



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

PROYECTO CAPSTONE

Propuesta de estrategias e intervenciones activas para la mejora del agotamiento laboral en las enfermeras del área de Nefrología del Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N°1
Quito.

Autora:

Lcda. Silvia Marisol Chuqui Haro

Tutor:

Magister Giovanna Segovia.

2024

Índice de contenidos

Contenido	pág
1. Resumen.....	1
2. Alineación a líneas de investigación institucionales	2
2.1 Alineación con las líneas de investigación institucionales	2
3. Diagnóstico situacional	2
3.1 Problema.....	2
3.1.1Árbol de problemas	4
3.2 Justificación.....	6
3.3 Grupo meta.....	8
3.4 Argumentación Teórica.....	9
3.4.1. <i>Sustentación Teórica-Bibliográfica</i>	9
3.5 Definición del territorio y Cobertura geográfica	14
3.5.1 <i>Características de la Institución</i>	14
4. Desarrollo del Proyecto	15
4.1 Objetivo General.....	15
4.2 Objetivos Específicos	15
4.3 Árbol de objetivos.....	15
4.4 Resultados Esperados	16
4.5 Marco Metodológico	29
4.5.1 <i>Monitoreo y Evaluación del Proyecto</i>	29
4.5.2 <i>Matriz de Marco Lógico</i>	30
4.5.3 <i>Monitoreo de la implementación</i>	32
4.5.4 <i>Análisis de la participación</i>	33
4.5.5 <i>Análisis de las alternativas</i>	34
4.5.6 <i>Matriz de factibilidad</i>	35
5. Planificación de las Actividades según los resultados.....	38
6. Presupuesto.....	40
7. Conclusiones	41
8. Recomendaciones	43
9. Bibliografía	44
10. Anexos	46

Lista de tablas

Contenido	pág
Tabla 1. Rutina Pausa Activa N°1	18
Tabla 2. Rutina Pausa Activa N°2	22
Tabla 3. Rutina Pausa Activa N°3	24
Tabla 4. Rutina Pausa Activa N°4	26
Tabla 5. Matriz de Marco Lógico	30
Tabla 6. Monitoreo de Implementación	32
Tabla 7. Involucrados.....	33
Tabla 8. FODA.....	34
Tabla 9. Disponibilidad de las alternativas	35
Tabla 10. Planificación de las actividades propuestas	38
Tabla 11. Presupuesto	40

Lista de figuras

Contenido	pág
Figura 1. Árbol de problemas	5
Figura 2. Árbol de objetivos	16

Lista de Anexos

Contenido	pág
Anexo 1. Formato de encuesta.....	46
Anexo 2. Fotografías de encuestas realizadas	48
Anexo 3. Actividad 1- Distribución y división de trabajo	49
Anexo 4. Actividad 5- Celebración de cumpleaños a pacientes	50
Anexo 5. Actividad- Evaluación final	51
Anexo 6. Rutinas Pausas Activas	52

1. Resumen

<i>Nombre del proyecto/título del proyecto</i>	Propuesta de estrategias e intervenciones activas para la mejora del agotamiento laboral en las enfermeras de Nefrología del Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N°1 Quito.
<i>Síntesis del problema a intervenir</i>	Dentro de las áreas críticas del Hospital F.F.A.A. N°1 tenemos el área de Nefrología en donde se ha visto la necesidad de buscar y proponer estrategias para mejorar el agotamiento laboral en el grupo de enfermeras, este agotamiento está relacionado con el exceso de trabajo, el cambio de tecnología compleja, comunicación ineficaz, limitado trabajo en equipo , entre otras afectando de una u otra manera tanto a la calidad de atención que se proporciona al paciente como al ambiente laboral.
<i>Objetivo General</i>	Proponer estrategias e intervenciones activas al personal de enfermeras del área de Nefrología para no recaer en el agotamiento laboral.
<i>Facultad(es)/Escuela(s) y Carrera(s) involucradas</i>	Facultad de Ciencias de la Salud - Escuela de Posgrados - Maestría en Enfermería Modalidad Híbrida
<i>Autor(a) del proyecto:</i>	Lcda. Silvia Marisol Chuqui Haro
<i>Tutor del proyecto:</i>	Magister Giovanna Segovia
<i>Presupuesto total del proyecto (USD):</i>	\$ 151.60
<i>Número de participantes (grupo meta):</i>	12 enfermeras de cuidado directo del servicio de Nefrología
<i>Fecha inicio del proyecto:</i>	Febrero -2024

<i>Fecha finalización del proyecto:</i>	Junio - 2024
---	--------------

2. Alineación a líneas de investigación institucionales

2.1 Alineación con las líneas de investigación institucionales	
Salud y bienestar	X
Sociedad, comunidad y cultura	<input type="checkbox"/>
Educación	<input type="checkbox"/>
Comunicación y tecnología	<input type="checkbox"/>
Hábitat, biodiversidad y patrimonio	<input type="checkbox"/>

3. Diagnóstico situacional

3.1 Problema

El servicio de nefrología del Hospital F.F.A.A. N°1 brinda atención integral y de especialidad en lo que se refiere a diálisis peritoneal, hemodiálisis trasplante renal, maneja todas las patologías renales que demandan los pacientes y que necesiten hospitalización para su tratamiento, los cuales son: militares y sus familiares en primer grado de consanguinidad.

El servicio de Nefrología está localizado en el piso dos diagonal al banco de sangre

La población en estudio se refiere a 12 licenciadas en enfermería que laboran en esta área en turnos rotativos pasando por las diferentes salas que involucran a este servicio.

Según la encuesta de Maslach & Jackson (2016) realizada al 50 % del personal de enfermeras de esta área se puede evidenciar que el 60 % presenta un agotamiento laboral alto el 30% medio y un 10 % bajo que se puede evidenciar con la aparición de problemas físicos a

nivel personal como cefalea, dolores musculares, articulares entre otros, psicológicos como ansiedad y depresión, problemas familiares y laborales que afecta directamente al profesional e indirectamente en la atención del usuario o paciente (Fernández y colaboradores, 2012).

Se ha detectado un agotamiento laboral entre los trabajadores de enfermería debido también a diferentes situaciones entre las cuales podemos mencionar: el entorno laboral disfuncional, equipo tecnológico complejo, falta de personal, asignaciones administrativas extras al perfil del puesto, limitado trabajo en equipo, comunicación ineficaz entre otras.

Por lo mencionado anteriormente se ha visto la necesidad de investigar el agotamiento laboral y su impacto en el cuidado que realizan las enfermeras en el servicio de nefrología indagar diferentes fuentes bibliográficas relacionadas con el entorno laboral, satisfacción laboral, estrés laboral, prácticas humanísticas, análisis de burnout laboral con el objetivo principal de mejorar el vínculo enfermera – paciente y la calidad de vida laboral del personal de enfermería (Kersten y colaboradores, 2020).

El área de nefrología abarca todas las patologías renales como: enfermedad renal crónica, cáncer de riñón, insuficiencia renal, neuropatología diabética, glomerulonefritis, pielonefritis, trasplante de riñón, entre otras, cuenta con una capacidad para 22 pacientes entre los cuales están 3 camas designadas para pacientes de trasplante renal, 7 camas para pacientes hospitalizados y 12 cubículos para pacientes en el área de nefrología. El índice de cálculo de personal según Salgado (2015) para determinar el número de enfermeras que se necesita por piso se calcula con la siguiente formula:

Número de camas = (C)

Indicadores = (I) constante de área crítica. (5)

Fórmula: $X = C \times I$

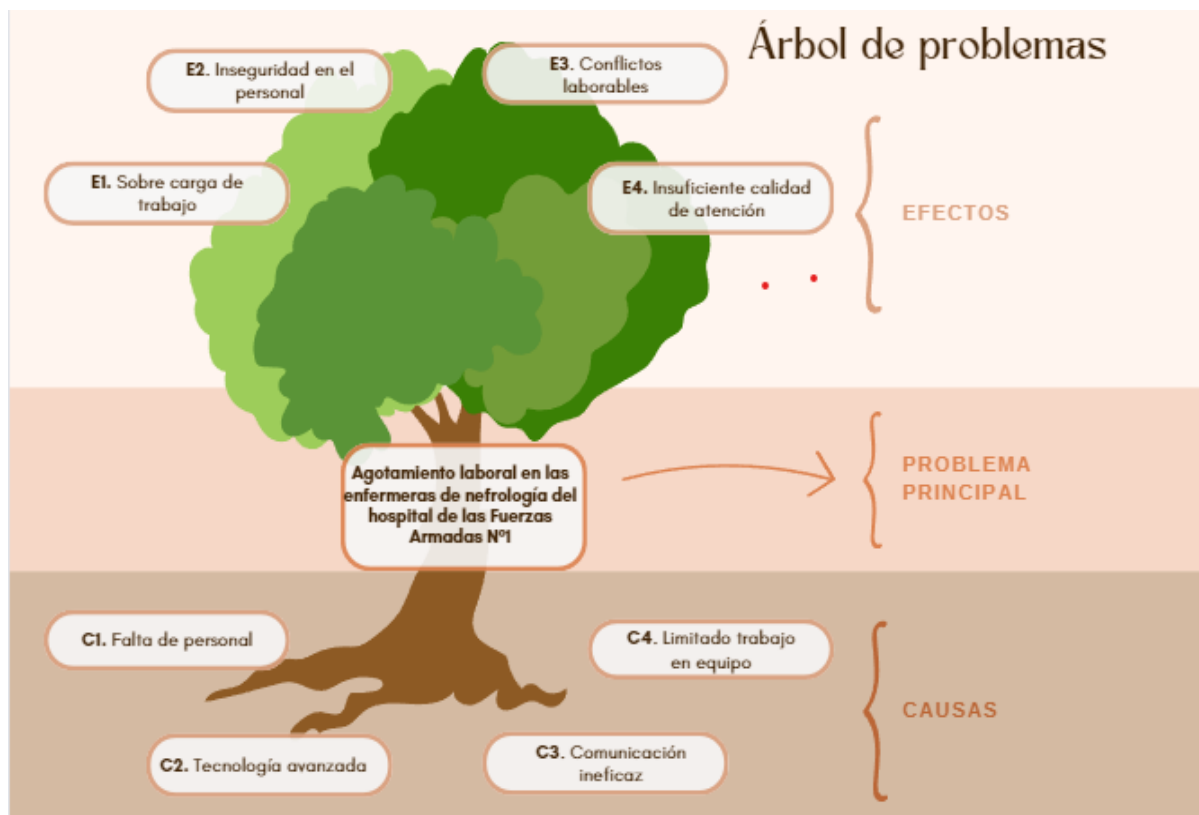
$X = 22 \times 5 = 110$ horas necesarias. Dividido para 3 turnos 8h

$X = 110/8 = 13.75$ que sube a 14 enfermeras por el área de nefrología.

Se puede evidenciar que al realizar el índice de cálculo de personal de enfermería de esta área crítica da como resultado un estándar de 14 licenciadas enfermeras que se requieren para trabajar en este servicio lo cual nos indica que no se cuenta con el personal suficiente para cubrir con las necesidades del piso, haciéndose evidente la falta de personal sobrecargando el trabajo al personal de turno, la complejidad de la tecnología produce ansiedad en el personal de salud e inseguridad en el manejo de las mismas, comunicación ineficaz lo que lleva a conflictos laborales, limitado trabajo en equipo que desencadena en una insuficiente calidad de atención.

3.1.1 Árbol de problemas

A continuación, se presenta en la Figura 1 el árbol de problemas donde se puede evidenciar las causas del agotamiento laboral en las enfermeras que laboran en el área de nefrología y sus efectos.

Figura 1*Árbol de problemas*

Fuente: Elaboración propia

En el árbol de problemas que se ha presentado se puede evidenciar que el problema principal es el "Agotamiento laboral en las enfermeras de nefrología del Hospital F.F.A.A. N°1". Este agotamiento se presenta por varias causas entre las cuales se puede mencionar:

- La falta de personal que labora en cada turno en esta área considerada crítica por el tipo de pacientes en especial los de la sala de hemodiálisis generando como efecto principal la sobrecarga laboral para el personal de turno.
- Otra causa del agotamiento laboral es la tecnología avanzada que se utiliza en esta sala ya que se cuenta con equipos que necesitan introducir parámetros acordes a cada tipo de

paciente para brindar un tratamiento individualizado las mismas que se cambian cada cierto tiempo (dos años) según la empresa que gane la licitación, éste proceso produce inseguridad en el personal al iniciar el manejo de dichos equipos produciendo también ansiedad en el personal por el desconocimiento del manejo de las mismas.

- La comunicación ineficaz también es una causa para producir el agotamiento laboral en las enfermeras ya que al hacer mal uso o deficiente comunicación provoca conflictos laborales que dificultan el avance del trabajo.
- El limitado trabajo en equipo debido a diferentes causas produce como efecto una insuficiente calidad de atención, retraso el desarrollo del trabajo por mala coordinación.

3.2 Justificación

El presente proyecto Capstone está realizado tomando en cuenta las necesidades evidentes que se presentan en el servicio de nefrología ya que es un servicio crítico del Hospital F.F.A.A. N°1, según la encuesta de Maslach & Jackson (2016) realizada al 50 % del personal de enfermeras de esta área se puede evidenciar que el 60 % presenta un agotamiento laboral alto el 30% medio y un 10 % bajo que se puede evidenciar con la aparición de problemas físicos a nivel personal como cefalea, dolores musculares, articulares entre otros, psicológicos como ansiedad y depresión, problemas familiares y laborales que afecta directamente al profesional e indirectamente en la atención del usuario o paciente (Fernández y colaboradores, 2012).

Se ha detectado un agotamiento laboral entre los trabajadores de enfermería debido también a diferentes situaciones entre las cuales podemos mencionar: el entorno laboral disfuncional, equipo tecnológico complejo, falta de personal, asignaciones administrativas extras al perfil del puesto, limitado trabajo en equipo, comunicación ineficaz entre otras.

Por lo mencionado anteriormente se ha visto la necesidad de investigar el agotamiento laboral y su impacto en el cuidado que realizan las enfermeras en el servicio de nefrología indagando diferentes fuentes bibliográficas relacionadas con el entorno laboral, satisfacción laboral, estrés laboral, prácticas humanísticas, análisis de burnout laboral con el objetivo principal de mejorar el vínculo enfermera – paciente y la calidad de vida laboral del personal de enfermería (Kersten y colaboradores, 2020).

Según Ling y colaboradores (2020) señalan que la enfermería en los últimos años ha pasado a ser considerada una profesión de alto riesgo y alta presión debido a la complejidad y la rapidez con la que se debe brindar atención a este tipo de pacientes. Cada día los trabajadores de enfermería del piso de nefrología tienen que resolver situaciones de elevada complejidad que ponen en juego la vida de los pacientes por lo que las enfermeras deben estar siempre dispuestas a brindar un cuidado y un trabajo de alto rendimiento para evitar que se produzcan eventos adversos, negligencias u omisiones como lo manifiestan Hayes y colaboradores (2015) la atención debe ser de forma inmediata de acuerdo con las situaciones que se desarrollen durante los diferentes procesos tales como trasplantes renales, hemodiálisis, colocación de catéteres, biopsias renales, plasmaféresis o cualquier procedimiento que se realice en esta área.

Las enfermeras que laboran en nefrología están comprometidas a tratar con pacientes que presentan enfermedades crónicas y necesitan cuidados permanentes y de largo tiempo mientras se realizan la terapia de reemplazo renal, se tienen que enfrentar con el sufrimiento del paciente, con la utilización de tecnología compleja, con la falta de personal, inclusive con la muerte del paciente.

Por las razones mencionadas anteriormente el personal de enfermería está vulnerable al estrés psicológico como se menciona en la investigación de Kersten y colaboradores (2020) a

más de los problemas de salud física y mental, por todo lo mencionado anteriormente se necesita realizar investigaciones que contengan situaciones similares a la que estamos estudiando para resaltar la importancia de implementar intervenciones activas que ayude a reducir significativamente el agotamiento laboral y también ayudar a mantener la estabilidad de los niveles de fuerza laboral de enfermería.

Por medio de este proyecto Capstone se va a proporcionar a las trabajadoras de enfermería, una guía que contenga estrategias e intervenciones activas que les ayuden a minimizar el impacto del agotamiento laboral y de esa manera lograr resultados de calidad en los cuidados que se brindan en el servicio de nefrología de esta casa de salud , a mejorar el ambiente de trabajo para poder brindar una atención con calidad y calidez a los pacientes.

Además, se puede evidenciar que los trabajadores de enfermería deben estar dispuestos a enfrentar diferentes cambios debiendo estar en constante actualización de conocimientos sobre fisiopatología, cuidados de enfermería con evidencia científica, manejo de equipos tecnológicos para poder estar preparadas ante los cambios en el estado de salud del paciente o también estar preparadas ante cualquier aviso que refleje la máquina durante el tratamiento de hemodiálisis, dependiendo del tipo de máquina designada para el proceso, deben utilizar herramientas que le ayuden a incentivar el trabajo en equipo y de esta manera lograr que el desarrollo del trabajo diario del personal de enfermería sea de la mejor forma posible y se pueda evitar el agotamiento laboral junto con el desarrollo de un ambiente laboral adecuado (Hayes y colaboradores, 2015).

3.3 Grupo meta

En esta área se encuentran laborando 10 licenciadas enfermeras que representan el 84% del personal y 2 licenciados en enfermería que representa el 16% del total de profesionales que

laboran en esta área, de los cuales un 25 % tienen permanencia mayor de 10 años en el servicio y se encuentran entre los 48 a 55 años de edad, el 50% son enfermeras que laboran de 2 a 3 años en esa área y se encuentran entre los 40 a 47 años de edad y el otro 25% son enfermeras rotativas que necesitan seguir el proceso de orientación para mejorar los conocimientos adquiridos en el servicio y oscilan entre los 30 a 45 años de edad, del total de profesionales en esta área el 60% presentan limitaciones músculo esqueléticas por lo que se necesita de la colaboración de todas para realizar el trabajo en equipo y poder ofrecer una atención de calidad a los pacientes y familiares que asisten a este servicio.

El personal en general se ve que tienen un ambiente laboral llevadero, pero aun así se puede evidenciar que el agotamiento emocional y el estrés se presentan en un alto porcentaje debido al exceso de trabajo, conflictos en el entorno laboral, la disminución de enfermeras en esta área, inclusive por ver partir a pacientes durante su tratamiento (Hayes y colaboradores, 2015).

3.4 Argumentación Teórica

3.4.1. Sustentación Teórica-Bibliográfica

El presente trabajo se desarrolla en base a la necesidad de encontrar estrategias e intervenciones activas que se puedan implementar en el servicio en el cual se está realizando, para que el trabajo del personal de enfermería no sea agotador y se desarrolle en las mejores condiciones posibles mejorando de esta manera el ambiente laboral y en consecuencia la atención al paciente.

En estudios anteriores se ha evidenciado que los trabajadores de enfermería en el área de nefrología están expuestos a diferentes situaciones estresantes que tienen que ver con el desarrollo de su trabajo las mismas que conducen a un agotamiento laboral (Hayes y colaboradores, 2015)

ya que se trata de una área crítica donde el paciente puede descompensarse en cualquier momento mientras se encuentra recibiendo terapia de reemplazo renal, esto requiere de una concentración específica de parte del personal de enfermería porque en cualquier momento puede presentarse una emergencia en la cual se tiene que actuar de forma rápida, oportuna, eficaz, con conocimiento, y en equipo tanto de compañeras enfermeras como de todo el personal que se disponga en esos momentos para proporcionar seguridad tranquilidad y recuperación al paciente.

Utilizando un diseño secuencial de métodos mixtos se realizó una encuesta en línea a un total de 417 enfermeros que trataba sobre características demográficas y laborales, el índice de satisfacción laboral, la Escala de estrés de enfermería, la Escala de Maslach, Inventario de Burnout realizados al personal de enfermería que en base a ese estudio se pudo evidenciar que el personal a cargo del área de hemodiálisis en su mayoría son mujeres y representan el 90.9% , siendo mayores de 41 años el 74.3% y el 47.4% tienen trabajando en hemodiálisis por un tiempo que supera los 10 años, en esa área el personal en general se ve que tienen un ambiente laboral llevadero, pero aun así se puede evidenciar que el agotamiento emocional y el estrés se presentan en un alto porcentaje debido al exceso de trabajo, conflictos en el entorno laboral, al aumento de técnicos y la disminución de enfermeras en esta área, inclusive por ver partir a pacientes durante su tratamiento (Hayes y colaboradores, 2015).

De acuerdo con los datos analizados se indica que los trabajadores de enfermería están sometidos a diferentes tipos de estrés ya sea por el ambiente laboral, por el manejo de la tecnología compleja en cuanto a máquinas para los diferentes procedimientos, por la falta de personal, comunicación ineficaz, limitado trabajo en equipo se puede deber también a la gravedad del paciente y el temor a romper el vínculo paciente - enfermera por fallecimiento de este.

La hemodiálisis ha evolucionado notablemente desde sus inicios en el siglo XIX, cuando Thomas Graham, considerado el padre de la diálisis, demostró que el pergamino vegetal podía actuar como una membrana semipermeable esto ha ido evolucionando hasta la hemodiálisis comenzó su carrera clínica en la segunda mitad del siglo XX, con la primera terapia sustitutiva se realizó en Toronto en 1947, seguida de la primera hemodiálisis en 1957 por Emilio Rotellar en el Hospital Santa Cruz y San Pablo de Barcelona, en estos años se realizaba las terapias de hemodiálisis de formas casi artesanales ya que se trataba de las primeras máquinas de recirculación de cuba que consistía en un tanque de cien litros para el baño de diálisis, una bomba de recirculación y un calentador, el agua se mezclaba con el concentrado de electrolitos se preparaba de forma manual y se comprobaba su concentración con un conductivímetro, el tapón del baño de la hemodiálisis era el bicarbonato, en la mitad del recipiente se introducía el dializador de bobina diseñado por Kolff en 1955, estos dializadores se reutilizaban conservándose en heladeras llenas de sangre del paciente más heparina , todo este proceso duraba entre 15 a 20 horas y se repetían 3 veces a la semana (Llamas y colaboradores, 2007).

Todos estos procesos dialíticos han ido mejorando con el pasar de los años reemplazando métodos artesanales por técnicas más evolucionadas, en 1961 Shaldon descubrió que se podía utilizar las venas femorales para introducir un catéter con una guía flexo metálica la cual se sigue utilizando en la actualidad para la colocación de catéter, otro avance fue la elaboración de una anastomosis quirúrgica de una arteria con una vena para obtener mayor flujo en el proceso dialítico (Llamas y colaboradores, 2007). En 1965 se realiza el primer trasplante renal en Barcelona España. En los años 80 Fresenius inicia la fabricación de fibras huecas de pilosulfona para el procedimiento dialítico de alto flujo, también empiezan a fabricar los monitores de diálisis para realizar ultrafiltración, según sigue pasando el tiempo se debe tomar en cuenta que

se sigue evolucionando tanto en el proceso de diálisis como en los avances tecnológicos para realizar el proceso de terapia de sustitución renal borrar hemodiálisis borrar que van evolucionando técnicamente y porque no decirlos también en cuanto a los cuidados proporcionados por el personal de enfermería de esta área (Llamas y colaboradores, 2007).

Todos estos avances han transformado la hemodiálisis en un tratamiento vital para pacientes con insuficiencia renal, mejorando significativamente su calidad de vida. En la actualidad el número de pacientes que se someten a terapias de reemplazo renal va en aumento a la par de la evolución tecnológica de la hemodiálisis y es por esta razón que se debe seguir intercambiando conocimientos entre los trabajadores de enfermería

En cuanto a las jornadas laborales en este hospital se mantienen los turnos rotativos que comprenden en la mañana de 07 am a 14h pm, turno de la tarde de 13h pm a 19h pm y veladas de 18h pm a 08h am, cumpliendo las 160 horas al mes, el personal de enfermería también tiene a su cargo la sala de hospitalización de nefrología en el cual se realizan diferentes procedimientos como: colocación de catéteres para la realización terapias de reemplazo renal modalidad hemodiálisis y diálisis peritoneal, biopsias renales, visitas domiciliarias, también se realiza el cuidado inmediato a pacientes de trasplante renal, entre otras, todas estas actividades están a cargo del personal de enfermería y se ha visto la necesidad de investigar sobre intervenciones activas que ayuden al personal de enfermería para mejorar el agotamiento laboral proporcionando de esta manera una mejor atención al paciente con calidad y calidez.

Según Forbes (2021) entre las estrategias que se puede implementar para mejorar el agotamiento laboral entre el personal de nefrología se puede identificar las siguientes:

- Se debe modificar y organizar el trabajo de manera que todo el personal rote por las diferentes funciones que se debe cumplir en el área de nefrología.

- Fomentar la comunicación formal e informal entre todo el personal y hacerles participar en la toma de decisiones que se realicen en el servicio.
- Tener flexibilidad en horarios para llegar a un acuerdo con la jefe de servicio puede facilitar el desarrollo del trabajo en equipo.
- Proporcionar información sobre actividades que pueden realizar fuera del área de trabajo como ir de caminata, realizar actividades preferidas para desconectarse del estrés y estimular la mente y el cuerpo, dejar de utilizar el celular por intervalos largos de tiempo, nutrición adecuada y realización de ejercicios que ayuden a liberar el estrés, aprovechar el tiempo libre con visitas a personas o lugares preferidos.
- Implementar pausas activas dentro de la jornada laboral en la cual se tomará de 5 a 10 min para realizar ejercicios de estiramiento que ayuden a mejorar la movilidad articular y el rendimiento laboral, se puede implementar también dinámicas grupales cortas para compartir entre todo el personal durante la jornada de trabajo.

Según la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria (2022) señala lo siguiente:

Capítulo VI

Jornadas de Trabajo y Remuneración

Art. 16.- Jornadas de trabajo. Las jornadas de trabajo serán ordinarias y especiales se fijarán conforme el modelo de atención y los niveles y puestos de trabajo. Se distribuirán de acuerdo con las necesidades institucionales, garantizando siempre la atención continua, oportuna y adecuada en los servicios de salud.

Art. 17.- Jornada Ordinaria. La jornada ordinaria de trabajo del talento humano en salud amparado por esta Ley, que no aplique la jornada especial, tendrá una duración de 8 horas

diarias, de lunes a viernes, con períodos de descanso de al menos 30 minutos no imputables a la jornada laboral, que sumen un total de 40 horas semanales.

Art. 18.- Jornada Especial. El talento humano en salud amparado por esta Ley, que realice trabajos peligrosos, desempeñe sus actividades en ambientes donde exista, alto riesgo de contaminación o en horarios rotativos los sábados, domingos y feriados, tendrá derecho a laborar en jornadas especiales de menor duración, sin que su remuneración sea disminuida. (p.15)

3.5 Definición del territorio y Cobertura geográfica

Provincia: Pichincha

Cantón: Quito

Parroquia: Itchimbia

Dirección: Avenida Gran Colombia y Queseras del Medio S/N.

Zona: 9

Latitud: Latitud. -0.21322° o 0° 12' 48" sur; Longitud. -78.49367° o 78° 29' 37" oeste

Longitud: . -78.49367° o 78° 29' 37" oeste

Ámbito de cobertura: Tercer nivel de complejidad (Referencia Nacional)

3.5.1 Características de la Institución

Misión:

Dar atención médica multidisciplinario-personalizada e integral con calidad y calidez al cliente insuficiente renal en un ambiente de armonía y actualización permanente de su personal.

Visión:

El servicio de nefrología brinda atención personalizada y de excelencia con recursos humanos profesionales altamente calificados y comprometidos con el trabajo continuo y permanente las 24 horas del día los 365 días del año tendiente a la satisfacción del cliente interno y externo siendo un modelo de referencia nacional en el tratamiento de la insuficiencia renal proporcionando atención y cuidados personalizados destacando el respeto, aplicando estándares de atención y cuidado.

4. Desarrollo del Proyecto**4.1 Objetivo General**

Proponer al personal de enfermería del área de nefrología del Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N.- 1 Quito, una guía que contenga estrategias e intervenciones activas, que ayuden a evitar el agotamiento laboral.

4.2 Objetivos Específicos

- **O1.** Organizar las actividades laborales al inicio de la jornada
- **O2.** Proporcionar material educativo acorde a las actualizaciones tecnológicas.
- **O3.** Compartir información sobre técnicas de comunicación
- **O4.** Realizar pausas activas entre el personal de enfermería.

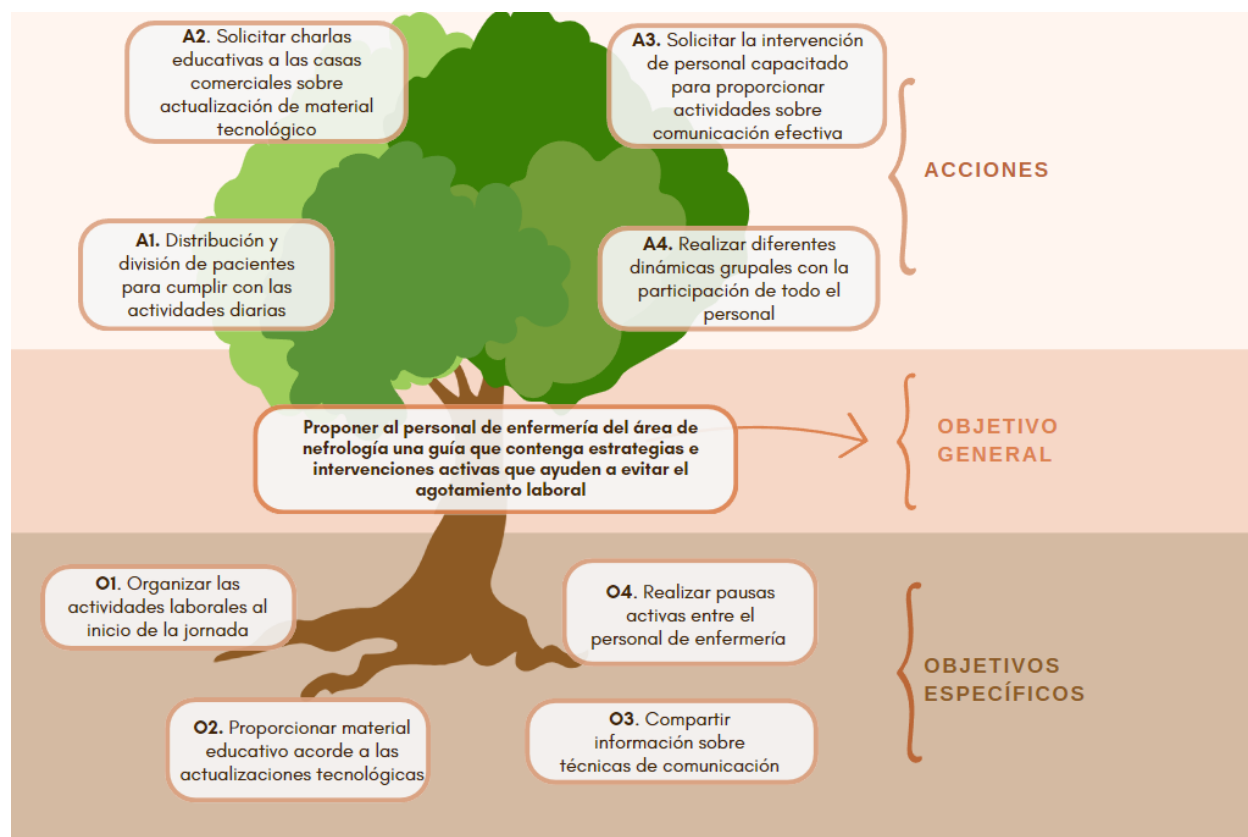
4.3 Árbol de objetivos.

A continuación, en la Figura 2 se presenta el árbol de objetivos donde se puede evidenciar que el objetivo general es “Proponer al personal de enfermería del área de

nefrología una guía que contenga estrategias e intervenciones activas que ayuden a evitar el agotamiento laboral” basándose en los objetivos específicos para planificar sus acciones.

Figura 2

Árbol de objetivos



Fuente: Elaboración propia

4.4 Resultados Esperados

- **A1.** Distribución y división de trabajo tanto de tareas administrativas como de cuidado directo a pacientes para cumplir con las actividades diarias de forma organizada por parte de los trabajadores de enfermería involucrados en cada, turno bajando de esta manera el agotamiento laboral en los trabajadores de enfermería a un 40% luego de la aplicación de las diferentes estrategias realizadas.

- **A2.** Solicitar charlas educativas, afiches, a las casas comerciales ganadoras luego del proceso de licitación sobre manejo de material tecnológico. Realizar fichas con contenido explicativo y gráfico sobre los procedimientos que se debe seguir en cuanto se refiere a la preparación, montaje, uso y alarmas que se presentan las diferentes máquinas que se utilizan para los procedimientos dialíticos.
- **A3.** Solicitar la intervención de personal capacitado para proporcionar actividades sobre comunicación efectiva.

Según Generación Anáhuac (2020) las técnicas para una comunicación efectiva verbal se refieren a cuidar las palabras que se utiliza mientras se comunica con otras personas para que sea de una forma clara entendible y no se baya a prestar a diferentes interpretaciones, cuidando el tono de voz y volumen, tratando de construir un diálogo positivo, controlando las emociones. Dentro de la comunicación efectiva no verbal debemos cuidar el lenguaje corporal que mantenga una relación estrecha con los movimientos del cuerpo, mantener un contacto visual con la otra persona, cuidar de no realizar gestos negativos, escuchar activamente aunque se discrepe con el contenido.

- **A4.** La realización de pausas activas llamadas también gimnasia laboral son aquellos períodos de recuperación después de un período de estrés físico y mental provocado por el trabajo, el cual puede ser implementado de acuerdo a normas internacionales antes y después de las jornadas de trabajo estableciendo así un hábito saludable en el trabajo (Universidad de las Fuerzas Armadas, 2023).
- La normativa que aplica dentro de la realización de pausas activas se enfoca netamente en la prevención de riesgos, respaldada por la decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo donde se promueve la prevención de riesgos y asegurar

condiciones de trabajo saludables, el artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador acerca del derecho del trabajador a ambientes propicios y saludables de trabajo (Universidad de las Fuerzas Armadas, 2023).

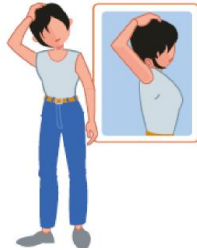

- En el proceso inicial de las pausas activas, el controlar la respiración ejerce un rol muy importante en cuanto a los beneficios que obtenemos de esta actividad, estas dos herramientas mejoran la relajación muscular proporcionando una actividad física adecuada, las mismas que se pueden realizar una o dos veces en cada turno de acuerdo con la disponibilidad del tiempo con una duración de 5 a 10 minutos teniendo como resultados el mejoramiento de la productividad, mejora su estado de alerta, mejora la relación entre compañeros de trabajo, previene lesiones osteomusculares especialmente al inicio de la jornada laboral, disminuye las licencias médicas al realizar trabajos totalmente repetitivos (Universidad de las Fuerzas Armadas, 2023).
- Realizar diferentes dinámicas grupales con la participación de todo el personal para fomentar el trabajo en equipo.



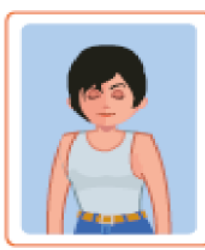
El Ministerio de Salud Pública (2018) señala las siguientes rutinas de pausa activa:


A continuación, en la Tabla 1 se presenta la rutina pausa activa N°1 que consta de cuello, ojos, hombros, brazos, manos, piernas y espalda


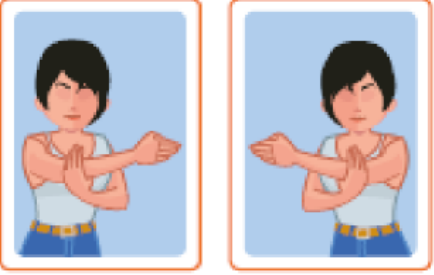
Tabla 1



Rutina Pausa Activa N°1

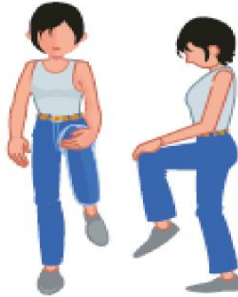
Cuello	
Con la mano derecha sujetar a nivel de la oreja izquierda y lleva la cabeza hacia el hombro derecho mientras sienta un estirón leve por 12 segundos y repetir con el otro brazo hacia el otro lado, 5 repeticiones.	Llevar las manos hacia la nuca con los dedos entre cruzados, tratar de tocar el mentón con el pecho. Permanecer en esa postura por 12 segundos, repetir 5 veces.
	



Ojos		
De pie vista al frente dirigir la mirada arriba, abajo, derecha izquierda por 10 segundos cada vez sin mover la cabeza. Repetir 5 veces toda la secuencia.	En la misma posición anterior realizar movimientos de rotación solo los ojos de derecha a izquierda por 10 segundos. Repetir por 5 ocasiones	En la misma posición cerrar los ojos por 30 segundos inhalar profundo y soltar despacio el aire tratando de recordar momentos alegres
		

Hombros
En la misma posición subir los hombros manteniendo esa posición por 12 segundos. Repetir 5 veces.


Brazos	
De pie entrelazar los dedos sobre la cabeza girar las palmas de las manos hacia arriba y tratar de estirar lo mas que pueda por 12 segundos. Repetir 5 veces	Cruzar el brazo derecho hacia la izquierda con la otra mano presionar sobre el codo derecho hasta lograr estirar completamente dicho brazo y sentir leve tensión por 6 segundos. Repetir con el otro brazo por 5 veces cada uno.
	

Manos	
De pie estirar el brazo hacia delante con la palma de la mano hacia el frente, con la otra mano traccionar los dedos hacia atrás, mantener esa posición por 12 segundos. Repetir con la otra mano por 5 veces cada una.	Párese con los brazos extendidos hacia adelante, las palmas hacia adelante, los dedos de la otra mano hacia abajo y los dedos hacia atrás, mantenga esta posición durante 12 segundos. Repita 5 veces cada una con la otra mano.
	


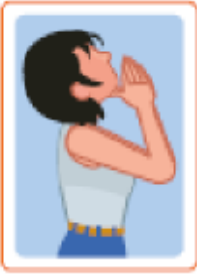
Piernas
<p>De pie levantar la rodilla lo más que pueda mantener esa posición durante 12 segundos ayudándose con la mano del mismo lado. Hacer lo mismo con la otra rodilla manteniendo recta la columna y la pierna de apoyo. Repetir 5 veces con cada rodilla</p>





Espalda	
<p>Sosteniéndose sobre sus pies, brazos al frente flexionar las rodillas simulando sentarse en el aire. Permanecer en esa posición durante 12 segundos realizar 5 repeticiones.</p>	<p>De pie estirar una pierna hacia el costado y con la otra flexionada mantener esa postura por 12 segundos hacer lo mismo con la otra pierna. Realizar 5 repeticiones con cada pierna.</p>
	



A continuación, en la Tabla 2 se presenta la rutina pausa activa N°2 que consta de cuello, mentón, brazos, muñecas, espalda, piernas y rodillas.



Tabla 2

Rutina Pausa Activa N°2

Cuello	Mentón
<p>Con la mano derecha sujetar a nivel de la oreja izquierda y lleva la cabeza hacia el hombro derecho mientras sienta un estirón leve por 12 segundos y repetir con el otro brazo hacia el otro lado, 5 repeticiones.</p>	<p>Unir las manos al frente ubicar los pulgares debajo del mentón empujar hacia arriba y con la cabeza presionar los pulgares, mantener esa posición por 10 segundos. Repetir 5 veces.</p>
	

Brazos		
<p>Cruzar el brazo derecho hacia la izquierda con la otra mano presionar sobre el codo derecho hasta lograr estirar completamente dicho brazo y sentir leve tensión por 6 segundos. Repetir con el otro brazo por 5 veces cada uno.</p>	<p>De pie entrelazar los dedos sobre la cabeza girar las palmas de las manos hacia arriba y tratar de estirar lo más que pueda por 12 segundos. Repetir 5 veces.</p>	<p>Cruzar el brazo derecho hacia la izquierda ayudar con la otra mano presionar hacia el lado izquierdo hasta lograr estirar completamente dicho brazo y sentir leve tensión por 6 segundos. Repetir con el otro brazo por 5 veces cada uno.</p>
		


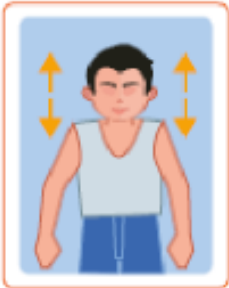
Muñecas	Espalda
<p>En posición de pie unir las palmas de las manos, rotar hacia abajo, arriba, a los lados, llegando a percibir una leve tensión sin despegar las palmas realiza la rotación, mantener por 8 segundos y repetir 5 veces.</p>	<p>En la misma posición desplazar los brazos hacia el frente doblar las rodillas como si fuera sentarse en el aire conservar esa posición durante 12 segundos y repetir 5 veces.</p>
	



Piernas	Rodillas
<p>De pie apoyar con una mano en el espaldar de una silla levantar la rodilla opuesta lo que más pueda por 12 segundos tronco recto al igual que la otra pierna, realizar igual con la otra rodilla, repetir por 5 ocasiones</p>	<p>De pie, inclinar lentamente el tronco hacia delante tratando de tocar el piso con los dedos, apoya las yemas de los dedos en el piso lentamente flexionar las rodillas y regresar a la posición inicial. Repetir por 5 ocasiones.</p>
	



A continuación, en la Tabla 3 se presenta la rutina pausa activa N°3 que consta de cabeza, hombros, brazos, espalda, brazos – espalda, piernas-cintura, manos, relajación de todo el cuerpo.



Tabla 3



Rutina Pausa Activa N°3


Cabeza	Hombros
De pie llevar los brazos por detrás de la cintura agarrar las manos, mueve la cabeza en dirección al hombro derecho despacio y sostener por 8 segundos repite hacia el otro lado por 5 oacciones a cada lado	De pie subir los hombros por 8 segundos, luego empujar los hombros hacia abajo por 8 segundos, repetir 5 veces cada posición.
	

Brazos	
Tomar asiento en una silla pies en el piso sujetar las manos entrelazando los dedos subir las manos hasta nivel de los hombros, mantener la posición durante 12 segundos si despegar la espalda de la silla. Repetir 5 veces.	En posición de pie, abrir las piernas al nivel de las caderas, subir los brazos y cruzar entre los dedos con las palmas hacia arriba y tratar de empujar hacia el techo mantener esa posición por 10 segundos repetir 5 veces.
	

Espalda	
<p>En posición de pie tocar con la mano derecha el hombro izquierdo tras de la cabeza presionar el codo con la otra mano e inclinar el tronco al mismo lado hacer lo mismo al otro lado manteniendo la posición por 10 segundos. Repetir por 5 veces a cada lado</p>	<p>Tomar asiento en una silla pies en el piso tronco recto levantar un brazo sobre la cabeza extender hasta sentir un leve estirón y el otro brazo extendido hacia abajo. Eleva ligeramente tu barbilla y mirada al frente. Mantén la posición durante 10 segundos y realizar 5 repeticiones.</p>
	

Espalda	Piernas y Cintura
<p>Tomar asiento en una silla pies en el piso cadera que no toque el espaldar de la silla poner las manos en las caderas tratar de unir los codos por detrás llevando los hombros hacia atrás subir ligeramente la barbilla y la mirada al techo por 12 segundos repetir 5 veces.</p>	<p>Tomar asiento en una silla pasar una pierna sobre la otra presionar la rodilla con el otro brazo abriendo el pecho girando el torso con la mirada hacia atrás sobre el hombro hacer lo mismo con la otra pierna por 10 segundos y repetir 5 veces.</p>
	



Manos	
<p>Párese mirando al frente, con las palmas juntas al nivel del pecho, los dedos apuntando hacia arriba y los codos apuntando afuera. Presione suavemente por 10 segundos.</p>	<p>Ahora junte las palmas nuevamente, con los dedos apuntando hacia abajo, al nivel del pecho y los codos apuntando hacia afuera. Presione suavemente por 10 segundos.</p>
	



Relajación de todo el cuerpo
<p>Párate y coloca los brazos ligeros, agita las manos con los puños abiertos y cerrados. Repita 10 veces.</p>



A continuación, en la Tabla 4 se presenta la rutina pausa activa N°4 que consta de cuello, brazos, manos, espalda, piernas, espalda-piernas-brazos



Tabla 4


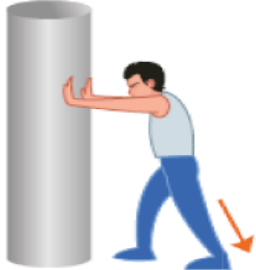
Rutina Pausa Activa N°4

Cuello	
Lleve las dos manos a la parte detrás del cuello, doble los codos, bájelos lentamente e intente tocar la barbilla con el pecho. Mantén esta posición por 10 segundos. Repetir 8 veces	Sostenga la cabeza con una mano, inclínese lentamente en esta dirección y estire el cuello desde el otro lado, 8 veces de cada lado.
	

Brazos	
Extiende un brazo por encima de tu cabeza y baja lentamente el torso. Mantén el ejercicio durante 10 segundos, cambia de lado y repite 8 veces en cada lado.	Estira los dos brazos hacia arriba, con el uno trata de tocar el techo por 5 segundos, ahora con el otro brazo. Realiza 8 repeticiones a cada lado
	

Manos
Extienda un brazo hacia adelante, con la palma hacia arriba y presione hacia abajo con los dedos de la otra mano. Mantenga esta posición durante 5 segundos y luego cambie de lado. Repetir 8 veces.


Espalda	
<p>Manteniendo los pies casi separados, doble lentamente el torso hacia adelante, doble ligeramente las rodillas y relaje el cuello y los brazos. Continúe doblándose hasta que sienta un ligero estiramiento en la parte posterior de las piernas. Siéntate suavemente y arquea la espalda. Repetir 8 veces</p>	<p>Con las manos en la cintura rota suavemente la cintura hacia los dos lados, mantén la cadera recta. Repite 8 veces por lado</p>
	

Piernas	Espalda, Piernas y Brazos
<p>Apóyate en una silla, sujeta con la otra mano el empeine del pie del mismo lado llevando el talón hacia la cola. Si no puede alcanzar sus pies, coloque la parte superior de ellos en otra silla. Mantenga esta posición durante 5 segundos.</p>	<p>Presiona las manos hacia la pared y levanta una pierna hacia adelante. La pierna restante debe estar extendida, con la planta del pie completamente en contacto con el suelo. Sin levantar el talón, luego mueva las caderas hasta que sienta un ligero estiramiento de la pierna trasera hacia la pierna delantera. Cambia de pierna. Repetir 8 veces.</p>
	

4.5 Marco Metodológico

4.5.1 Monitoreo y Evaluación del Proyecto

El presente proyecto capstone consiste en realizar una guía que contenga estrategias e intervenciones activas que ayuden a evitar el agotamiento laboral en los trabajadores de enfermería del piso de nefrología se pretende contar con la participación de todo el personal involucrado, para lo cual se pondrá en práctica los estudios obtenidos en el transcurso del desarrollo del programa de maestría.

Se ha recopilado datos por medio de la encuesta Inventario Burnout de Maslach aplicado al 60% del personal de enfermería que labora en el piso de nefrología para identificar si padecen o no de agotamiento laboral y en que porcentaje.

Se elaboró un árbol de problemas para delimitar las causas del agotamiento laboral en el personal de enfermería y los efectos que producen en el personal. También se realizó un árbol de objetivos que ayudó a identificar los objetivos que se desea alcanzar y las posibles acciones que se debe desarrollar para culminar con este proyecto.

La monitorización del proyecto se lo realizará cada mes en las reuniones académicas ya establecidas en el servicio para observar cómo se está llevando a cabo la aplicación de pausas activas dentro del servicio e intercambiar opiniones para desarrollar mejoras y recibir sugerencias encaminadas al mejoramiento del ambiente laboral.

4.5.2 Matriz de Marco Lógico

A continuación, en la Tabla 5 se presentan los objetivos, indicadores, medios de verificación y supuestos.

Tabla 5

Matriz de Marco Lógico

OBJETIVOS (Resumen narrativo de objetivos)	INDICADORES (Verificables objetivamente)	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS (Riesgos)
FIN Proponer una guía que contenga estrategias e intervenciones activas, que ayuden a evitar el agotamiento laboral en el personal de enfermería de nefrología.	Resultados de la encuesta de maslach sobre agotamiento laboral en el personal de enfermería del área de nefrología	Verificar los datos resultantes de la encuesta de maslach realizada al personal.	Socialización con todo el personal involucrado.
PROPÓSITO Implementar una guía que contenga estrategias e intervenciones activas que ayuden a evitar el agotamiento laboral en el personal de nefrología	Disminuir el agotamiento laboral en un 90% luego de las actividades propuestas en la implementación de las intervenciones activas	Compartir experiencias vividas con el personal involucrado sobre actividades realizadas	Participación voluntaria del personal de enfermería en las actividades realizadas. Ya que es de manera voluntaria no obligatoria
RESULTADOS 1. Distribución y división de trabajo	El 90% de las enfermeras están informadas sobre la distribución del trabajo	Por medio de la entrevista realizada al personal	Intervención del personal de enfermería dispuesto al cambio

2. Solicitar charlas educativas, afiches explicativos, a las casas comerciales	El 90 % del personal esta dispuesto a recibir estas charlas	Por medio de la verificación del manejo que se da al equipo tecnológico	Participación del personal involucrado
3. Solicitar la intervención de personal capacitado para proporcionar actividades sobre comunicación efectiva.	El personal está dispuesto a recibir la intervención de personal capacitado en un 90%	Valorar los cambios presentados por parte del personal de enfermería	Participación del personal involucrado dispuesto al cambio
4. Realización de pausas activas	El 90 % del personal de enfermería están dispuestos a colaborar con la realización de pausas activas.	Elaboración de material sobre rutinas de pausas activas	Participación activa del personal de turno
5. Celebrar simbólicamente los cumpleaños a los pacientes	Participación del 90% del personal que se encuentre de turno	Compartir el acto de hacer soplar la vela	Participación activa del personal de turno dispuesto
ACTIVIDADES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
OE 1. Organizar las actividades laborales al inicio de la jornada			
1.1 Distribución y división de trabajo	Control de asignaciones	-Formularios administrativos	Predisposición del personal
OE 2. Proporcionar material educativo acorde a las actualizaciones tecnológicas			
2.1 Solicitar charlas educativas, afiches, a las casas comerciales	Número de personal a capacitar	-Registro de charlas realizadas -Registro de asistencia	Inasistencia del personal

OE 3. Compartir información sobre técnicas de comunicación			
3.1 Solicitar la intervención de personal capacitado para proporcionar actividades sobre comunicación efectiva	Número de personal a capacitar	-Registro de charlas realizadas -Registro de asistencia Certificados de participación	Inasistencia del personal
OE4. Realizar pausas activas entre el personal de enfermería			
4.1 Aplicar pausas activas en cada jornada laboral	Número de personal a realizar las pausas activas	-Encuesta de fatiga -Registro de cumplimiento de actividades	Lecciones imprevistas
4.2 Celebrar simbólicamente los cumpleaños a los pacientes	Número de pacientes cumpleaños	-Registro de asistencia	Permisos aprobados

4.5.3 Monitoreo de la implementación

A continuación, en la Tabla 6 se presentan las actividades, indicadores de seguimiento, fecha y porcentaje

Tabla 6

Monitoreo de Implementación

Actividad	Indicador de seguimiento y/o resultados	Fecha	Porcentaje
Distribución y división de trabajo	Cumplir con las actividades diarias de forma organizada por parte del personal de enfermería	Semana 1-4 junio	90%
Solicitar charlas educativas, afiches,	Por parte de casas comerciales sobre manejo de material tecnológico	Semana 1-4 julio	90%

Solicitar la intervención de personal capacitado	Para la realización de actividades sobre comunicación efectiva.	Semana 1-4 agosto	90%
La realización de pausas activas	Teniendo como resultados el mejoramiento de la productividad	Semana 1-4 septiembre	90%
Celebrar simbólicamente los cumpleaños a los pacientes	Integración de todo el grupo de trabajo		

4.5.4 Análisis de la participación

- **Beneficiarios:** los trabajadores de enfermería, familiares y pacientes del servicio
- **Consultores aliados:** capacitadores, maestrante a cargo del programa, supervisora del servicio, personal del hospital capacitado.
- **Personal compañía:** los trabajadores de enfermería, auxiliares de enfermería, secretaria del área de Nefrología .

A continuación, en la Tabla 7 los involucrados, grados de interés, actitud y poder

Tabla 7

Involucrados

INVOLUCRADOS	GRADO DE INTERÉS	ACTITUD	PODER
Supervisora	Alto	Alto	Alto
Enfermeras del servicio	Alto	Alto	Medio
Auxiliares en Enfermería	Medio	Bajo	Bajo
Gestión de enfermería	Alto	Alto	Alto
Maestrante	Alto	Alto	Medio
Secretaria	Medio	Medio	Medio

Analizando ésta matriz se puede decir que los involucrados presentan un alto grado de interés, actitud y poder refiriéndonos a las supervisoras de enfermería, a las enfermeras del servicio, en lo que se refiere a las encargadas de la gestión de enfermería y maestrante, aunque esta última tiene una ingerencia media en lo que se refiere al poder, se evidencia que con el personal de auxiliares no se cuenta con mucho interés por parte de ellas, baja actitud para realizar los diferentes procedimientos y en cuanto a poder también se observa un perfil bajo, en lo que se refiere a la secretaria tiene un interés medio al igual que la actitud y el poder.

4.5.5 Análisis de las alternativas.

A continuación, en la Tabla 8 se presenta un análisis del FODA relacionada con el proyecto.

Tabla 8

FODA

<i>Fortalezas</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Renovar el conocimiento del personal de enfermería -Mejorar la atención a los pacientes -Brindar seguridad del paciente -Mantener buena comunicación entre el personal de enfermería -Tener la colaboración de personal de salud a fin de compartir información sobre cómo evitar el agotamiento laboral.
<i>Oportunidades</i>	<ul style="list-style-type: none"> -El personal podrá capacitar a otros trabajadores. -El paciente del familiar se sentirá mejor al momento de ser atendido. -Mejorará el estrés laboral -Fortalecer el trabajo en equipo
<i>Debilidades</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Poco interés por parte del personal de enfermería en adquirir conocimientos actualizados. -Poca disponibilidad de tiempo. -Mala elección del personal que impartan las actividades de mejoras.

	-Errores de planificación de las actividades debido al exceso de trabajo. -Complicación para brindar una comunicación eficaz con los trabajadores de enfermería.
Amenazas	-Carencia de recursos económicos y humanos. -Carencia xxde canales de comunicación con el personal. -Poca colaboración del personal de enfermería. -Falta de tiempo para reforzar las actividades programadas en el servicio.

Fuente: Elaboración propia

4.5.6 Matriz de factibilidad

A continuación, en la Tabla 9 se presenta la disponibilidad de las alternativas para llegar a cumplir las metas señaladas.

Tabla 9

Disponibilidad de las alternativas

Nº	Alternativas	Aceptable	Factible	Trascendencia	Sostenible	Costo de implementación	Impacto de la intervención	Total
1	División del trabajo al inicio de la jornada laboral	3	3	3	3	3	3	18
2	Invitar a personal capacitado para intercambiar conocimientos sobre técnicas de comunicación	3	3	3	3	3	3	18

3	Taller práctico para aplicar pausas activas en el servicio según tiempo disponible.	3	3	3	3	3	3	18
4	Realizar dinámicas grupales variadas en distintos turnos teniendo en cuenta la carga laboral	3	3	3	3	3	3	18
5	Solicitar información a las casas comerciales sobre manejo de máquinas de hemodiálisis en diferentes turnos	3	3	3	3	3	3	18
6	Organizar actividades sociales regularmente con el personal	3	1	2	2	2	3	13
7	Proponer la aceptación de cambios de turnos cada mes	3	1	2	2	2	3	13

0	No aplicable
1	Poco aplicable
2	Medianamente aplicable
3	Aplicable

Criterio	Definición
Aceptable	Aceptabilidad por la coordinación
Factible	Que se pueda ejecutar
Trascendente	Importancia de la intervención para resolver problemas
Sostenible	Posibilidad de mantenerse por sí mismo
Costo de implementación	Costo total de la intervención
Impacto de la intervención	Impacto de la intervención en el usuario interno

En base a todo lo descrito en la matriz de factibilidad se puede evidenciar que todas las alternativas descritas se pueden llegar a cumplir con la participacion activa y voluntaria de todos los trabajadores de enfermería involucrados en este servicio para cumplir con el objetivo principal que es evitar el agotamiento laboral entre las enfermeras del área de nefrologia para de esta manera poder brindar una atencion de calidad al paciente.

5. Planificación de las Actividades según los resultados

A continuación, en la Tabla 10 se presenta la planificación de las actividades

Tabla 10

Planificación de las actividades propuestas

Actividades	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				RESPONSABLES
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	
1. Distribución y división de trabajo tanto de tareas administrativas como de cuidado directo a pacientes para cumplir con las actividades diarias.																	Personal responsable de cada turno
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación y sugerencias 																	
2. Solicitar charlas educativas, afiches, a las casas comerciales ganadoras luego del proceso de licitación sobre manejo de material tecnológico.																	Personal capacitado de la Casa Comercial a cargo del equipo tecnológico
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación y sugerencias 																	
3. Solicitar la intervención de personal capacitado para proporcionar actividades sobre comunicación efectiva.																	Personal capacitado de Bienestar Social

<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación y sugerencias 																		
<p>4. La realización de pausas activas llamadas también gimnasia laboral</p>																		
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación y sugerencias 																		
<p>5. Celebrar simbólicamente los cumpleaños a los pacientes con la integración de todo el grupo de trabajo</p>																		
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación y sugerencias 																		

Personal responsable de cada turno

Personal responsable de cada turno

6. Presupuesto

A continuación, en la Tabla 11 se presenta el presupuesto total del proyecto

Tabla 11

Presupuesto

Descripción	Cantidad	Precio unitario	Costo
Resma de papel	1	6,00	6,00
Esferos	5	0,50	2,50
Internet	4	23,40	93,60
Flash	1	8,00	8,00
Transporte	10	0.35	3.5
Insentivo	12	0.5	6
Vocaditos	12	1	12
Emplasticado	20	1	20
Total			\$ 151.60

7. Conclusiones

- La propuesta de estrategias e intervenciones activas para la mejora del agotamiento laboral en las enfermeras de nefrología del Hospital F.F.A.A. N°1 tiene como finalidad obtener resultados positivos de los objetivos planteados disminuyendo el agotamiento laboral del 60% al inicio del proyecto a un 30% implementando las diferentes acciones realizadas y se espera de esta manera mejorar significativamente el trabajo en equipo y la atención al paciente en el período establecido.
- Este proyecto Capstone es muy importante ya que visualiza un problema y de una manera científica y técnica va desarrollando intervenciones para incidir en esta realidad que está afectando la calidad de atención que se brinda en el servicio de nefrología.
- Al dividir el trabajo desde el inicio de la jornada se va distribuir de forma equitativa las diferentes asignaciones sean estas administrativas como de atención integral al paciente sin dejar a un lado el trabajo en equipo.
- La participación de las casas comerciales a cargo del equipo tecnológico con la dotación de material que facilite el conocimiento y el manejo de dichas máquinas es el complemento para poder asimilar de mejor manera su funcionamiento y adaptarse al trabajo diario.
- La comunicación efectiva, apoyada por talleres de capacitación, permitirá que el equipo se comunique de manera clara y respetuosa, lo que puede reducir conflictos y mejorar la coordinación en la atención al paciente.
- La disminución del agotamiento laboral mediante técnicas de relajación ayudará a que el personal se sienta más tranquilo y capacitado para enfrentar las demandas del trabajo diario.

- Todas estas acciones tienen como finalidad mejorar tanto el bienestar del personal de enfermería como la atención del paciente, fomentando un entorno de trabajo más satisfactorio y una atención de calidad.

8. Recomendaciones

Este proyecto es producto de una reflexión teórico-metodológica que lleva a la implementación para la mejora de la salud y para ello se necesita del apoyo de las autoridades, jefes del departamento de enfermería y del personal de enfermería del piso.

- Visualizar y fomentar los avances que se han desarrollado en el personal de enfermería en cuanto a comunicación efectiva y técnicas de relajación que se practiquen durante las jornadas laborales.
- Fomentar la retroalimentación manteniendo comunicaciones activas y transparentes para que el personal pueda compartir sus opiniones, sugerencias y preocupaciones sobre las estrategias para mejorar el ambiente laboral.
- No imponer ni obligar al personal a desarrollar las diferentes pausas activas sino que cada uno en cada turno según la disponibilidad del tiempo lo realice voluntariamente y no bajo presión.
- Reconocer y celebrar los logros individuales y colectivos alcanzados como resultado del programa, lo que ayudará a mantener la motivación y el compromiso del personal a largo plazo.
- Mantenerse flexible y adaptable a medida que evolucionan las necesidades del personal y del entorno de trabajo, realizando ajustes en el programa según sea necesario para asegurar su relevancia y eficacia continua.
- Implementar estas recomendaciones contribuirá a consolidar y fortalecer el impacto positivo del programa de desarrollo de habilidades blandas en el Hospital F.F.A.A. N°1, garantizando una atención de calidad y un ambiente laboral saludable para todo el personal.

9. Bibliografía

Fernández Guzmán, I., Fernández Márquez, M., Rabadán Anta, R., Navalón Vila, C., & Martínez Espejo, M. (2012). ¿ Existe el síndrome de burnout en los profesionales de la salud de las unidades de hemodiálisis de la región de Murcia?. *Enfermería Nefrológica*, 15 (1), 07-13. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S2254-28842012000100002&script=sci_arttext&tlng=en

Forbes (2021). *Los consejos que te van a salvar Burnout*.
<https://www.forbes.com.ec/liderazgo/los-consejos-te-van-salvar-burnout-diciembre-n10570>

Generación Anáhuac. (2020). *¿Cuáles son las mejores técnicas de comunicación efectiva?*
<https://www.anahuac.mx/generacion-anahuac/cuales-son-las-mejores-tecnicas-de-comunicacion-efectiva>

Hayes, B., Bonner, A. y Douglas, C. (2015). El entorno laboral en hemodiálisis contribuye a la satisfacción laboral y al estrés: un estudio secuencial de métodos mixtos. *BMC Enfermeras* 14, 58. <https://doi.org/10.1186/s12912-015-0110-x>

Kersten, M., Vincent-Höper, S., & Nienhaus, A. (2020). Estrés de las enfermeras de diálisis: análisis del papel amortiguador de la influencia en el trabajo y la retroalimentación. *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública*. 17(3), 802.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17030802>

LEXIS. (2022). *Ley Orgánica de Carrera Sanitaria*. LODCS
<https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro-139-1er-supl-01-09-2022.pdf>

Ling, K., Xianxiu, W., & Xiaowei, Z. (2020). Análisis del burnout laboral y estrategias de afrontamiento del enfermero en centros de hemodiálisis. *Medicine*, 99(17), e19951.

<https://doi.org/10.1097/MD.00000000000019951>

Llamas, I. G., Gascueña, D. H., Pérez, I. G., Torre, C. L., Mangas, J. R. S., de Toledo, F. R. I. Á., & Madrid, M. C. L. L. (2007). Evolución de la Enfermería Nefrológica en el siglo XX. In Comunicaciones presentadas al XXXII Congreso Nacional de la Sociedad Española de Enfermería Nefrológica. Cádiz.

https://www.revistaseden.org/files/1744_8.pdf

Maslach, C., & Jackson, S. (2016). *Un instrumento para evaluar el Síndrome de Burnout*.

<https://estadisticando.blogspot.com/2016/04/escala-maslach-burnout-inventory-mbi.html#:~:text=El%20inventario%20Burnout%20%E2%80%9Cquemado%E2%80%9D%20de,a%20trabajos%20pesados%20y%20rutinarios>

Ministerio de Salud Pública. (2018). *Pausa Activa. Promoción de la salud en el trabajo*.

https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2018/11/PAUSA_ACTIVA_-2018.pdf

Universidad de las Fuerzas Armadas. (2023). *Protocolo para realización de pausas activas*.

Unidad de Talento Humano Seguridad y Salud Ocupacional. ESPE

Salgado, G. (2015). *Cálculo del personal de enfermería*.

<https://es.slideshare.net/isislobo/clculo-de-personal-de-enfermera>

10. Anexos

Anexo 1. Formato de encuesta

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI - HSS (MP))
INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI - HSS)

Edad _____ Sexo/género _____
 Área de trabajo _____ Tiempo de trabajo _____

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

- 0 = Nunca / Ninguna vez
- 1 = Casi nunca/ Pocas veces al año
- 2 = Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- 3 = Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 = Bastantes Veces / Una vez por semana
- 5 = Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 = Siempre / Todos los días

	Nunca / Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes							
5. Creo que trato a 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							
8. Siento que mi trabajo me esté desgastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente a través de mi trabajo, en la vida de otras personas							
10. Siento que me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
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 directamente con personas me produce estrés							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas con mi profesión							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales de forma adecuada							
22. Siento que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							

2. MASLACH BURNOUT INVENTORY - HUMAN SERVICES SURVEY FOR MEDICAL PERSONNEL (MBI-HSS (MP))

- Cuestionario para personal médico: médicos, enfermeras, psicólogos, etc.
- Subescalas para la forma MBI-HSS(MP):

Subescala	Código	Ítems	Número de ítems	Puntaje por ítem	Puntaje por subescala	Indicios Burnout
Agotamiento emocional	EE	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	9	De 0 a 6	De 0 a 54	Más de 26
Despersonalización	DP	5, 10, 11, 15, 22	5	De 0 a 6	De 0 a 30	Más de 9
Realización personal	PA	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	8	De 0 a 6	De 0 a 48	Menos de 34

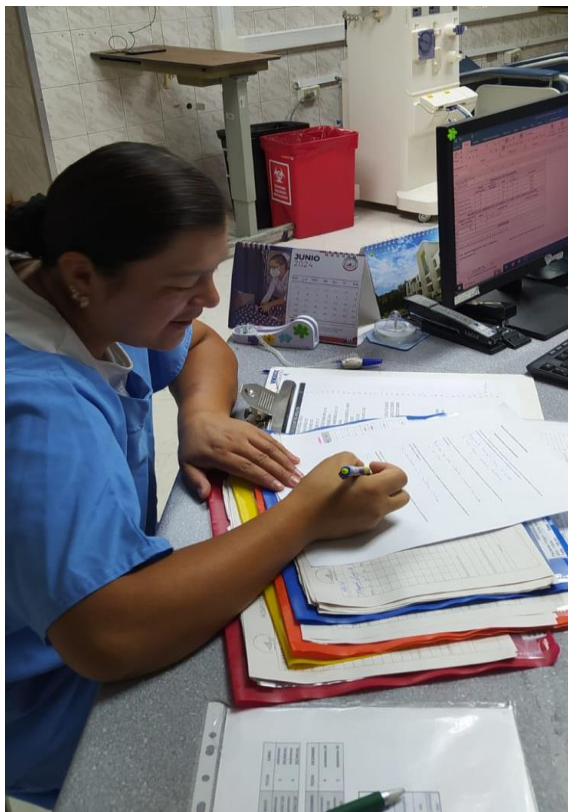
- Valoración

Subescala	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	De 0 a 18	De 19 a 26	De 27 a 54 (*)
Despersonalización	De 0 a 5	De 6 a 9	De 10 a 30 (*)
Realización personal	De 0 a 33 (*)	De 34 a 39	De 40 a 56

(*) Síntomas del Síndrome de Burnout

- Cuestionario MBI-HSS(MP):

Anexo 2. Fotografías de encuestas realizadas



Anexo 4. Actividad 5- Celebración de cumpleaños a pacientes







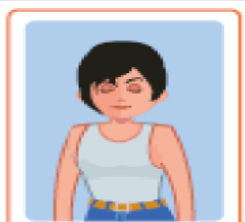
Anexo 5. Actividad- Evaluación final




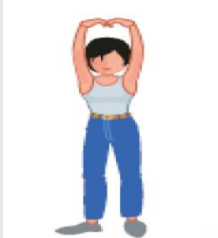
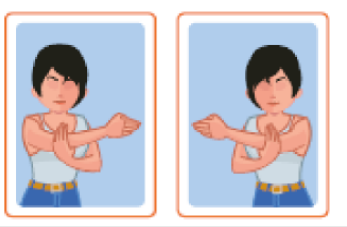
Anexo 6. Rutinas Pausas Activas

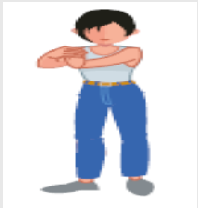
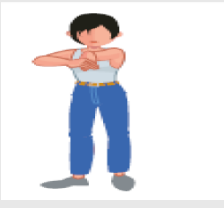
Rutina Pausa Activa N°1


Cuello	
Con la mano derecha sujetar a nivel de la oreja izquierda y lleva la cabeza hacia el hombro derecho mientras sienta un estirón leve por 12 segundos y repetir con el otro brazo hacia el otro lado, 5 repeticiones.	Llevar las manos hacia la nuca con los dedos entre cruzados, tratar de tocar el mentón con el pecho . Permanecer en esa postura por 12 segundos, repetir 5 veces.
	

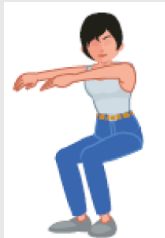
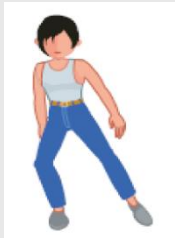
Ojos		
De pie vista al frente dirigir la mirada arriba, abajo, derecha izquierda por 10 segundos cada vez sin mover la cabeza. Repetir 5 veces toda la secuencia.	En la misma posición anterior realizar movimientos de rotación solo los ojos de derecha a izquierda por 10 segundos. Repetir por 5 ocasiones	En la misma posición cerrar los ojos por 30 segundos inhalar profundo y soltar despacio el aire tratando de recordar momentos alegres
		

Hombros
En la misma posición subir los hombros manteniendo esa posición por 12 segundos. Repetir 5 veces.


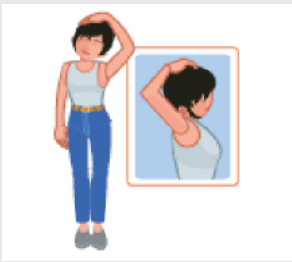
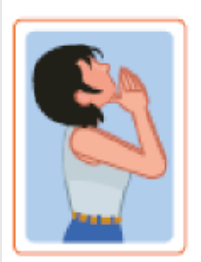
Brazos	
De pie entrelazar los dedos sobre la cabeza girar las palmas de las manos hacia arriba y tratar de estirar lo mas que pueda por 12 segundos. Repetir 5 veces	Cruzar el brazo derecho hacia la izquierda con la otra mano presionar sobre el codo derecho hasta lograr estirar completamente dicho brazo y sentir leve tensión por 6 segundos. Repetir con el otro brazo por 5 veces cada uno.
	


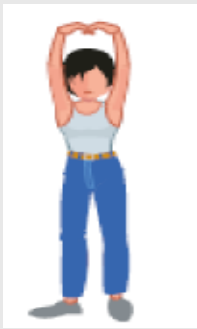
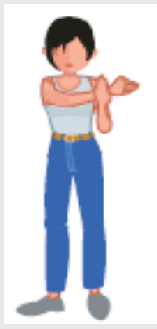
Manos	
De pie estirar el brazo hacia delante con la palma de la mano hacia el frente, con la otra mano traccionar los dedos hacia atrás, mantener esa posición por 12 segundos. Repetir con la otra mano por 5 veces cada una.	Párese con los brazos extendidos hacia adelante, las palmas hacia adelante, los dedos de la otra mano hacia abajo y los dedos hacia atrás, mantenga esta posición durante 12 segundos. Repita 5 veces cada una con la otra mano.
	


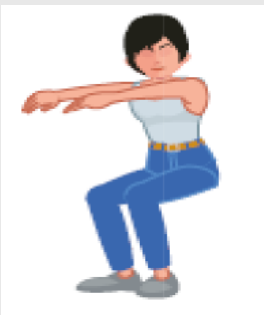
Piernas
De pie levantar la rodilla lo más que pueda mantener esa posición durante 12 segundos ayudándose con la mano del mismo lado. Hacer lo mismo con la otra rodilla manteniendo recta la columna y la pierna de apoyo. Repetir 5 veces con cada rodilla


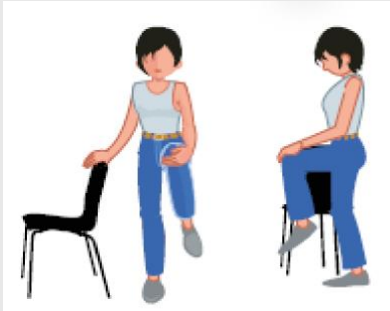
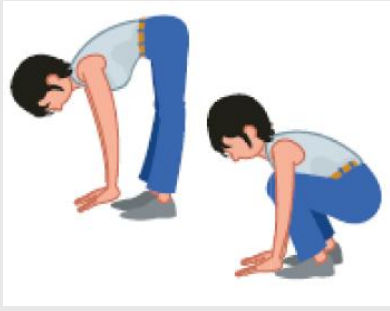
Espalda	
<p>Sosteniéndose sobre sus pies, brazos al frente flexionar las rodillas simulando sentarse en el aire. Permanecer en esa posición durante 12 segundos realizar 5 repeticiones.</p>	<p>De pie estirar una pierna hacia el costado y con la otra flexionada mantener esa postura por 12 segundos hacer lo mismo con la otra pierna. Realizar 5 repeticiones con cada pierna.</p>
	

Rutina Pausa Activa N°2


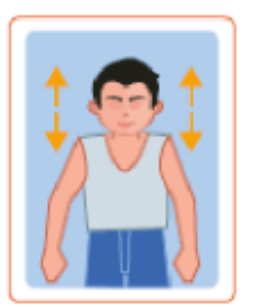
Cuello	Mentón
<p>Con la mano derecha sujetar a nivel de la oreja izquierda y lleva la cabeza hacia el hombro derecho mientras sienta un estirón leve por 12 segundos y repetir con el otro brazo hacia el otro lado, 5 repeticiones.</p>	<p>Unir las manos al frente ubicar los pulgares debajo del mentón empujar hacia arriba y con la cabeza presionar los pulgares, mantener esa posición por 10 segundos. Repetir 5 veces.</p>
	


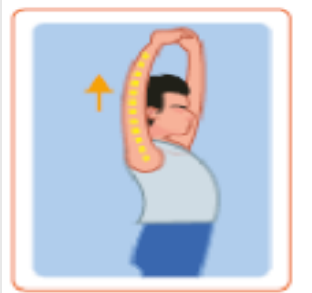
Brazos		
<p>Cruzar el brazo derecho hacia la izquierda con la otra mano presionar sobre el codo derecho hasta lograr estirar completamente dicho brazo y sentir leve tensión por 6 segundos. Repetir con el otro brazo por 5 veces cada uno.</p>	<p>De pie entrelazar los dedos sobre la cabeza girar las palmas de las manos hacia arriba y tratar de estirar lo mas que pueda por 12 segundos. Repetir 5 veces.</p>	<p>Cruzar el brazo derecho hacia la izquierda ayudar con la otra mano presionar hacia el lado izquierdo hasta lograr estirar completamente dicho brazo y sentir leve tensión por 6 segundos. Repetir con el otro brazo por 5 veces cada uno.</p>
		



Muñecas	Espalda
<p>En posición de pie unir las palmas de las manos, rotar hacia abajo, arriba, a los lados, llegando a percibir una leve tensión sin despegar las palmas realiza la rotación, mantener por 8 segundos y repetir 5 veces.</p>	<p>En la misma posición desplazar los brazos hacia el frente doblar las rodillas como si fuera sentarse en el aire conservar esa posición durante 12 segundos y repetir 5 veces.</p>
	



Piernas	Rodillas
De pie apoyar con una mano en el espaldar de una silla levantar la rodilla opuesta lo que más pueda por 12 segundos tronco recto al igual que la otra pierna, realizar igual con la otra rodilla, repetir por 5 ocasiones	De pie, inclinar lentamente el tronco hacia delante tratando de tocar el piso con los dedos, apoya las yemas de los dedos en el piso lentamente flexionar las rodillas y regresar a la posición inicial. Repetir por 5 ocasiones.
	



Rutina Pausa Activa N°3


Cabeza	Hombros
De pie llevar los brazos por detrás de la cintura agarrar las manos, mueve la cabeza en dirección al hombro derecho despacio y sostener por 8 segundos repite hacia el otro lado por 5 ocasiones a cada lado	De pie subir los hombros por 8 segundos, luego empujar los hombros hacia abajo por 8 segundos, repetir 5 veces cada posición.
	

Brazos	
<p>Tomar asiento en una silla pies en el piso sujetar las manos entrelazando los dedos subir las manos hasta nivel de los hombros, mantener la posición durante 12 segundos si despegar la espalda de la silla. Repetir 5 veces.</p>	<p>En posición de pie, abrir las piernas al nivel de las caderas, subir los brazos y cruzar entre los dedos con las palmas hacia arriba y tratar de empujar hacia el techo mantener esa posición por 10 segundos repetir 5 veces.</p>
	


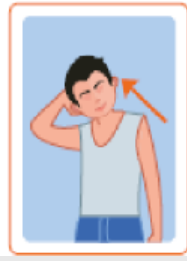
Espalda	
<p>En posición de pie tocar con la mano derecha el hombro izquierdo tras de la cabeza presionar el codo con la otra mano e inclinar el tronco al mismo lado hacer lo mismo al otro lado manteniendo la posición por 10 segundos. Repetir por 5 veces a cada lado</p>	<p>Tomar asiento en una silla pies en el piso tronco recto levantar un brazo sobre la cabeza extender hasta sentir un leve estirón y el otro brazo extendido hacia abajo. Eleva ligeramente tu barbilla y mirada al frente. Mantén la posición durante 10 segundos y realizar 5 repeticiones.</p>
	

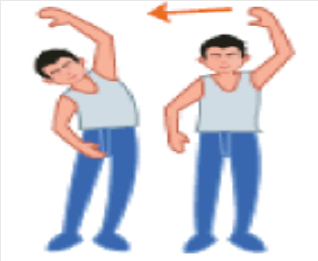

Espalda	Piernas y Cintura
Tomar asiento en una silla pies en el piso cadera que no toque el espaldar de la silla poner las manos en las caderas tratar de unir los codos por detrás llevando los hombros hacia atrás subir ligeramente la barbilla y la mirada al techo por 12 segundos repetir 5 veces.	Tomar asiento en una silla pasar una pierna sobre la otra presionar la rodilla con el otro brazo abriendo el pecho girando el torso con la mirada hacia atrás sobre el hombro hacer lo mismo con la otra pierna por 10 segundos y repetir 5 veces.
	


Manos	
Párese mirando al frente, con las palmas juntas al nivel del pecho, los dedos apuntando hacia arriba y los codos apuntando afuera. Presione suavemente por 10 segundos.	Ahora junte las palmas nuevamente, con los dedos apuntando hacia abajo, al nivel del pecho y los codos apuntando hacia afuera. Presione suavemente por 10 segundos.
	



Relajación de todo el cuerpo
Párate y coloca los brazos ligeros, agita las manos con los puños abiertos y cerrados. Repita 10 veces.


Rutina Pausa Activa N°4

Cuello	
Lleve las dos manos a la parte detrás del cuello, doble los codos, bájelos lentamente e intente tocar la barbilla con el pecho. Mantén esta posición por 10 segundos. Repetir 8 veces	Sostenga la cabeza con una mano, inclínese lentamente en esta dirección y estire el cuello desde el otro lado, 8 veces de cada lado.
	

Brazos	
Extiende un brazo por encima de tu cabeza y baja lentamente el torso. Mantén el ejercicio durante 10 segundos, cambia de lado y repite 8 veces en cada lado.	Estira los dos brazos hacia arriba, con el uno trata de tocar el techo por 5 segundos, ahora con el otro brazo. Realiza 8 repeticiones a cada lado
	

Manos
Extienda un brazo hacia adelante, con la palma hacia arriba y presione hacia abajo con los dedos de la otra mano. Mantenga esta posición durante 5 segundos y luego cambie de lado. Repetir 8 veces.


Espalda	
<p>Manteniendo los pies casi separados, doble lentamente el torso hacia adelante, doble ligeramente las rodillas y relaje el cuello y los brazos. Continúe doblándose hasta que sienta un ligero estiramiento en la parte posterior de las piernas. Siéntate suavemente y arquea la espalda. Repetir 8 veces</p>	<p>Con las manos en la cintura rota suavemente la cintura hacia los dos lados, mantén la cadera recta. Repite 8 veces por lado</p>
	

Piernas	Espalda, Piernas y Brazos
<p>Apóyate en una silla, sujeta con la otra mano el empeine del pie del mismo lado llevando el talón hacia la cola. Si no puede alcanzar sus pies, coloque la parte superior de ellos en otra silla. Mantenga esta posición durante 5 segundos.</p>	<p>Presiona las manos hacia la pared y levanta una pierna hacia adelante. La pierna restante debe estar extendida, con la planta del pie completamente en contacto con el suelo. Sin levantar el talón, luego mueva las caderas hasta que sienta un ligero estiramiento de la pierna trasera hacia la pierna delantera. Cambia de pierna. Repetir 8 veces.</p>
