



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

PROYECTO DE TITULACIÓN CAPSTONE

Programa de Pausas Activas para Disminuir el Nivel de Agotamiento Laboral en los
Enfermeros del Área de Urgencias Adultos del Hospital de Especialidades Carlos Andrade
Marín – Quito, febrero – junio 2024

Autoras:

Lcda. Celia Liliana Catucuago Zurita, Maestrante
Lcda. Adriana Jeaneth Santillán Cahuatijo, Maestrante

Tutora:

MsC. Catalina Leonora Proaño Herrera

2024

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Resumen ejecutivo.....	4
Problema.....	4
Objetivo general.....	5
Metodología.....	5
Resultados Esperados.....	6
2. Abstract.....	7
3. Antecedentes.....	9
3.1. Profundización del Problema.....	9
3.2. Argumentación Teórica.....	12
3.4. Justificación.....	17
4. Objetivos.....	19
4.1. General.....	19
4.2. Específicos.....	19
4.3. Resultados esperados.....	18
5. Marco Metodológico.....	18
5.1. Monitoreo y Evaluación del Proyecto.....	18
5.2 Matriz del Marco Lógico.....	20
6. Presupuesto.....	28
7. Conclusiones.....	29
8. Recomendaciones.....	29
9. Referencias Bibliográficas.....	31
10. Apéndices.....	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Árbol de Problemas.....	11
Figura 2. Cuadro clínico.....	15
Figura 3. Teorías.....	17

ÍNDICE DE APÉNDICES

Apéndice A.....	33
Apéndice B.....	34
Apéndice C.....	35
Apéndice D.....	36
Apéndice E.....	37
Apéndice F.....	39
Apéndice G.....	40
Apéndice H.....	42

1. Resumen Ejecutivo

El proyecto actual se enfoca en abordar el Agotamiento Laboral experimentado por los enfermeros que trabajan en el área de Urgencias del Hospital Carlos Andrade Marín, el cual recibe una alta demanda de pacientes complejos al ser un Hospital de tercer nivel de referencia nacional. Al analizar a fondo el problema, se identificaron varias causas subyacentes, como el agotamiento físico, mental y emocional, la escasez de recursos humanos, la sobredemanda de pacientes y escasos programas de bienestar laboral lo que ha generado efectos negativos, incremento de los niveles de estrés, incrementos de certificados médicos, ausentismos en el trabajo y el sentirse poco valorado como trabajador. Por lo tanto, nos hemos propuesto como objetivo general desarrollar un Programa de Pausas Activas que contribuya a reducir el Agotamiento Laboral en los Enfermeros del Área de Urgencias Adultos. Para lograr esto, hemos establecido cuatro Objetivos Específicos como son: medir el nivel de agotamiento laboral en los enfermeros utilizando el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, determinar en qué medida el personal experimenta cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal, implementar una sesión diaria de pausas activas con el grupo de enfermeros y evaluar el nivel de satisfacción con las actividades de pausas activas realizadas. Los resultados obtenidos a través del cuestionario mencionado revelaron niveles bajos de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, seguido de grupo con niveles altos de Burnout lo que nos alerta sobre la necesidad de proponer actividades que ayuden a mitigar el agotamiento laboral. Se llevaron a cabo sesiones de pausas activas con el grupo de enfermeros, las cuales tuvieron una buena acogida. Se pudo realizar pausas activas dirigidas al grupo de enfermeros teniendo una buena acogida se realizaba una al día; a inicios de la jornada y entre la jornada laboral teniendo una mayor participación por parte del personal a inicios de la jornada laboral. Como personal de salud es importante participar de actividades que promuevan nuestro bienestar físico, emocional, mental y espiritual para poder dar un cuidado de calidad. No podemos dar algo de lo que carecemos.

Problema

Con el fin de abordar el problema del agotamiento laboral en el personal de enfermería del área de urgencias adultos del Hospital Carlos Andrade Marín, se propone la

implementación de un Programa de Pausas Activas. Este programa tiene como objetivo principal permitir a los enfermeros realizar breves actividades físicas y de relajación durante su jornada laboral, con el fin de interrumpir la rutina diaria, promover el bienestar físico y mental, y reducir los niveles de estrés acumulado. Se espera que estas pausas activas contribuyan no solo a mejorar la salud y satisfacción laboral del personal, sino también a optimizar la calidad de atención brindada a los pacientes.

Para evaluar la efectividad del programa, se llevará a cabo un seguimiento a través de indicadores clave, como encuestas de satisfacción, así como el monitoreo de los niveles de agotamiento antes y después de la implementación. Con este enfoque proactivo, se espera lograr una significativa disminución en el agotamiento laboral, lo que a su vez contribuirá a mejorar el entorno de trabajo y la calidad de vida del personal de enfermería en el Área de Urgencias de Adultos del Hospital Carlos Andrade Marín.

Objetivo general

Diseñar e implementar un programa de pausas activas específicamente orientado a los Enfermeros de Urgencias Adultos, con el fin de reducir el nivel de Agotamiento Laboral y mejorar su bienestar físico y mental, evaluando su efectividad a través de indicadores clave de salud y satisfacción laboral.

Metodología

El Proyecto descrito sigue la Metodología Capstone, enfocándose en un análisis observacional, transversal y descriptivo del Servicio de Urgencias Adultos del Hospital de Especialidades Carlos Andrade. El propósito principal es obtener información sobre el Agotamiento laboral del personal de enfermería a través de una encuesta física validada por la supervisora del área y los maestrantes en gestión. Este enfoque metodológico integral permite identificar factores desencadenantes del agotamiento emocional y proponer intervenciones efectivas. El análisis transversal brinda la oportunidad de evaluar la situación en un momento específico, crucial para la toma de decisiones y la implementación de medidas correctivas. En resumen, este proyecto se alinea perfectamente con la Metodología Capstone al abordar un problema relevante en el contexto del Servicio de Urgencias Adultos, con el fin de generar recomendaciones prácticas y basadas en evidencia. La encuesta se realiza de manera voluntaria y anónima, y los resultados son tabulados para su respectivo análisis.

Resultados Esperados

- Conocer en qué nivel de agotamiento laboral se encuentra el personal de enfermería.
- Analizar en qué nivel de cansancio emocional, despersonalización y relación personal están los enfermeros de urgencias adultos del H.E.C.A.M.
- Tener una pausa activa durante la jornada laboral del día
- Lograr un buen nivel de aceptación de las pausas activas en el personal participante

Palabras Clave: Agotamiento Profesional, Programa de Salud Ocupacional, Estrés laboral, Ambiente laboral Saludable, Productividad Laboral, Pausas Activas, Calidad de vida en el Trabajo

2. Abstract

The current project focuses on addressing Work Exhaustion experienced by nurses who work in the Emergency Department of the Carlos Andrade Marín Hospital, which receives a high demand from complex patients as it is a third-level hospital of national reference. By thoroughly analyzing the problem, several underlying causes were identified, such as physical, mental and emotional exhaustion, shortage of human resources, over-demand of patients and few work-related well-being programs, which has generated negative effects, increased levels of stress, increases in medical certificates, absenteeism at work and feeling undervalued as a worker. Therefore, we have proposed as a general objective to develop an Active Break Program that contributes to reducing Work Exhaustion in Adult Emergency Room Nurses. To achieve this, we have established four Specific Objectives such as: measuring the level of burnout in nurses using the Maslach Burnout Inventory questionnaire, determining the extent to which staff experiences emotional exhaustion, depersonalization and lack of personal fulfillment, implementing a daily session of active breaks with the group of nurses and evaluate the level of satisfaction with the active breaks' activities carried out. The results obtained through the questionnaire revealed low levels of emotional exhaustion, depersonalization and lack of personal fulfillment, followed by a group with high levels of Burnout, which alerts us to the need to propose activities that help mitigate work exhaustion. Active break sessions were held with the group of nurses, which were well received. It was possible to take active breaks aimed at the group of nurses, which were well received; one a day was held; at the beginning of the day and between the workday, having greater participation by the staff at the beginning of the workday. As health personnel, it is important to participate in activities that promote our physical, emotional, mental and spiritual well-being to provide quality care. We cannot give something we lack.

Problem

To address the problem of burnout in the nursing staff of the adult emergency area of the Carlos Andrade Marín Hospital, the implementation of an Active Break Program is proposed. The main objective of this program is to allow nurses to carry out brief physical and relaxation activities during their workday, to interrupt the daily routine, promote physical and mental well-being, and reduce levels of accumulated stress. These active

breaks are expected to contribute not only to improving the health and job satisfaction of staff, but also to optimizing the quality of care provided to patients.

To evaluate the effectiveness of the program, monitoring will be carried out through key indicators, such as satisfaction surveys, as well as monitoring burnout levels before and after implementation. With this proactive approach, it is expected to achieve a significant decrease in work exhaustion, which in turn will contribute to improving the work environment and quality of life of the nursing staff in the Adult Emergency Area of the Carlos Andrade Marín Hospital.

General Objective

Design and implement an active breaks program specifically aimed at adult emergency nurses, to reduce the level of work exhaustion and improve their physical and mental well-being, evaluating its effectiveness through key health and job satisfaction indicators.

Methodology

The described project follows the capstone methodology, focusing on an observational, transversal and descriptive analysis of the Adult Emergency Service of the Carlos Andrade Specialty Hospital. The main purpose is to obtain information about work exhaustion of nursing staff through a physical survey validated by the area supervisor and management teachers. This comprehensive methodological approach makes it possible to identify triggers of emotional exhaustion and propose effective interventions. Cross-sectional analysis provides the opportunity to evaluate the situation at a specific moment, crucial for decision-making and the implementation of corrective measures. In summary, this project aligns perfectly with the capstone methodology by addressing a relevant problem in the context of the Adult Emergency Service, to generate practical and evidence-based recommendations. The survey is carried out voluntarily and anonymously, and the results are tabulated for their respective analysis.

Expected Results

- Know what level of burnout the nursing staff is at.
- Analyze the level of emotional exhaustion, depersonalization and personal relationship of the adult emergency nurses of the H.E.C.A.M.
- Have an active break during the workday
- Achieve a good level of acceptance of active breaks among participating personnel.

Key words: Professional Exhaustion, Occupational Health Program, Work Stress, Healthy Work Environment, Work Productivity, Active Breaks, Quality of Life at Work

3. Antecedentes

3.1. Profundización del Problema

El área de Urgencias para Adultos representa la vía de entrada inicial al HECAM, estableciendo la primera interacción con los pacientes. Proporciona servicios de atención médica ambulatoria y hospitalaria avanzada, enfrentando afecciones de gran complejidad y facilitando el desarrollo profesional del equipo de salud. Este departamento se responsabiliza de la atención de pacientes en diversas condiciones de salud, desde críticas hasta ambulatorias, gracias a la colaboración de un equipo multidisciplinario que incluye:

- 15 enfermeras,
- 4 auxiliares de enfermería y
- 2 camilleros por turno.

Las enfermeras laboran 13 horas, mientras que el personal auxiliar y los camilleros trabajan 6 horas si pertenecen al código de trabajo, o 8 horas si están bajo el régimen de la LOSEP, lo que equivale a un total de 160 horas para el personal de la LOSEP y 120 horas para el personal bajo el código de trabajo al mes.

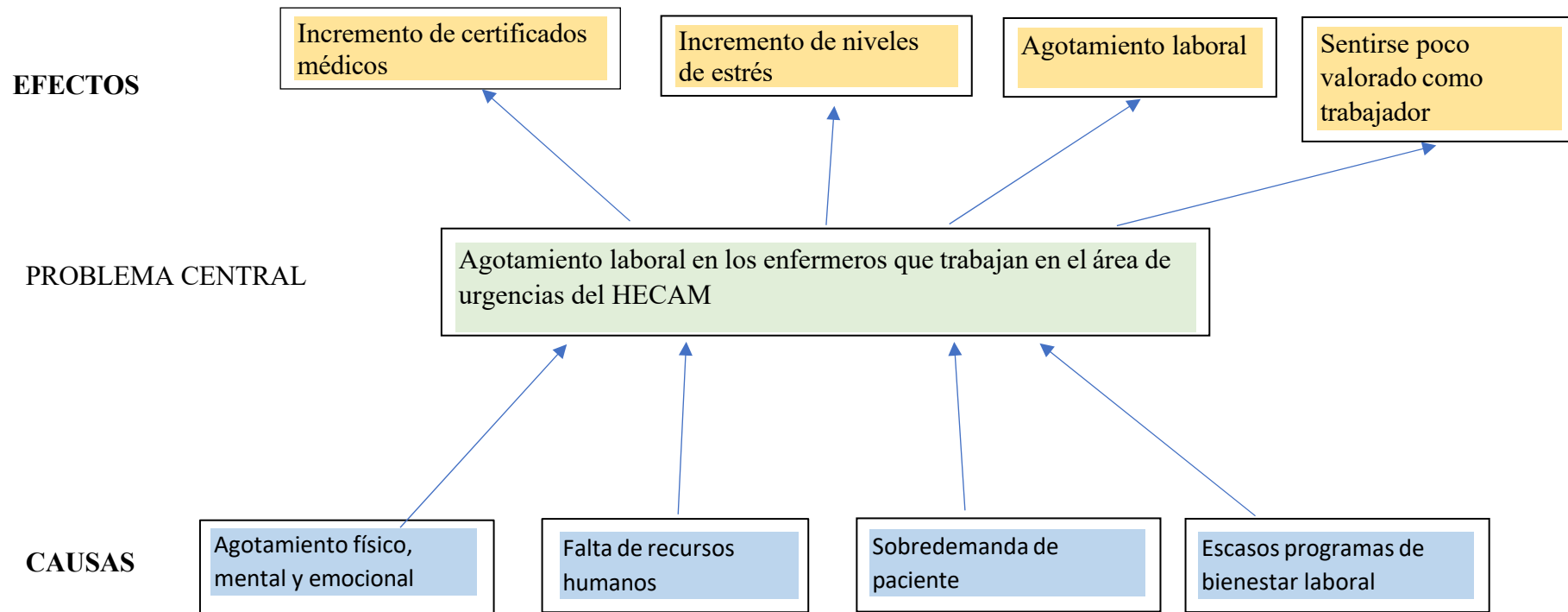
Al realizar la observación durante las prácticas de EPA I se puede decir que las enfermeras y enfermeros del área de Urgencias Adultos trabajan distribuido en las áreas de la siguiente manera: área de medicación, área de trauma menor, área de llegada, área crítica, área de abreviados 1, Abreviados 2, Abreviados 3A y Abreviados 3B cuentan con camas y camillas dado una capacidad de 40 pacientes, pero por lo general siempre sobrepasan su capacidad, se puede observar a pacientes que por la falta de camillas les

toca esperar en sillas, haciendo que el personal de enfermería trabaje con una sobredemanda de pacientes, lo que podría estar ocasionando agotamiento laboral en el personal mencionado. No hay programas establecidos que puedan ayudar a mitigar este agotamiento en el personal. Como institución donde no hay una estabilidad administrativa que llegue a empatizar con las necesidades de los trabajadores es difícil que se puedan dar programas de bienestar o seguridad laboral.

La sobrecarga de trabajo en el área de urgencias puede ser otro factor que contribuya a una mala evaluación del triaje de los pacientes. Una evaluación ineficiente produce la gravedad del estado de los pacientes que llegan a urgencias. Esto puede provocar retrasos en la atención inmediata o una asignación inadecuada de recursos. Esto sugiere un problema en la capacitación y preparación del personal para realizar esta tarea fundamental en los servicios de emergencia.

El equipo de enfermería puede verse abrumado por la cantidad de pacientes que requieren atención, lo que dificulta una evaluación completa y precisa de cada caso. La deficiencia en la evaluación del triaje de pacientes puede tener consecuencias negativas en la calidad y eficiencia de la atención de emergencia brindada a los pacientes. Esto puede dar lugar a tiempos de espera más prolongados, retrasos en el tratamiento adecuado y mayores riesgos para la salud de los pacientes.

Figura 1. Árbol de Problemas



3.2. Argumentación Teórica

Los servicios de emergencia de las instituciones de salud son lugares en los que la población deposita su confianza para recibir atención inmediata a sus necesidades de salud. Estos servicios desempeñan un papel crucial en lo que se conoce como la "hora de oro", ya que la intervención oportuna del equipo multidisciplinario ha demostrado ser fundamental para reducir el número de lesiones incapacitantes y evitar fallecimientos (Mamani et al., 2007).

La rápida actuación de los profesionales de la salud en estos espacios de emergencia puede marcar la diferencia entre la vida y la muerte, así como entre la recuperación y la discapacidad permanente. Por lo tanto, es fundamental reconocer el valor y la importancia de estos servicios en la atención integral de la salud de la población.

Al abordar la salud y seguridad laboral de las enfermeras, el Consejo Internacional de Enfermeras (ICN, 2017) considera que:

El entorno laboral de los trabajadores sanitarios es uno de los más peligrosos y en él las enfermeras a menudo se ven expuestas a peligros para su salud. Las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo no solo tienen un impacto físico en el personal de salud, sino que también pueden aumentar significativamente la angustia psicológica y la insatisfacción laboral. Este efecto negativo en el bienestar emocional de los trabajadores puede desencadenar una mayor rotación de personal, lo que a su vez agrava la ya existente escasez de enfermeras y exacerba los problemas del personal de salud. La escasez de continuidad en la prestación de servicios médicos debido a la rotación de personal puede afectar negativamente la calidad y eficiencia en el cuidado de los pacientes, lo que a su vez puede tener consecuencias graves para su salud.

En consecuencia, resulta primordial establecer medidas preventivas y de respaldo para asegurar la protección y el bienestar del personal sanitario, así como para abordar las causas subyacentes de las lesiones y enfermedades laborales. Esto no solo favorecerá a los trabajadores, sino que también tendrá un impacto positivo en la calidad de la atención médica y en la satisfacción de los pacientes.

El 31 de mayo de 1970 fue una fecha trascendental en la historia de la salud en Ecuador, ya que a las cinco de la tarde se llevó a cabo la solemne inauguración del Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín (HECAM). Este centro hospitalario, que representa un símbolo de la Seguridad Social en el país, fue establecido con el

propósito de proporcionar atención médica especializada para enfermedades agudas. Con una capacidad inicial de 700 camas y equipado con la tecnología médica más avanzada de ese momento, el HECAM se convirtió en un referente en la prestación de servicios de salud de alta calidad. Desde su inauguración, ha desempeñado un papel fundamental en la atención de pacientes con enfermedades complejas, contribuyendo significativamente al bienestar de la población ecuatoriana.

El HECAM no solo representó un avance en infraestructura hospitalaria, sino que también se convirtió en un referente en el desarrollo profesional de los médicos, ofreciendo oportunidades para la formación y la investigación en diversas áreas de la medicina. Desde su apertura, se ha mantenido como un pilar fundamental en la promoción de la salud y la seguridad social, contribuyendo al bienestar de la población ecuatoriana.

A lo largo de los años, el HECAM ha seguido progresando y ajustándose a las demandas cambiantes de la sociedad y los avances en el campo de la medicina. Ha expandido su variedad de especialidades médicas, integrando nuevas tecnologías y tratamientos con el fin de brindar una atención completa y de alto nivel a sus pacientes. Asimismo, ha fortalecido sus vínculos con instituciones tanto nacionales como internacionales para promover la colaboración en proyectos de investigación y formación médica.

El Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín, reconocido como un centro de referencia nacional, ofrece servicios médicos avanzados en la ciudad de Quito. Situado estratégicamente en la avenida Ayacucho N19-63 y Av. 18 de septiembre, este hospital de tercer nivel se integra al sistema de seguro social, brindando atención a individuos con cobertura activa y a pensionistas. Recientemente, ha extendido sus servicios para incluir al cónyuge y a los hijos menores de edad de los asegurados, ampliando así su alcance y contribución a la comunidad.

El HECAM cuenta con: 46 especialidades médicas y subespecialidades, Posee el 90 por ciento de las especialidades médicas, lo que le convierte en el más grande y completo del país (HECAM, 2019).

El área de Urgencia Adultos es el punto de acceso principal al HECAM y representa el primer contacto con los pacientes. Ofrece una amplia gama de servicios tanto ambulatorios como hospitalarios de alta especialidad, abordando problemas de salud de gran complejidad. Esto permite que el personal que labora en este servicio desarrolle habilidades y destrezas para el manejo de pacientes en estado crítico,

intermedio y ambulatorio. El equipo de profesionales que cuenta es:

- 15 enfermeras
- 4 auxiliar de enfermería
- 3 señores camilleros

En este hospital, las enfermeras trabajan 13 horas al día, mientras que el personal auxiliar y los camilleros laboran 6 horas diarias si están bajo el código de trabajo, y 8 horas si pertenecen a la LOSEP. Esto significa que el personal de la LOSEP trabaja un total de 160 horas al mes, y el personal bajo el código de trabajo trabaja un total de 120 horas al mes.

Sin embargo, la plantilla de personal actual que se maneja en el servicio de urgencias adultos es de 85 enfermeras 31 auxiliares de enfermería y 22 señores camilleros (HECAM, 2019).

Al realizar la evaluación del servicio en el área de Urgencias Adultos, se observa que las enfermeras y enfermeros se encuentran distribuidos en distintas áreas como medicación, trauma menor, área de llegada, área crítica, y diversas áreas de abreviados, las cuales cuentan con una capacidad instalada de 44 pacientes. Sin embargo, es común que esta capacidad sea sobrepasada, lo que resulta en la necesidad de que algunos pacientes esperen en sillas debido a la falta de camillas. Esta situación genera una sobrecarga de trabajo para el personal de enfermería, lo que podría estar contribuyendo al agotamiento laboral de los mismos. Además, no se han implementado programas específicos para mitigar este agotamiento en el personal.

La falta de estabilidad administrativa en nuestra institución dificulta la implementación de programas de seguridad laboral que son esenciales para salvaguardar la salud integral de nuestro personal de enfermería. Nuestro bienestar físico, emocional, psicológico e incluso espiritual se ve comprometido ante esta situación. Aunque nuestra labor se centra en el cuidado de los demás, es fundamental recordar que también necesitamos velar por nuestro propio bienestar. Es imperativo que se establezcan medidas que atiendan las necesidades de los trabajadores, garantizando un entorno laboral seguro y saludable. La protección de la salud del personal de enfermería no solo beneficia a los trabajadores, sino que también repercute positivamente en la calidad del servicio que brindamos a nuestros pacientes.

En 1969, Bradley acuñó el concepto de "síndrome de desgaste del personal", para referirse al fenómeno psicosocial observado en oficiales de libertad condicional.

Este término se refiere al agotamiento profesional experimentado por estos profesionales, lo cual puede tener un impacto significativo en su bienestar psicológico y desempeño laboral.

Figura 2. Cuadro clínico

En 1974, Herbert Freudenberger (médico psiquiatra), menciona un cuadro clínico de:

Progresiva pérdida de:	Dificultad para:	Trastornos de:
Energía, Insensibilidad, Desmotivación, Desinterés por el trabajo, Agotamiento, Ansiedad, Depresión, Apatía, Irritabilidad, Agresividad, Atención dispersa,	Memorizar, Desmotivación, Anorexia,	Sueño, Alteraciones sexuales, Digestivas, Cardiovasculares, Metabólicas Gastrointestinales, Sensación de inutilidad Sentimiento de estar derrumbado profesionalmente.

El estudio del agotamiento laboral en el personal de enfermería de áreas de urgencias puede ser evaluado a través de la utilización del Maslach Burnout Inventory (MBI), un cuestionario compuesto por 22 ítems que consisten en afirmaciones relacionadas con los sentimientos y actitudes del profesional. El propósito de este cuestionario es medir tanto la frecuencia como la intensidad del síndrome de Burnout en el personal de enfermería. (Valsania et al. en 2022)

Proporciona una forma estandarizada y fiable de evaluar el nivel de agotamiento laboral en este grupo de profesionales, resulta fundamental para implementar estrategias efectivas de prevención y manejo del síndrome de Burnout en el ámbito de la atención de urgencias.

Este cuestionario ha sido creado inicialmente para aplicarlo al personal de salud con el tiempo lo han ido modificando para aplicarlo en otros campos laborales.

El presente proyecto se ha enfocado en el problema del agotamiento laboral que presentan los enfermeros del área de urgencias adultos del Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín.

Los profesionales de enfermería tienen una jornada laboral distinta, la cual no puede ser la misma para todos debido a la naturaleza de la institución o el servicio que prestan. Esta jornada requiere horarios especiales o turnos que deben ser establecidos considerando la continuidad, equidad y eficiencia del servicio, de acuerdo con la normativa emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales. (LOSEP,2010)

El término "burnout" describe una condición de agotamiento emocional y desgaste profesional. Se caracteriza por una disminución de la motivación y un sentimiento de ineficacia, surgiendo como consecuencia de una demanda constante de energía y recursos personales que excede la capacidad de recuperación del individuo. Esta situación puede llevar a una sensación de derrota y una existencia consumida, donde el trabajador se siente superado y sin fuerzas para enfrentar las presiones laborales (López, pág. 19, 2017).

Jean Watson, en el año de 1979, en su teoría del cuidado humano se enfoca en brindar un cuidado desde una perspectiva holística destacando la importancia del cuidar al personal de enfermería para que pueda brindar un cuidado adecuado a sus pacientes.

En la teoría de adaptación de Callista Roy en 1970 menciona como los individuos se adaptan a situaciones de salud y enfermedad. En el campo laboral de enfermería puede aplicarse, como este puede adaptarse a situaciones laborales que demandan aspectos físicos, emocionales, psicológicos y espirituales.

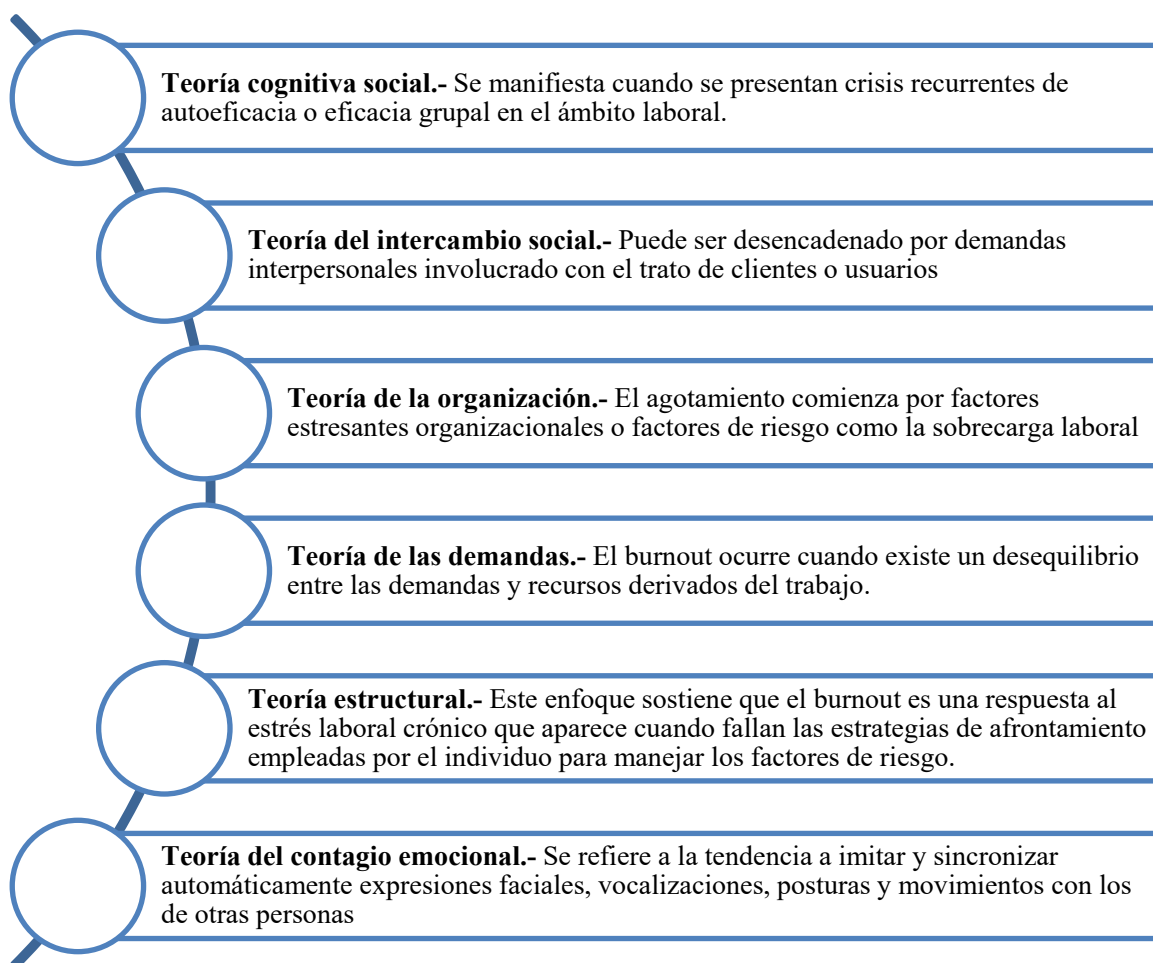
Enfermería enfocada en su labor de cuidar a personas que demandan de varios

aspectos durante su atención debe estar cuidada y preparada para enfrentar estas demandas que, si no ocurre, con el tiempo ira acumulando un desgaste, o agotamiento en el cuidador.

El agotamiento laboral conocido también como Síndrome de Burnout que se presenta debido a un estrés crónico ocasionado al realizar un trabajo determinado se caracteriza por una sensación de desgaste emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el ámbito laboral. (Valsania et al.2022)

Desde la aparición del término Burnout en la literatura científica ha intentado comprender como aparece y se desarrolla surgiendo varias teorías que antes de ser antagonistas se complementan entre si dando lugar a las siguientes teorías:

Figura 3. Teorías



3.4.Justificación

En el entorno hospitalario, los enfermeros juegan un papel crucial en el cuidado de pacientes en situaciones críticas, especialmente en Áreas de Urgencias donde enfrentan demandas físicas, emocionales y cognitivas intensas de manera continua. No obstante, este

ambiente exigente puede provocar altos niveles de agotamiento en el personal de enfermería, lo que a su vez puede impactar negativamente en su bienestar personal y en la calidad de la atención brindada. Por consiguiente, es imprescindible desarrollar un programa de Pausas Activas dirigido a estos profesionales para abordar esta problemática. Este programa podría incluir estrategias para manejar el estrés, mejorar la comunicación efectiva con los pacientes y el equipo médico, así como fomentar el autocuidado y la resiliencia. Al fortalecer estas habilidades, se busca promover el bienestar del personal de enfermería y garantizar una atención de calidad para los pacientes en situaciones críticas.

De acuerdo con Cabrera y Juna (2024), la introducción de un plan de descansos activos se enfoca en aspectos psicosociales y emocionales que son esenciales para el rendimiento efectivo en el entorno laboral de urgencias, ya que el agotamiento emocional en el personal de enfermería en un servicio de emergencias puede afectar la seguridad del paciente. Estas habilidades abarcan, entre otras, la gestión del estrés, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la empatía y la resolución de conflictos. Al fortalecer estas competencias, se dota al personal de enfermería con herramientas para enfrentar los desafíos diarios de manera más efectiva, disminuyendo así el impacto del agotamiento.

El objetivo principal de este programa es mitigar el nivel de agotamiento experimentado por los enfermeros que laboran en el área de urgencias. Al dotarlos de habilidades para gestionar el estrés y mejorar la comunicación interpersonal, se promueve un ambiente laboral más colaborativo y solidario. Además, la capacidad de manejar conflictos de manera constructiva y demostrar empatía hacia los pacientes y colegas contribuye a un sentido de conexión y propósito en el trabajo, lo que puede contrarrestar los efectos negativos del agotamiento.

La disminución del cansancio entre el personal de enfermería no solo mejora su propia salud y bienestar, sino que también influye positivamente en la calidad del cuidado ofrecido a los pacientes. Cuando los enfermeros experimentan menos agotamiento, tienden a mantener una mayor concentración, tomar decisiones más acertadas y ofrecer cuidados más compasivos y eficientes. Esto, en última instancia, conduce a una mejora en los resultados médicos y en la satisfacción tanto del equipo médico como de los pacientes (Basurto et al., 2021)

El desarrollo de un programa de Pausas Activas adaptado a las necesidades específicas del personal de enfermería en el área de urgencias se justifica por su potencial para reducir el nivel de agotamiento, mejorar el bienestar individual y promover una atención de mayor calidad. Al abordar estas áreas críticas, estamos comprometidos con el

apoyo y la promoción de un entorno laboral saludable y efectivo para todos los involucrados

4. Objetivos

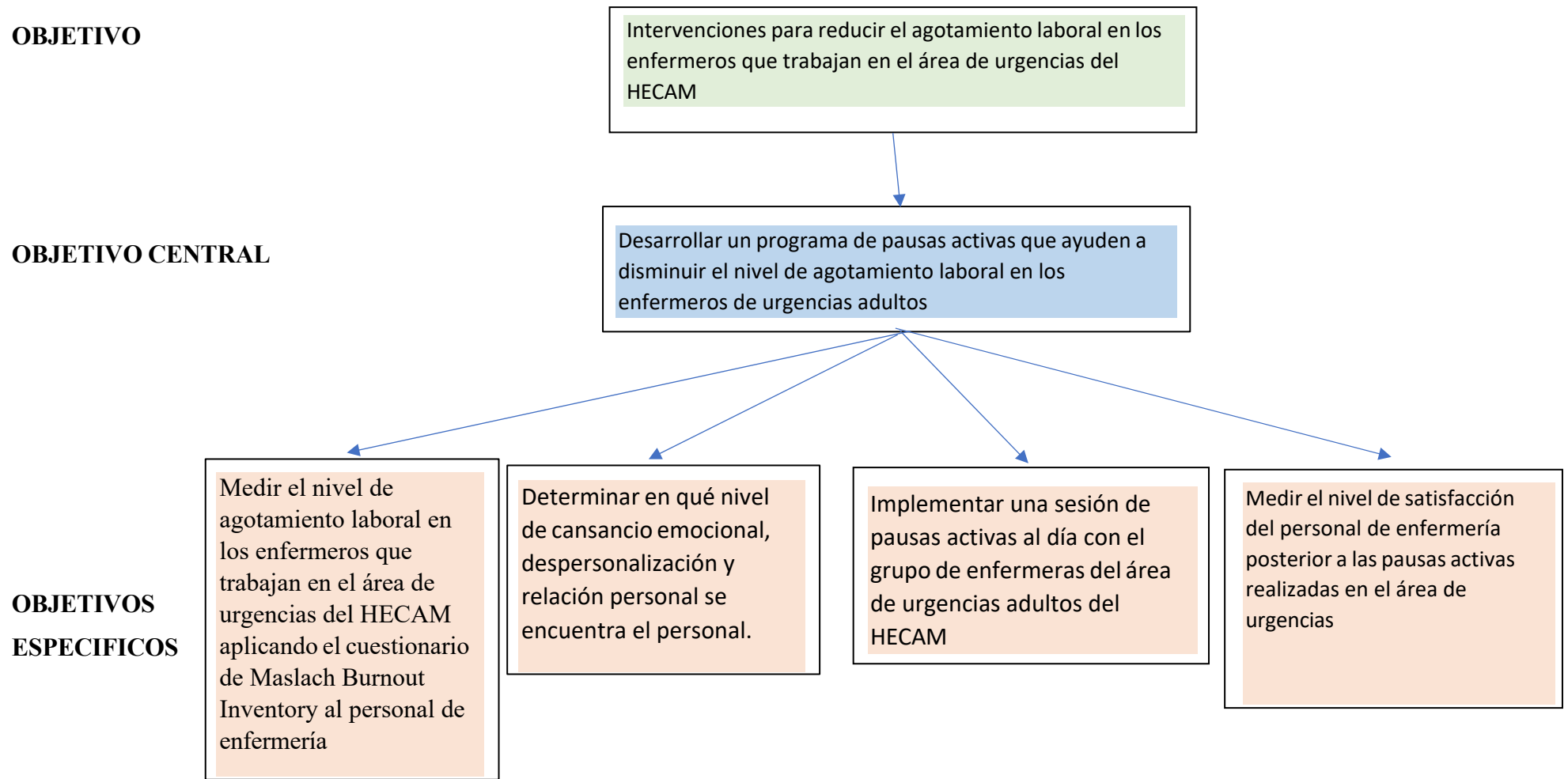
4.1. General

- Diseñar e implementar un Programa de Pausas Activas específicamente orientado a los enfermeros de urgencias de adultos, con el fin de reducir el nivel de agotamiento laboral y mejorar su bienestar físico y mental, evaluando su efectividad a través de indicadores clave de salud y satisfacción laboral

4.2. Específicos

1. Medir el nivel de agotamiento laboral en los enfermeros que trabajan en el área de urgencias del HECAM aplicando el cuestionario de Maslach Burnout Inventory al personal de enfermería.
2. Determinar en qué nivel de cansancio emocional, despersonalización y relación personal se encuentra el personal.
3. Implementar una sesión de pausas activas al día con el grupo de enfermeras del área de urgencias adultos del HECAM
4. Medir el nivel de satisfacción del personal de enfermería posterior a las pausas activas realizadas en el área de urgencias

Figura 4. Árbol de Objetivos



4.3. Resultados esperados

- Conocer en qué nivel de agotamiento laboral se encuentra el equipo de enfermería.
- Analizar en que nivel de cansancio emocional, despersonalización y relación personal están
- Tener una pausa activa durante la jornada laboral
- Lograr un buen nivel de aceptación en el personal participante

5. Marco Metodológico

5.1. Monitoreo y Evaluación del Proyecto

Este estudio consiste en un análisis detallado, transversal y descriptivo del servicio de urgencias para adultos en el Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín. El objetivo principal es recopilar información sobre el nivel de agotamiento emocional experimentado por el personal de enfermería.

Para lograr esto, se ha implementado una encuesta que se distribuye de manera física entre el personal. Cabe mencionar que el formulario de la encuesta ha sido validado por la supervisora del área y los maestrantes en gestión, garantizando así la fiabilidad y pertinencia de los datos recopilados. Este enfoque observacional nos permitirá obtener una visión clara y precisa de la situación actual, lo que a su vez contribuirá a la identificación de posibles áreas de mejora en el entorno laboral.

La encuesta se lleva a cabo de forma voluntaria y anónima, y los datos recopilados son posteriormente tabulados en Excel para su análisis. Este proceso se realiza con la colaboración de la supervisora del área, quien proporciona orientación y apoyo en la interpretación de los resultados. Además, se garantiza la confidencialidad de la información recopilada, asegurando la privacidad de los participantes y fomentando un ambiente de confianza para la obtención de datos precisos y relevantes.

El uso de herramientas como Excel permite una organización eficiente de la información, lo que facilita la identificación de tendencias y patrones significativos que pueden orientar la toma de decisiones en el área correspondiente. Esta metodología contribuye a la mejora continua de los procesos y al desarrollo de estrategias basadas en evidencia, promoviendo así un enfoque informado y efectivo en la gestión de recursos y el logro de objetivos institucionales.

5.2 Matriz del Marco Lógico

OBJETIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN</p> <p>Medir el nivel de agotamiento laboral en los enfermeros que trabajan en el área de urgencias del HECAM.</p>	<p>Llegar a aplicar el cuestionario hasta en un 80% del personal</p>	<p>Charla de información</p> <p>Registro de asistencia</p> <p>Aplicación de cuestionario</p> <p>Interpretación de datos estadísticos</p>	<p>Poca colaboración por parte de las enfermeras y enfermeros</p>
<p>PROPÓSITO</p> <p>Cuidar del personal de enfermería mientras realizan sus actividades de cuidado directo</p>	<p>Tener una aceptación y participación de por lo menos el 75% del personal</p>	<p>Infografía de pausas activas</p> <p>Aplicación de pausas activas</p> <p>Registro de asistencia</p> <p>Encuesta de satisfacción</p>	<p>Falta de interés en las actividades</p>

ACTIVIDADES POR OBJETIVO ESPECIFICO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>OE 1. Aplicar el cuestionario de Maslach Burnout Inventory al personal de enfermeros del área de urgencias adultos del HECAM, de los cuales tuvimos la colaboración del 100% del personal de enfermería</p> <p>1.1 Charla informativa sobre el agotamiento laboral</p> <p>1.2 Presentar el cuestionario Maslach Burnout Inventory</p> <p>1.3 Registro de asistencia</p>	<p>Revisión bibliográfica</p> <p>Aplicación del cuestionario</p> <p>Registro en acta de reuniones</p>	<p>Documento de presentación de charla sobre agotamiento laboral</p> <p>Impresión de cuestionario para la aplicación</p> <p>Copias del registro de acta de reuniones</p>	<p>Poca aceptación del personal para la contestación del cuestionario</p>
<p>OE 2. Determinar en qué nivel de cansancio emocional, despersonalización y relación personal se encuentran los enfermeros del área de urgencias de adultos del HECAM, se tuvo la colaboración del 65% del personal de enfermería</p> <p>2.1 Recolectar información final del cuestionario Maslach Burnout Inventory</p> <p>2.2 Elaborar datos estadísticos del instrumento aplicado</p>	<p>Tabulación respectiva de datos</p>	<p>Gráficos estadísticos con análisis respectivo</p>	<p>Mala interpretación de datos</p>

<p>OE 3. Implementar una sesión de pausas activas al día con el grupo de enfermeras del área de urgencias adultos del HECAM, el 100% del personal estuvo de acuerdo con esta implementación</p> <p>3.1 realizar una pausa activa al inicio de la jornada laboral o en media jornada.</p>	<p>Revisión de bibliografía</p> <p>Revisión de videos de pausas activas que sean adaptables al personal</p>	<p>Fotografías de las actividades realizadas</p>	<p>Poca asistencia del personal</p>
<p>OE4. Medir el nivel de satisfacción del personal de enfermería posterior a las pausas activas realizadas en el área de urgencias</p> <p>4.1 Aplicar un cuestionario de satisfacción con dos preguntas posterior a realizar la pausa activa</p>	<p>Preguntar al personal si fue de su agrado la actividad y si ayuda a bajar los niveles de estrés</p>	<p>Gráficos estadísticos con análisis respectivo</p>	<p>Falta de colaboración de los participantes</p>

a. Planificación de las Actividades según los Resultado

OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	FECHA	RECURSOS	PRESUPUESTO	MEDIO DE VERIFICACION	RESULTADOS ESPERADOS
Aplicar el cuestionario de Maslach Burnout Inventory al personal de enfermeros del área de urgencias adultos del HECAM	Aplicación y tabulación sobre el agotamiento laboral	Lic. Liliana Catucuago Lic. Jeaneth Santillán	Del 6 al 10 de mayo de acuerdo con el Cronograma planificado	Materiales Encuesta	Copias\$8 Total \$8	Cuestionario aplicado	El 100% del personal de enfermería participa y está de acuerdo que se aplique el cuestionario
Analizar información final del cuestionario Maslach	Extraer datos estadísticos del	Lic. Liliana Catucuago Lic. Jeaneth Santillán	Del 11 al 12 de mayo de acuerdo con el	Materiales Encuesta	Sin costo	Análisis de los datos de las encuestas que fueron aplicadas	El 100% de los datos son analizados

Burnout Inventory	instrumento aplicado		Cronograma Planificado				
Implementar el programa de pausas activas al día con el grupo de enfermeras del área de urgencias adultos del HECAM	Realizar una pausa activa al inicio de la jornada laboral o en media jornada	Lic. Liliana Catucuago Lic. Jeaneth Santillán	Del 13 al 17 de mayo de acuerdo con el cronograma planificado	Fotografías de las actividades realizadas	Sin costo	Ejercicios sobre las pausas activas	El 100% del personal de enfermería participa en las pausas activas

Medir el nivel de satisfacción del personal de enfermería posterior a las pausas activas realizadas en el área de urgencias	Aplicar una encuesta de satisfacción con dos preguntas posterior a realizar la pausa activa	Lic. Liliana Catucago Lic. Jeaneth Santillán	Del 13 al 17 de mayo de acuerdo con el cronograma planificado	Gráficos estadísticos con análisis respectivo	Encuestas \$12 Total\$12	Encuesta aplicada	El 100% del personal de enfermería participa en las encuestas realiza
--	---	---	---	---	-----------------------------	-------------------	---

ACTIVIDAD	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y/ O RESULTADOS	FECHA	PORCENTAJE DE LOGROS
Aplicación y tabulación sobre el agotamiento laboral	Porcentaje de cuestionarios Maslach Burnout Inventory aplicados a los enfermeros del área de urgencias adultos del HECAM.	6 al 10 de mayo	76.4%
Extraer datos estadísticos del instrumento aplicado	Porcentajes alcanzados en el cansancio emocional, despersonalización y realización personal, aspectos evaluados en el cuestionario aplicado	11 al 12 de mayo	Cansancio emocional Bajo = 67.7% Medio = 12.3% Alto = 20.0% Despersonalización Bajo = 43.1% Medio = 20.0% Alto = 36.9% Realización personal Bajo = 53,8% Medio = 21.5% Alto = 24.6%

Realizar una pausa activa al inicio de la jornada laboral o en media jornada	Porcentaje de asistencia a las pausas activas al inicio de la jornada y a media jornada	13 al 17 de mayo	Inicio de la jornada 90% A media jornada 66,6%
Aplicar una encuesta de satisfacción con dos preguntas posterior a realizar la pausa activa	Porcentaje de aceptación al programa de pausas activas	13 al 17 de mayo	Si 85.7% No 14.2%

6. Presupuesto

Descripción	Cantidad	Costo unitario	Precio
Movilidad	40	\$ 2	\$ 80
Impresiones	80	\$ 0,20	\$ 16
Alimentación	40	\$ 3,00	\$ 120
Incentivos	20	\$ 0,50	\$ 10
Total			\$ 226

7. Conclusiones

En el presente informe concluimos que el servicio de urgencias adultos del hospital Carlos Andrade Marín tiene una alta demanda de pacientes complejos por ser un hospital de 3er nivel de referencia nacional, el personal de enfermería en su labor de cuidar lleva sobre sus hombros gran responsabilidad en el manejo de los pacientes las 24 horas del día demandando esfuerzo físico, emocional y mental que podrían estar afectando en su desempeño laboral, se ha realizado una medición del nivel de agotamiento laboral, mediante la aplicación del cuestionario de Maslach Burnout Inventory que evalúa tres aspectos agotamiento emocional, despersonalización y la realización personal.

En una muestra de 65 participantes se obtuvo los siguientes resultados:

Cansancio emocional: nivel bajo 67,7%, nivel alto 20,0%, nivel medio, 12,3%

Despersonalización: nivel bajo 43,1%, nivel alto 36,9%, nivel medio 20,0%

Realización personal: nivel bajo 53,8% nivel alto 24,6%, nivel medio 21,5%

En cada uno de estos aspectos, la mayoría de los enfermeros reportan niveles bajos de Burnout, seguido por niveles altos y en menor medida, niveles medios.

El estudio también destacó la implementación exitosa de un programa de pausas activas, con una participación dinámica y colaborativa del personal administrativo y de atención directa.

Una encuesta de satisfacción posterior a estas actividades mostró una buena acogida entre los participantes.

A pesar de enfrentar una alta demanda de pacientes, incluyendo casos críticos, intermedios y ambulatorios, los enfermeros demuestran compromiso significativo con la atención al paciente, buscando proporcionar lo mejor de sí mismos mientras cuidan de su bienestar personal.

8. Recomendaciones

El agotamiento laboral es un problema que afecta a muchos trabajadores en diferentes sectores. Es especialmente importante para el personal de salud procurar su propio cuidado y bienestar para poder brindar la mejor atención a los pacientes. Para prevenir y abordar el agotamiento laboral, se recomiendan las siguientes estrategias.

Realizar pausas activas

Durante la jornada laboral, es importante tomarse breves descansos para estirar el cuerpo, relajarse y recargar energías.

Estas pausas ayudan a reducir la fatiga y el estrés acumulado.

Definir horarios de trabajo y respetarlos:

Establecer límites claros entre el tiempo laboral y personal es clave.

Respetar los horarios contribuye al equilibrio entre la vida profesional y personal.

Horarios flexibles

La flexibilidad en los horarios de trabajo ayuda a adaptarse a las necesidades individuales de cada trabajador, favoreciendo así una mayor satisfacción y productividad.

Fomentar un entorno de apoyo social:

La conexión con los compañeros de trabajo puede ser un antídoto poderoso contra el estrés. Promover la comunicación y el apoyo mutuo en el entorno laboral es esencial para crear un ambiente de trabajo saludable y colaborativo.

Implementar estas recomendaciones puede marcar una diferencia significativa en la prevención del agotamiento laboral y en la mejora del bienestar general del personal de salud, lo cual se traduce en una atención más eficiente y de mayor calidad para los pacientes

9. Referencias Bibliográficas

- Almudéver Campo, L., & Pérez Jordan, I. (2019). La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. SCIELO. doi: ISSN 1988-348X
- Barnet López, S., Arbonés García, M., Pérez Testor, S., & Guerra Balic, M. (2019). Construcción del registro de observación para el análisis del movimiento Fundamentado en la teoría de laban. Revista de ciencias del ejercicio y la salud, 15(2). doi: ISSN 1409-0724
- Edú-Valsania S, Laguía A, Moriano JA. Burnout: una revisión de la teoría y la medición. Int J Environ Res Salud Pública. 4 de febrero de 2022; 19 (3): 1780. doi: 10.3390/ijerph19031780. PMID: 35162802; PMCID: PMC8834764.
- Estivill Alberich, J. (2022). El rol de enfermería en los servicios de emergencias médicas. El rol de enfermería en los servicios de emergencias médicas, 50. doi: <https://orcid.org/0000-0002-5408-6263>
- González Álvarez, L., Guevara Sotomayor, E., Morales Figueroa, G., Segura Hernández, P., & Luengo Martínez, C. (2018). Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile. Ciencia y enfermería. doi: ISSN 0717-9553
- HECAM. (31 de octubre de 2019). Servicios De la A a la C – Hospital Carlos Andrade Marín. Obtenido de <https://hcam.iess.gob.ec/desde-la-a-a-la-c/#154527>
- López A. (2017). El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega. EIDO
- Mamani A., Obando R., Uribe A., y Vivanco M. (2007) Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. Rev. Peru. Obstet. Enferm ; 3(1) : 50-57. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-504403>
- Mendoza, S. V., y Márquez, Y. V. G. (2020). El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Más Vida, 2(2), 51-59.

Quiroz Ubillus, L., Abarca Arias, Y., Angulo Calderón, C., & Espinoza Moreno, T. (2021). Resiliencia en enfermeras durante la pandemia COVID-19. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores. doi: ISSN 2007-7890

Tapia, J. L. (2021). Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador. Revista Cubana de Reumatología.

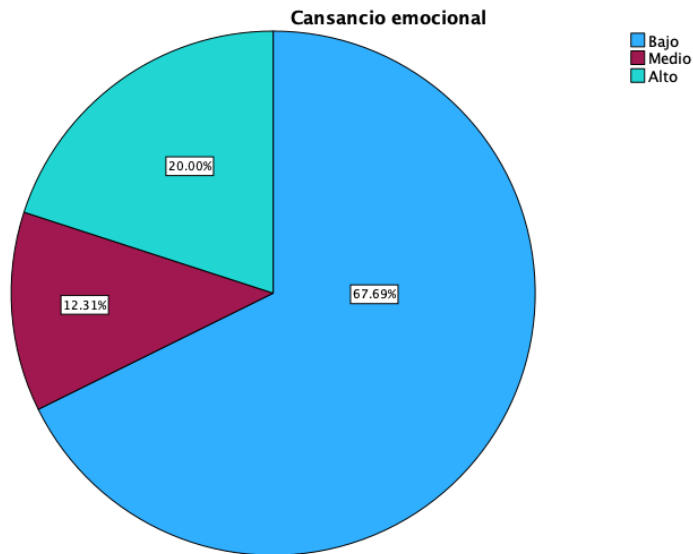
10. Apéndices

Apéndice A.

		Estadísticos		
		Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
N	Válido	65	65	65
	Perdidos	0	0	0
	Media	1.52	1.94	1.71
	Mediana	1.00	2.00	1.00

Cansancio Emocional				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	44	67.7	67.7
	Medio	8	12.3	80.0
	Alto	13	20.0	100.0
	Total	65	100.0	

Cansancio Emocional



Elaborado por: Liliana Catucuago y Jeaneth Santillán

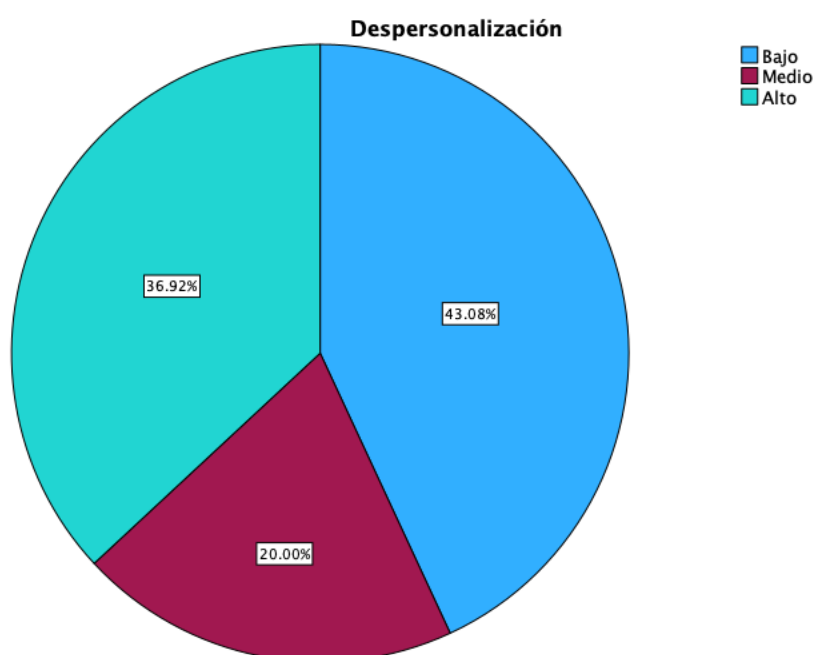
Fuente: Maslach Burnout Inventory

Los resultados obtenidos al realizar la tabulación nos dan un nivel bajo de cansancio emocional con un 67,7% seguido del nivel alto con un 20% y un nivel medio 12,3%

Apéndice B.

Despersonalización				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	43.1	43.1
	Medio	13	20.0	63.1
	Alto	24	36.9	100.0
	Total	65	100.0	

Despersonalización



Elaborado por: Liliana Catucuago y Jeaneth Santillán

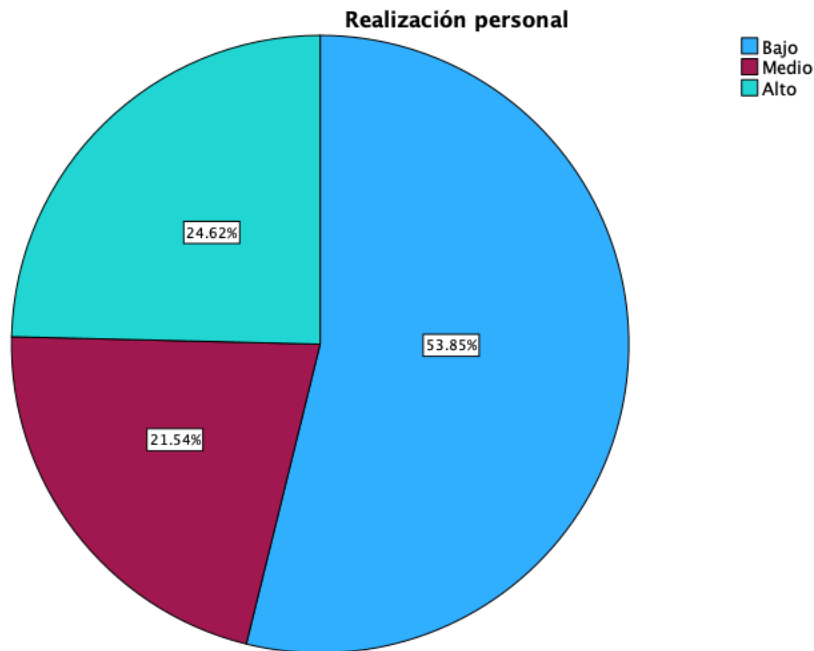
Fuente: Maslach Burnout Inventory

Los resultados obtenidos al realizar la tabulación nos dan un nivel bajo de despersonalización con un 43,1% seguido del nivel alto con un 36,9% y un nivel medio 20,0%

Apéndice C.

Realización Personal				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	35	53.8	53.8
	Medio	14	21.5	75.4
	Alto	16	24.6	100.0
	Total	65	100.0	

Realizacion Personal



Elaborado por: Liliana Catucuago y Jeaneth Santillán

Fuente: Maslach Burnout Inventory

Los resultados obtenidos al realizar la tabulación nos dan un nivel bajo de realización personal con un 53,5% seguido del nivel alto con un 24,6% y un nivel medio 21,5%

Apéndice D.

Nivel de satisfacción

Se realiza al azar a 14 participantes de las pausas activas

¿Fue de su agrado la actividad del día de hoy?	SI = 12	NO = 2
¿Siente que la actividad de hoy le ayuda a liberar el estrés?	SI = 12	NO = 2

Apéndice E.

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI-ES)

AREA: URGENCIAS ADULTOS DEL H.E.C.A.M

EDAD.....GENERO.....ESTADO CIVIL.....

TIEMPO DE TRABAJO PROFOSIONAL

TIEMPO DE TRABAJO EN EL AREA.....

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora

0 = Ninguna vez 1 = Pocas veces al año 2 = Una vez al mes 3 = Pocas veces al mes

4 = Una vez por semana 5 = Pocas veces por semana 6 = Todos los días

	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado en mi trabajo							
2. Al final de la jornada de trabajo me siento vacío							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y me enfrento a otra jornada de trabajo							
4. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
5. Siento que estoy tratando algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes a las que tengo que atender							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo							
10. Siento que me hecho más duro con la gente							
11.Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13. Me siento frustrado en mi trabajo							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
17. Siento que puedo crear con facilidad un ambiente agradable							

en el trabajo							
18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22. Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas							

Autores: Cristina Maslach y Michael P. Leiter 1982

Apéndice G.

ACTA DE REUNION

Fecha de reunion: 12/02/2018
Hora de inicio: 12:30
Hora Fin: 2:00

ORDEN DEL DIA

Revisión de Actas de Reunión de la semana anterior

ASISTENCIA

Nombre	Apellido	Asistencia	Observaciones
Osca Lopez	Uy. Adolfo	Asistió	
Patricia Páez	Uy. Adolfo	Asistió	
Patricia Páez	Uy. Adolfo	Asistió	
Osca Lopez	Uy. Adolfo	Asistió	
Patricia Páez	Uy. Adolfo	Asistió	

ACTA DE REUNION

Fecha de reunion: 12/02/2018
Hora de inicio: 12:30
Hora Fin: 2:00

ORDEN DEL DIA

Revisión de Actas de Reunión de la semana anterior

ASISTENCIA

Nombre	Apellido	Asistencia	Observaciones
Osca Lopez	Uy. Adolfo	Asistió	
Patricia Páez	Uy. Adolfo	Asistió	
Patricia Páez	Uy. Adolfo	Asistió	
Osca Lopez	Uy. Adolfo	Asistió	
Patricia Páez	Uy. Adolfo	Asistió	

ACTA DE REUNION

Fecha de reunion: 12/02/2018
Hora de inicio: 12:30
Hora Fin: 6:00

ORDEN DEL DIA

Revisión de Actas de Reunión de la semana anterior

ASISTENCIA

Nombre	Apellido	Asistencia	Observaciones
Patricia Páez	Uy. Adolfo	Asistió	
Osca Lopez	Uy. Adolfo	Asistió	
Patricia Páez	Uy. Adolfo	Asistió	
Osca Lopez	Uy. Adolfo	Asistió	
Patricia Páez	Uy. Adolfo	Asistió	

ACTA DE REUNION

Fecha de reunion: 12/02/2018
Hora de inicio: 12:30
Hora Fin: 6:00

ORDEN DEL DIA

Revisión de Actas de Reunión de la semana anterior

ASISTENCIA

Nombre	Apellido	Asistencia	Observaciones
Patricia Páez	Uy. Adolfo	Asistió	
Osca Lopez	Uy. Adolfo	Asistió	
Patricia Páez	Uy. Adolfo	Asistió	
Osca Lopez	Uy. Adolfo	Asistió	
Patricia Páez	Uy. Adolfo	Asistió	

ACTA DE REUNION

Fecha de reunion: 12/02/2018
Hora de inicio: 12:30
Hora Fin: 11:00

ORDEN DEL DIA

Revisión de Actas de Reunión de la semana anterior

ASISTENCIA

Nombre	Apellido	Asistencia	Observaciones
Osca Lopez	Uy. Adolfo	Asistió	
Patricia Páez	Uy. Adolfo	Asistió	
Patricia Páez	Uy. Adolfo	Asistió	
Osca Lopez	Uy. Adolfo	Asistió	
Patricia Páez	Uy. Adolfo	Asistió	

ACTA DE REUNION

Fecha de reunion: 12/02/2018
Hora de inicio: 12:30
Hora Fin: 11:00

ORDEN DEL DIA

Revisión de Actas de Reunión de la semana anterior

ASISTENCIA

Nombre	Apellido	Asistencia	Observaciones
Osca Lopez	Uy. Adolfo	Asistió	
Patricia Páez	Uy. Adolfo	Asistió	
Patricia Páez	Uy. Adolfo	Asistió	
Osca Lopez	Uy. Adolfo	Asistió	
Patricia Páez	Uy. Adolfo	Asistió	

Comando en Jefe
Caracas, 22 de Mayo de 2017

ACTA DE REUNIÓN

Información General
Fecha de Reunión: 22/05/2017
Hora de Inicio: 7:00 pm
Hora Fin: 8:00 pm

ORDEN DEL DÍA
1. Reunión de Personal de Vigilancia en el día de Vigilancia de la noche

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS RESPONSABLES Y FECHA DE CUMPLIMIENTO

ABSTRACTION

Nombre y Apellido	Apdo	Compro	Presen
Diana M. Carrero	DR. Mello	compro	presente
Miguel C. Cabrer	DR. Mello	compro	presente
Roberto M. Lopez	DR. Mello	compro	presente
M. M. Gallo	DR. Mello	compro	presente
Yanis J. Jares	DR. Mello	compro	presente
Adriana P. Pineda	DR. Mello	compro	presente
Lucio P. Pardo	DR. Mello	compro	presente

Coordinación General de Control de Calidad
Página 1 de 4

Comando en Jefe
Caracas, 22 de Mayo de 2017

ACTA DE REUNIÓN

Información General
Fecha de Reunión: 22/05/2017
Hora de Inicio: 8:00 pm
Hora Fin: 9:00 pm

ORDEN DEL DÍA
1. Reunión de Personal de Vigilancia de la noche

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS RESPONSABLES Y FECHA DE CUMPLIMIENTO

ABSTRACTION

Nombre y Apellido	Apdo	Compro	Presen
Adriana P. Pineda	DR. Mello	compro	presente
Miguel C. Cabrer	DR. Mello	compro	presente
Roberto M. Lopez	DR. Mello	compro	presente
M. M. Gallo	DR. Mello	compro	presente
Yanis J. Jares	DR. Mello	compro	presente
Adriana P. Pineda	DR. Mello	compro	presente
Lucio P. Pardo	DR. Mello	compro	presente

Coordinación General de Control de Calidad
Página 1 de 4

Comando en Jefe
Caracas, 23 de Mayo de 2017

ACTA DE REUNIÓN

Información General
Fecha de Reunión: 23/05/2017
Hora de Inicio: 8:00 pm
Hora Fin: 9:00 pm

ORDEN DEL DÍA
1. Reunión de Personal de Vigilancia de la noche

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS RESPONSABLES Y FECHA DE CUMPLIMIENTO

ABSTRACTION

Nombre y Apellido	Apdo	Compro	Presen
Lucio P. Pardo	DR. Mello	compro	presente
Diana M. Carrero	DR. Mello	compro	presente
Adriana P. Pineda	DR. Mello	compro	presente
Miguel C. Cabrer	DR. Mello	compro	presente
Roberto M. Lopez	DR. Mello	compro	presente
M. M. Gallo	DR. Mello	compro	presente
Yanis J. Jares	DR. Mello	compro	presente
Adriana P. Pineda	DR. Mello	compro	presente
Lucio P. Pardo	DR. Mello	compro	presente

Coordinación General de Control de Calidad
Página 1 de 4

Comando en Jefe
Caracas, 23 de Mayo de 2017

ACTA DE REUNIÓN

Información General
Fecha de Reunión: 23/05/2017
Hora de Inicio: 9:00 pm
Hora Fin: 10:00 pm

ORDEN DEL DÍA
1. Reunión de Personal de Vigilancia de la noche

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS RESPONSABLES Y FECHA DE CUMPLIMIENTO

ABSTRACTION

Nombre y Apellido	Apdo	Compro	Presen
Miguel C. Cabrer	DR. Mello	compro	presente
Roberto M. Lopez	DR. Mello	compro	presente
M. M. Gallo	DR. Mello	compro	presente
Yanis J. Jares	DR. Mello	compro	presente
Adriana P. Pineda	DR. Mello	compro	presente
Lucio P. Pardo	DR. Mello	compro	presente

Coordinación General de Control de Calidad
Página 1 de 4

Comando en Jefe
Caracas, 24 de Mayo de 2017

ACTA DE REUNIÓN

Información General
Fecha de Reunión: 24/05/2017
Hora de Inicio: 8:00 pm
Hora Fin: 9:00 pm

ORDEN DEL DÍA
1. Reunión de Personal de Vigilancia de la noche

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS RESPONSABLES Y FECHA DE CUMPLIMIENTO

ABSTRACTION

Nombre y Apellido	Apdo	Compro	Presen
Adriana P. Pineda	DR. Mello	compro	presente
Miguel C. Cabrer	DR. Mello	compro	presente
Roberto M. Lopez	DR. Mello	compro	presente
M. M. Gallo	DR. Mello	compro	presente
Yanis J. Jares	DR. Mello	compro	presente
Adriana P. Pineda	DR. Mello	compro	presente
Lucio P. Pardo	DR. Mello	compro	presente

Coordinación General de Control de Calidad
Página 1 de 4

Comando en Jefe
Caracas, 24 de Mayo de 2017

ACTA DE REUNIÓN

Información General
Fecha de Reunión: 24/05/2017
Hora de Inicio: 9:00 pm
Hora Fin: 10:00 pm

ORDEN DEL DÍA
1. Reunión de Personal de Vigilancia de la noche

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS RESPONSABLES Y FECHA DE CUMPLIMIENTO

ABSTRACTION

Nombre y Apellido	Apdo	Compro	Presen
Adriana P. Pineda	DR. Mello	compro	presente
Miguel C. Cabrer	DR. Mello	compro	presente
Roberto M. Lopez	DR. Mello	compro	presente
M. M. Gallo	DR. Mello	compro	presente
Yanis J. Jares	DR. Mello	compro	presente
Adriana P. Pineda	DR. Mello	compro	presente
Lucio P. Pardo	DR. Mello	compro	presente

Coordinación General de Control de Calidad
Página 1 de 4

Apéndice H.







