su nombre y apellido luego en el momento de la conexión comienzo a conversar con el paciente sobre como se encuentra y le explico el procedimiento que voy a realizar, le explico que cualquier necesidad no dude en llamarme y estar pendiente de todo el tratamiento

¿Crees que los pacientes y sus familias se sienten satisfechos con la atención brindada por las enfermeras?

Siempre hay de todo tipo de pacientes y familiares, he visto alguna que otra persona satisfecho y otros a los que no permito que se demore la mejor atención, igual no se puede saberlo

¿Cuando realizas la valoración del paciente, ¿realizas una valoración holística que incluye aspectos no solo físicos o psicológicos?

Claro, es importante recibir buena valoración del paciente, que también sea de parte humana y religiosa

Participas en la toma de decisiones del cuidado y tratamiento del paciente como un profesional independiente?

En ocasiones sí, pero de igual manera comencio al medico las decisiones que he tomado en torno al cuidado y tratamiento

¿Qué tipo de liderazgo considera que ejercen sus superiores en el servicio?

Considero que puede ser un liderazgo democrático, ya que es importante mantener una buena comunicación y el poder tomar parte del área

Anexo 1. Encuesta realizada al personal de enfermería

Apéndice C



Anexo 2. Reuniones realizadas con el personal de enfermería

Apéndice D

RESPONSABLE DEL AREA HEMODIALISIS AMBULATORIO - AGUDOS
ASIGNACIONES DE ENFERMERIA MES DE FEBRERO 2024

SALA A

LICENCIADA/OS	ASIGNACIÓN
LUCAS MOREIRA DIANA	COORDINADORA/REPORTE/MONTAJE DE CIRCUITOS
VALENCIA TOMALA ANTONIO	CONTROL DE INSUMOS/MONTAJE DE CIRCUITOS
BONE RIVERA GERALDINE	CENSO/MONTAJE DE CIRCUITOS
TADAY TACO EDWIN	CARRO DE PARO/MONTAJE DE CIRCUITOS
TORO ROMEN MARIA GABRIELA	COORDINADORA/MONTAJE DE CIRCUITOS
TAGLE MOREIRA IVONNE	CUBRE LIBRES /MONTAJE DE CIRCUITOS
VASQUEZ VELIZ SHIRLEY	CARRO DE PARO/MONTAJE DE CIRCUITOS
FLORES CARDENAS BLANCA	CENSO/MONTAJE DE CIRCUITOS
MORA PERALTA YULI	CONTROL DE INSUMOS/MONTAJE DE CIRCUITOS
MEDINA SOLOS MERCEDES	REPORTES DE ENFERMERIA /MONTAJE DE CIRCUITOS

RESPONSABLE DEL AREA HEMODIALISIS AMBULATORIO - AGUDOS
ASIGNACIONES DE ENFERMERIA MES DE FEBRERO 2024

SALA B

LICENCIADA/OS	ASIGNACIÓN
GUERRERO REYES DANIEL	COORDINADOR/MONTAJE DE CIRCUITOS
HELENO REINA RUTH	CUBRE LIBRES /MONTAJE DE CIRCUITOS
HIMENEZ ALVAREZ BETTY	CARRO DE PARO/MONTAJE DE CIRCUITOS
GONZALEZ YAGUAL PATRICIA	CENSO/MONTAJE DE CIRCUITOS
GUIRACOCOA AQUINO LUIS	CONTROL DE INSUMOS/MONTAJE DE CIRCUITOS
HENRIQUEZ FAJARDO GINA	REPORTES DE ENFERMERIA /MONTAJE DE CIRCUITOS
PEDRO PILAMUNGA ECHEVERRIA	COORDINADOR/MONTAJE DE CIRCUITOS
REYES MITE DAVID	CUBRE LIBRES/MONTAJE DE CIRCUITOS
MERA ANDRADE INGRID	CONTROL DE INSUMOS/MONTAJE DE CIRCUITOS
CALLE MEDVILLA ANA	CARRO DE PARO/MONTAJE DE CIRCUITOS
MARTINEZ LOOR GABRIELA	CENSO/MONTAJE DE CIRCUITOS
VARGAS TARRIBA PAUL	REPORTE DE ENFERMERIA/MONTAJE DE CIRCUITOS
OROSCO VERA KAREN	VACACIONES
TOMALA SANCHEZ MARISOL	VACACIONES

RESPONSABLE DEL AREA HEMODIALISIS AMBULATORIO - AGUDOS
ASIGNACIONES DEL PERSONAL AUXILIARES DE ENFERMERIA MES DE FEBRERO 2024

AUXILIARES DE ENFERMERIA	ACTIVIDADES DENTRO DEL AREA	ACTIVIDADES FUERA DEL AREA
SANCHEZ HIDALGO EDITH	<ul style="list-style-type: none"> PREPARACION DE MATERIAL PARA CIRUISES LIMPIAR Y DESINFECTAR LOS EQUIPOS MEDICOS MONTAR Y CERRAR MAQUINAS DE DIALISIS MANUTENER LIMPIA TODAS LAS SUPERFICIES DEL COCHE DE PARO Y COCHES DE TRANSPORTE DEL AREA ROTULAR CON DATOS COMPLETOS LOS RECIPIENTES CARTON INYECTORES Y/O GUARDIANES Y DEMAS MANUTENER EN ORDEN LAS PERCHAS DE LINENIA E INSUMOS DEL AREA COLOCAR HEVA DIARIA Y ROTULADORA DE PACIENTES EN LAS DIFERENTES CABRITAS DE CONTROL CELEBRAR PRONOS PARA LA CONEXION DEL PACIENTE Y EL BRAZAL DE PRESION ARTERIAL REALIZANDO LA PRINERA TOMA ROTULAR LOS TUBOS DE ENSAYO PARA TOMA DE NIVEL LIMPIEZA DE LA CANASTILLA DE LOS PACIENTES CIRCULAR EN LOS PROCEDIMIENTOS SI AMBITA EL CASO CONTROL DE LOS EQUIPOS DE SUTURA DISTRIBUCION Y RECEPCION DE INSUMOS 	<ul style="list-style-type: none"> FARMACIA LABORATORIO RETRIO DE GASAS Y CAMPOS DE ESTERILIZACION COLABORAR EN EL AREA DE DIALISIS AGUDOS POR LA NECESIDAD DEL SERVICIO.
GONZALEZ COBO GABI		
MOREIRA MOREIRA JULIA		
PAUTA SALAZAR LUIS		
MORENO QUINONEZ INGRID		
ROVERA ORTELLANA PAUL		
ALARCON GALLO DINA		

Anexo 3. Asignaciones de actividades del personal de enfermería

APÉNDICE E

HOSPITAL DE ESPECIALIDADES TEODORO MALDONADO CARBO HORARIO DE ENFERMERAS EN LA UNIDAD DE DIALISIS AMBULATORIO FEBRERO DEL 2024																																			
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CEDULA	CARGO	ASIGNACION	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	TOTAL DE HORAS	HORARIO DE ALUMBRADO
1	VARGAS MITE KIOMARA ELIZABETH	002719153	ENFERMERA 3	RESPONSABLE	07:00-07:30																													152	13:00-14:00
2	PAILO BORRERO MARIBEL	00560894	ENFERMERA 3	LEGER																														158	13:00-14:00
3	LUZARDO MONTEANA DIANA	002975193	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00
4	HALLERCA TOMALA ANTONIO	00790474	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00
5	BOHE RIVERA GERALDINE	002911882	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00
6	TADAY TACCO OSCAR	003881453	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00
7	TORO ROMANA MARIA GABRIELA	70476651	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00
8	TAGLE MORENO YOLINE	91922235	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00
9	YRUGOLEZ VILLI SHIELY	91929319	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00
10	FLORES CARDENAS BLANCA	89981103	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00
11	MORALES TA YULI	08101992	LEGER DEL AREA	SALAA																														160	13:00-14:00
12	MORAN SOLIZ VINCENZO	89911401	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00

NOMENCLATURA DE HORARIOS DEFINIDOS:

06:00 A 7:15	LOSEP	07:00-07:30
07:00 A 15:30	LOSEP	07:00-15:30
13:30 A 21:00	LOSEP	13:30-21:00
06:00 A 15:30	LOSEP	06:00-15:30
11:00 A 21:00	LOSEP	11:00-21:00
VACACIONES		



HOSPITAL DE ESPECIALIDADES TEODORO MALDONADO CARBO HORARIO DE ENFERMERAS EN LA UNIDAD DE DIALISIS AMBULATORIO FEBRERO DEL 2024																																			
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CEDULA	CARGO	ASIGNACION	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	TOTAL DE HORAS	HORARIO DE ALUMBRADO
1	VARGAS MITE KIOMARA ELIZABETH	002719153	ENFERMERA 3	RESPONSABLE	07:00-07:30																													152	13:00-14:00
2	PREVE DANIEL	89937933	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00
3	PREVE DANIEL	89937933	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00
4	MARQUEZ BETTY	10280725	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00
5	SANCHEZ PATRICIA	91903922	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00
6	GUERRERO AGUIRRE LUIS	91894749	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00
7	HERNANDEZ FERRERO DIANA	00871493	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00
8	REVOLUENDO DAVID	00267198	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00
9	MENA ANDRÉS RUBÉN	91921002	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00
10	CALLE MEDALLA ANA	91978615	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00
11	PEREZ PULGARIN SCHOEVERIA	94525219	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00
12	ANTUNEZ LIZOR GABRIELA	01269990	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00
13	VARGAS MARIA PAUL	10674729	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00
14	VARGAS MORENO PEDRO ANTONIO	91977927	ENFERMERA 3	SALAA																														160	13:00-14:00
15	ORCICO VERA KAREN	90977983	ENFERMERA 3	VACACIONES																															
16	TOMALA SANCHEZ MARISOL	91979780	ENFERMERA 3	VACACIONES																															

NOMENCLATURA DE HORARIOS DEFINIDOS:

06:00 A 7:15	LOSEP	07:00-07:30
07:00 A 15:30	LOSEP	07:00-15:30
11:00 A 21:00	LOSEP	11:00-21:00
11:00 A 21:00	LOSEP	11:00-21:00
11:00 A 21:00	LOSEP	11:00-21:00
VACACIONES		



LCD. VICKY ESPINOZA PUMAGUALLI
JEFA TÉCNICA DE ENFERMERIA HEMATOLOGICA

LCD. AURA MATOVELLE VILLAMAR
COORDINADORA GENERAL DE ENFERMERIA HEMATOLOGICA

Anexo 4. Formato de horario de 15 horas