

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**MEJORANDO LA GESTION EN PROGRAMAS DE
CAPACITACION AL PROFESIONAL DE ENFERMERIA.
SERVICIO DE CUIDADOS CRITICOS DEL ADULTO.
HOSPITAL ELEAZAR GUZMAN BARRON – NUEVO
CHIMBOTE, 2018**

**TRABAJO ACADEMICO PARA OPTAR EL TITULO DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERIA EN
CUIDADOS INTENSIVOS DEL ADULTO.**

AUTORA:

LIC. ENF. CHEYLA VANESSA ALCANTARA CUEVA

ASESORA:

MGTR. ENF. LEDA MARIA GUILLÉN SALAZAR

CHIMBOTE - PERU

2019

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Dra. Enf. Martina Mirtha Cabezudo Torres

Presidenta.

Mgtr. Enf. Rosa María Sánchez Nazario

Miembro

Mgtr. Enf. José Orlando Chero Custodio

Miembro.

ASESORA

Mgtr. Enf. Leda María Guillen Salazar

AGRADECIMIENTO

A Dios, por cuidarme y guiarme siempre,

No me abandona.

A mi Madre, por su apoyo

incondicional.

A mi novio, por su paciencia y

amor incondicional.

DEDICATORIA

Este trabajo académico se lo dedico a mi Dios que me cuida por sobre todas las cosas, Nunca me abandona ya que tuve tropiezos en el camino, pero me mantuvo de pie siempre y que me enseñaron a ser más fuerte.

A mi madre porque por ella soy lo que soy.

Un ser humano con errores, pero con principios y valores.

Para mi novio por luchar conmigo en esta vida llena de adversidades y ayudarme a realizar las metas que me propongo, motivándome día a día para ser mejor persona y profesional.

ÍNDICE

| | Pág. |
|---|-------------|
| AGRADECIMIENTO | iii |
| DEDICATORIA | iv |
| I. PRESENTACION | 1 |
| II. HOJA RESUMEN | 3 |
| 2. 1. Título del Trabajo académico | 3 |
| 2.2. Localización (Distrito, Provincia, Departamento, Región) | 3 |
| 2.3. Población beneficiaria | |
| 2.4. Institución(es) que lo presentan | 3 |
| 2.5. Duración del proyecto | |
| 2.6. Costo total o aporte solicitado/aporte propio | 3 |
| 2.7. Resumen del Trabajo académico | |
| III. JUSTIFICACION | 4 |
| IV. OBJETIVOS | 14 |
| V. METAS | 15 |
| VI. METODOLOGIA | 16 |
| 6.1. Líneas de acción y/o estrategias de intervención. | |
| 6.2. Sostenibilidad del proyecto. | |
| VII. SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN. | 20 |
| VIII. RECURSOS REQUERIDOS | 25 |
| IX. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE ACCIONES | 26 |
| X. ASPECTOS ORGANIZATIVOS E INSTITUCIONALES | 33 |
| XI. COORDINACIONES INTERINSTITUCIONALES | 34 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS | 35 |
| ANEXOS | 36 |

I. PRESENTACION

El presente trabajo de intervención tiene como objetivo disminuir la Morbi - mortalidad en los pacientes que ingresan al Servicio de Cuidados Críticos del Adulto del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, a través de la actualización en los conocimientos de manejo del personal de enfermería. Logrando con ello una mejora en la atención del paciente.

Para ello es necesario contar con un presupuesto anual designado al Área de Capacitación y Docencia del HREGB, el mismo que en coordinación con la jefatura de enfermería pueda establecer un cronograma anual de capacitaciones en los problemas de salud más prevalentes del servicio y colaborar con ello a la mejora continua del manejo y cuidado del paciente propio del servicio.

Además, se debe lograr impulsar el interés propio del profesional de enfermería por la búsqueda de conocimientos nuevos y actualizados a través de la difusión de los temas a realizar, así como dándole las facilidades para asistir a cada uno de los eventos programados.

Se busca tener profesionales de enfermería con conocimiento actualizados y capacitado en procedimientos ya que todo ello aporta en la pronta recuperación del paciente crítico así mismo en la prevención de lesiones inadvertidas y secuelas permanentes.

Por todo lo antes expuesto se justifica poder realizar la inversión y realización de este proyecto ya que su finalidad es preservar la vida del ser humano y de la familia, unidades básicas de nuestra sociedad.

II. HOJA RESUMEN

2.1. Título: Mejorando la gestión en programas de capacitación al profesional de enfermería del servicio de cuidados críticos del adulto del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón – nuevo Chimbote 2019

2.2. Localización:

2.2.1. Distrito: Nuevo Chimbote

2.2.2. Provincia: Santa

2.2.3. Departamento: Ancash

2.2.4. Región: Ancash

2.3. Población beneficiaria:

2.3.1. Directa: Profesional de enfermería del SCCA

2.3.1. Indirecta: Pacientes que ingresen al servicio SCCA

2.4. Institución(es) que lo presentan:

2.4.1. Académica: Universidad los Ángeles Chimbote.

2.4.2. Ejecutora: Hospital Regional II-2- Eleazar Guzmán Barrón.

2.5. Duración: 1 año.

2.6. Costo total o aporte solicitado/aporte propio: 4000.00 nuevos soles

2.7. Resumen del Trabajo académico

III. JUSTIFICACION

Sabiendo que vivimos en un mundo globalizado y competitivo, donde se requiere personal bastante competitivo, altamente capacitado, en donde la capacitación servirá para que todos los trabajadores de una institución cuenten con las competencias específicas y genéricas necesarias para desempeñarse de manera eficiente dentro dicha institución, es necesario precisar la eficiencia y eficacia, los beneficios, logros alcanzados y la importancia de la función de la educación que imparten las organizaciones a su personal, conocida como "capacitación", enfocándose particularmente en el personal que brinda una atención directa a seres humanos.

Los cambios permanentes, sumados a la situación actual del mundo laboral, incentivan a muchos profesionales y trabajadores a ampliar su formación a través de la capacitación. A su vez, las empresas se preocupan cada vez más por esto con el fin de que sus empleados aprendan las tareas que deben llevar a cabo.

En la medida que la tecnología avanza en la sociedad, mayor es la necesidad de talento humano que se requiere, o sea, de personas competentes tanto en lo técnico como en lo emocional capaces de crear valor, innovar, afrontar retos y que contribuyan a que la organización aprenda a mantenerse en un mercado globalizado.

La cultura de la seguridad además debe considerar promover la capacitación como herramienta de cambio y mejora permanente. Con respecto a los trabajadores, la competencia más importante es la concientización, tener claro que todo lo referido a la seguridad involucra directamente su integridad física, mental y psicológica, de forma tal que adherir a una política de seguridad con compromiso será la clave para poder garantizar los niveles de seguridad y protección que se pretenden promover. En la actualidad la capacitación es clave en todo tipo de empresas como señalamos, los expertos afirman que ya no es simplemente una opción. La tendencia actual en esta materia está orientada a incidir en los comportamientos de sus empleados, sobre todo con cursos particulares.

Es una clave importante que los empleados tengan la oportunidad de aprender durante toda su vida laboral, puesto que el estudio y la formación no termina cuando se egresa de la universidad. Los trabajadores deben estar en permanente aprendizaje por los requerimientos y desafíos constantes que plantea el trabajo.

El proceso educativo se encuentra influenciado por diversas teorías pedagógicas que han resuelto mediante la educación continua las necesidades académico-formativas, de manera pertinente y oportuna en los profesionales de enfermería, ya que además de ser una estrategia de fortalecimiento, el personal que cuenta con capacitación continua, valoriza su trabajo, es proactivo, analítico,

mejora la productividad y, lo más importante de todo, proporciona cuidados seguros y de calidad que se reflejan en mejores resultados en los pacientes. Resulta evidente y de vital importancia la implementación del pensamiento crítico y analítico en el proceso educativo, no sólo del profesional de enfermería, sino de cualquier profesión que desee mantenerse a la vanguardia.

Las autoridades de las instituciones de salud deben estar sensibilizadas en lo que significa la capacitación continua, a través de sus convenios con otras instituciones tenga la oportunidad de implementar las mejoras en capacitación. La sociedad necesita y exige servicios de enfermería en grado cada vez mayor y con más urgencia; por otra parte, los nuevos conocimientos pertinentes a la naturaleza de las funciones de esta profesión van ampliándose sin cesar, por lo que la preparación recibida ayer, o incluso hoy, no bastará para desempeñar las funciones del futuro. La administración de una institución en que la enfermera presta servicio tiene también la obligación de apoyar a este personal en su empeño por recibir educación continua. Dicha institución, por pequeña que sea, está obligada a facilitar a los profesionales de salud información de actualidad y material de referencia, además de fomentar y financiar la asistencia a grupos de trabajo, seminarios y cursillos de capacitación relacionados con el.

Ahora bien, en la actualidad para todos los profesionales se vuelve una necesidad estar en constante actualización de sus conocimientos. De los médicos,

personal de enfermería y demás profesionales depende la mejoría de salud de las personas y, por ende, ellos deben estar con los contenidos actualizados ante enfermedades o técnicas para tratarlas.

Entre algunas de las razones del porqué es importante contar con las capacitaciones son:

- Actualización de contenidos o enfermedades. Esto también es para conocer nuevas medidas o maneras de tratar ciertos padecimientos.
- Mejorar su perfil profesional. Esto se da porque la persona cuenta con más contenidos o habilidades que otros profesionales.
- Se garantiza un mejor servicio a los pacientes.
- Se ayuda a evitar tragedias con las enfermedades.

Actualmente el concepto de salud ha evolucionado considerándose como un fin y medio del desarrollo humano, es conjuntamente con la educación, el mejor instrumento para brindar un cuidado de calidad., brindando así al trabajador de la salud la posibilidad de potenciar sus capacidades físicas y cognitivas para el futuro desarrollo de exitosos planes de cuidados.

Los programas de capacitación en servicio buscan entre otras cosas la mejora continua de los servicios de salud, y que el pensamiento científico que se

generen de ellos se traduzcan en acciones innovadoras y factibles de aplicaren la labor diaria. La capacitación en servicio es un instrumento que permite favorecer los cambios de procesos mediante la ampliación del conocimiento, destrezas y habilidades que favorezcan el cuidado de la salud del paciente, el logro de objetivos institucionales y profesionales. La capacitación permanente en servicio es una pieza fundamental en el desarrollo del conocimiento científico y la expertos de las destrezas y resolución de situaciones complejas dentro de los servicios de cuidado crítico y no crítico.

La Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) se define como una organización de profesionales sanitarios que ofrece asistencia multidisciplinaria en un espacio específico del hospital, que cumple unos requisitos funcionales, estructurales y organizativos, de forma que garantiza las condiciones de seguridad, calidad y eficiencia adecuadas para atender pacientes que, siendo susceptibles de recuperación, requieren soporte respiratorio o que precisan soporte respiratorio básico junto con soporte de, al menos, dos órganos o sistemas; así como todos los pacientes complejos que requieran soporte por fallo multiorgánica, La UCI puede atender a pacientes que requieren un menor nivel de cuidados.(3)

En la UCI se encuentran los pacientes que requieren cuidado constante y atención especializada durante las 24 horas del día debido a que su estado es crítico. Es un sector en el que trabajan profesionales especializados y educados

para dar la atención debida a los pacientes. En estas áreas laboran médicos, enfermeras y distintos técnicos y paramédicos entrenados en medicina intensiva. Reciben el nombre de intensivistas y típicamente tienen formación previa en medicina interna, cirugía, anestesiología o medicina de urgencias. La población de enfermos candidatos a ser atendidos en las unidades de cuidados intensivos se selecciona de manera variable dentro de cada institución, dependiendo de las características de la misma, pero suele incluir una valoración objetiva, reproducible y cuantificable de la gravedad de los pacientes, la necesidad de esfuerzo terapéutico y los resultados medidos como supervivencia y calidad de vida posterior. (4)

El Hospital regional Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, hospital referencial del departamento de Ancash, cuenta con un Servicio de Cuidados Críticos del Adulto (SCCA) la cual atiende pacientes que necesitan atención por unidades de Cuidados intensivos debido a la necesidad de soporte ventilatorio o por la gravedad del padecimiento que presente. Este servicio cuenta con 4 camas equipadas con equipos mínimos de soporte vital, tales como ventilador mecánico, bombas de infusión, monitores vitales, entre otros. Así mismo en la parte humana cuenta con un equipo multidisciplinario encabezados por su jefe de servicio y 6 médicos intensivistas junto con ellos laboran enfermeros técnicos y también profesionales de enfermería es decir 11 licenciadas de enfermería, quienes pese a las limitaciones propias de los servicios de salud compensan la falta de insumos y

hasta equipos con dedicación y esmero en la recuperación del paciente.

Dentro de las patologías más frecuentes causantes del ingreso del paciente al SCCA, tenemos en primer lugar el shock debido a sepsis las cuales necesitan soporte vital avanzado con necesidad de medicamentos y aporte ventilatorio y atención multidisciplinaria especializada. Seguido al shock séptico contamos con shock hemorrágico, cardiopatías, problemas neurológicos, politraumatizados y también paciente Gineco-obstétrico sobre todo shock hemorrágico y preclamsia.

Entonces al existir carencia de materiales, insumos y equipos médicos en nuestro Servicio de Cuidados Críticos del Adulto el profesional de enfermería se ve muchas veces limitado en su manejo lo cual lo compensa con dedicación, y conocimiento del manejo del cuidado crítico he ahí la importancia de poder tener profesionales de enfermería capacitados y dotados con los conocimientos actualizados en cuanto al apoyo y soporte del paciente critico como también en el manejo de los problemas de salud prevalente del servicio.

Teniendo en cuenta otros estudios como el de Vera G, en Ecuador 2011, realizo la investigación en diseño de un programa de capacitación en calidad de atención al personal de enfermería y auxiliares administrativos. hospital “Rafael Rodríguez Zambrano” manta, que cuenta en su plantilla con 59 auxiliares administrativos y 132 auxiliares de enfermería, que representan el 33% del total de 585 trabajadores que en su gran mayoría adolecen de falta de capacitación y

actualización de conocimientos. el objetivo general es diseñar un programa de capacitación al personal de enfermería y auxiliares administrativos, siendo los objetivos específicos el registrar el personal de enfermería y auxiliares administrativos del hospital, indicando la edad, nivel educativo, años de servicios y necesidades de capacitación; determinar la calidad de atención al usuario por parte de este personal. Se concluyó que de los 132 Auxiliares de Enfermería y 59 Auxiliares Administrativos el 63% se encuentra por encima de los 45 años de edad y el 50% de ellos ya sobrepasan los 20 años de servicio, que no existe capacitación permanente en este grupo. (5)

Según Hernández J, en México 2014, realizo la investigación en La importancia de la capacitación de las enfermeras del Hospital General de la Ciudad de Pachuca

Por medio de este trabajo podremos demostrar la importancia de que el personal de enfermería tenga conocimientos en cuidados paliativos hacia cualquier tipo de pacientes y pueda aplicarlos en momentos oportunos. De acuerdo con nuestras expectativas podremos realizar campañas informativas al público en general para cuando enfrente situaciones de pérdida. Sin embargo, le estaremos demandando y exigiendo al sector salud que brinde capacitación a su personal para ofrecer un mejor servicio a las familias. De igual forma, se le puede sugerir a este sector que instale centros de ayuda que contribuirán a una mejor calidad de vida para la sociedad. El objetivo general es Conocer las intervenciones del personal de

Enfermería en los cuidados tanatológicos de mujeres con pérdida. Se concluyó que Realmente supimos con exactitud que mucho del personal que se encuentra trabajando en el Hospital General de la ciudad de Pachuca no cuenta con la capacitación necesaria para atender a este tipo de pacientes o que la información con la que cuentan es insuficiente o no actúan adecuadamente, pues no saben cómo abordar a los familiares de este tipo de pacientes. Se considera que lo mejor sería que en este tipo de instituciones se orientara de una mejor manera al personal de enfermería para que puedan contribuir a dar un mejor servicio en cuanto a cuidados de tanatología, pues como ya lo hemos mencionado anteriormente, muchas o muchos de ellos no saben qué hacer en estos casos y piensan que lo mejor es dejarlo pasar y tienen la creencia de que entre menos intervención tengan será lo mejor para los padres de familia. Esto no solo les ayudaría a tratar a los pacientes en calidad de mortinato, sino que a la familia se le brinda mayor confianza y con ello se les ayuda a sobrellevar su pesar. (6)

Por lo expuesto anteriormente queda demostrado que contar con el profesional de enfermería capacitado, tanto en el uso de equipos médicos como en el manejo de las patologías prevalentes reduce la morbimortalidad de los pacientes atendidos en el servicio de cuidados críticos del adulto, así como aporta a su recuperación y reinserción a la sociedad. Por ello es determinante poder establecer un plan de capacitaciones para los profesionales de enfermería que debería ser aprobado y establecido en el plan anual operativo.

Habiendo descrito la problemática y confrontado con literatura se plantea el Trabajo: “Mejorando la gestión en programas de capacitación al profesional de enfermería del servicio de cuidados críticos del adulto del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón – nuevo Chimbote 2018.” el cual contribuirá a mejorar la atención brindada al usuario por el personal de enfermería.

IV. OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL.

Mejorar la gestión en programas de capacitación al profesional de enfermería del servicio de cuidados críticos del adulto del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón – nuevo Chimbote 2018

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

1. Compromiso de la institución en capacitaciones al profesional de enfermería del Servicio de Cuidados Críticos del Adulto del HREGB.
2. Asignación presupuestal para la realización de capacitación para el profesional de enfermería del Servicio de Cuidados críticos del Adulto del HREGB
3. Interés del Profesional de enfermería en capacitaciones mediadas por el HREGB.
4. Conocimiento en la elaboración de planes y programas de capacitaciones para el profesional de enfermería del Servicio de Cuidados Críticos del Adulto.

V. METAS

- Elaboración del plan en 01 meses. 100%
- Gestión, aprobación y financiamiento del Plan en 1 mes
- Capacitaciones programadas para el profesional de salud 50% en 1 año y 100% en el 2do año
- 100% de las autoridades comprometidas y sensibilizadas en la importancia de las capacitaciones.
- Presupuesto anual aprobado para la realización del 100 % de las capacitaciones programadas para el profesional de enfermería.
- El 100 % del profesional de enfermería busca información sobre el plan anual de capacitaciones.
- Capacitación del 100 % del profesional en la elaboración de planes y programas de capacitaciones-

VI. METODOLOGIA

6.1. Líneas de acción y/o estrategias de intervención.

La estrategia para el presente proyecto de intervención, se desarrollará y fomentará desde la organización de enfermería del servicio de CCA, la oficina de capacitación y docencia de nuestra institución quienes intervendrán en distintas etapas del proceso, especialmente en el monitoreo y cumplimiento de metas y logro de objetivos.

Ello implica desarrollar 03 líneas de acción: Gestión, Sensibilización y Capacitación del personal de enfermería del servicio de CCA.

A. GESTION:

La Gestión del cuidado de enfermería se define como la aplicación de un juicio profesional en la planificación, organización, motivación y control de la provisión de cuidados, oportunos, seguros, integrales, que aseguren la continuidad de la atención y se sustenten en lineamientos estratégicos, para obtener como producto final la salud.

A partir de la gestión se busca resolver el problema identificado, proponiendo implementar un cronograma de capacitaciones para el personal de enfermería del SCCA en el manejo de los problemas de salud prevalentes de su servicio. (7)

Así mismo conseguir los medios económicos e insumos necesarios para la realización de las actividades programadas a realizar.

ACTIVIDADES:

A.1. Diseñar plan de gestión para la aprobación del proyecto de capacitaciones.

A.2 Asignación presupuestal para capacitaciones para el personal de enfermería de SCCA.

A.3. Elaboración del plan institucional de capacitaciones.

A.4. Solicitar el auspicio de las empresas privadas para la realización de cursos de actualización para el personal de enfermería.

A.5. Solicitar a las sociedades científicas, Colegios profesionales la realización de cursos simposion y talleres en el hospital REGB dirigido al personal de enfermería.

A.6. Coordinar con el área de personal para que otorgue tiempo dentro de los horarios de trabajo para la realización de cursos, talleres de actualización y así volverlos obligatorios.

B. SENSIBILIZACION:

La sensibilización consiste en el aumento de la respuesta de un organismo a un estímulo por la mera presentación de este. Es decir, llegar a un estado de activación cada vez mayor al recibir un tipo de estímulo.

Para que nos entendamos, el caso más representativo es el odiado “bip-bip” del despertador, que cuando suena, nos altera profundamente. A mayor intensidad del estímulo, mayor facilidad de sensibilización a este. En nuestro proyecto buscamos encontrar una respuesta positiva ante los eventos programados como parte de las capacitaciones, es decir lograr la mayor concurrencia posible por parte del personal de enfermería del SCCA y así concretar el objetivo que es actualizar el conocimiento en el manejo de los problemas de salud prevalentes del servicio. (7)

ACTIVIDADES:

B.1. Sensibilización de la implementación de capacitaciones al personal de enfermería.

B.2. Taller de sensibilización al profesional de salud

B.3. Realizar Difusión permanente de los cursos de actualización a realizarse en el HREGB.

B.4. Premiar a los licenciados con mayor asistencia en los cursos que se realicen en el auditorio del HREGB.

C. CAPACITACION

La capacitación se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una institución o en un área de servicio.

La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno, para incrementar su eficacia en el logro de los objetivos que haya planificado la organización para la cual se desempeña.

Una institución que capacita continuamente a su personal, jamás caerá en el atraso y la obsolescencia de los conocimientos de estos, más bien contará con un recurso humano actualizado y en competencia con los demás, impactando de manera positiva en la productividad de la organización. Contar con personal que saben cómo actuar, qué hacer y cómo alcanzar el éxito de su empresa son imprescindibles y esto se logra en gran medida a la capacitación que recibe y a la disposición que el propio trabajador tenga de querer aprender y renovar conocimientos. (8)

ACTIVIDADES:

C.1. Plan de capacitaciones sobre programas y planes para realizar capacitaciones.

C.2 Realizar cursos y talleres de actualización en el manejo de los problemas de salud en el SCCA.

C.2. Realizar un cronograma anual de los cursos y talleres que se realizaran.

6.2. Sostenibilidad del proyecto

La sostenibilidad del proyecto estará a cargo de la institución, del equipo de salud de enfermería que trabaja directamente en el servicio de Cuidados críticos del adulto, la Jefatura de Enfermería en servicio tiene el compromiso de interrelacionarse con el Departamento de Enfermería, área de capacitación y docencia, oficina de presupuesto y la dirección del Hospital, con la finalidad de impulsar toda gestión para sus financiamiento, autorización y por ende efectivizar este proyecto y hacerlo realidad en razón a la necesidad de mejorar el servicio, lo que lo hace sostenible a través del tiempo.

VII. SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

7.1. MATRIZ DE SUPERVISION

| JERARQUIA DE OBJETIVOS | METAS POR CADA NIVEL DE JERARQUIA | INDICADORES DE IMPACTO Y EFECTO | DEFINICION DEL INDICADOR | FUENTE DE VERIFICACION | FRECUENCIA | INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE LA INFORMACION |
|--|--|--|-------------------------------------|--|------------|---|
| Mejorando la gestión en programas de capacitación profesional de enfermería del servicio de cuidados críticos del adulto del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón – nuevo Chimbote 2018 | Capacitaciones programadas para el profesional de salud 50% en el 1er año 100% en el 2do año | Porcentaje de capacitaciones programas realizadas. | Numero de capacitaciones realizadas | Registro de asistencias. Informes Fotos de reuniones | Trimestral | - Libro de actas - Informe de la capacitación |
| 1. Compromiso de la institución en capacitaciones al personal de | 100% de las autoridades comprometidas y sensibilizadas en la importancia de las capacitaciones. | Porcentaje de reuniones de sensibilización | Total de reuniones realizadas | Numero de reuniones de sensibilización programadas | 1 mes | Archivo documentado |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|--|---------|---------------------------------|
| enfermería del SCCA del HREGB. | | | | | | |
| 2. Asignación presupuestal para la realización de capacitación para el profesional de enfermería del SCCA del HREGB. | Presupuesto anual aprobado para la realización del 100 % de las capacitaciones programadas para el profesional de enfermería. | Documento de asignación de presupuesto para la realización de capacitaciones | Presupuesto asignado para la realización de capacitaciones | Requerimiento presupuestal anual 2019 | Mensual | Archivo de presupuesto asignado |
| 3. Interés del Profesional de enfermería en capacitación | El 100 % del profesional de enfermería busca información sobre el plan anual de capacitaciones. | Porcentaje de profesionales de enfermería que busca información sobre capacitaciones, | Número de profesionales de enfermería que busca información sobre capacitaciones | Registro de recojo de información de las capacitaciones programadas. | Mensual | Lista de chequeo |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|---|---------|--|
| onmediad as por el HREGB. | | | | | | |
| 4. Conocimi ento en la elaboració n de planes y programas de capacitaci ones para el profesiona l de enfermería del SCCA | Capacitación del 100 % del profesional en la elaboración de planes y programas de capacitaciones | Porcentaje del Profesional de enfermería capacitado en la elaboración de planes y programas de capacitaciones | Número de profesionales capacitados en la elaboraciones de planes y programas de capacitación | Plan de capacitación para el profesional de enfermería del SCCA | Mensual | - Libro de actas de capacitaciones Reuniones |

7.2. MATRIZ DE MONITOREO

| RESULTADO DE MARCO LOGICO | ACCIONES ACTIVIDADES | METAS POR CADA ACTIVIDAD | INDICADORES DE PRODUCTO O MONITOREO POR META | DEFINICION DEL INDICADOR | FUENTE DE VERIFICACION | FRECUENCIA | INSTRUMENTO QUE SE UTILIZARA PARA EL RECOJO DE LA INFORMAION. |
|----------------------------------|--|---|---|--|--|-------------------|--|
| | Sensibilización a las autoridades sobre la necesidad de capacitaciones para el profesional de enfermería | 100% de las autoridades sensibilizadas y comprometidas en la importancia de capacitaciones para el personal de salud. | Numero de talleres de sensibilización | Numero de talleres realizados / número de talleres programados | Acta de reuniones y Registro de asistencias. | Trimestral | - Libro de actas de reuniones - Registro de reuniones |
| | Adecuada gestión de presupuesto para la realización de capacitaciones | 100% de aprobación de documentos de gestión | Numero de documentos de solicitud de presupuestos | Documentos presentados para la solicitud de presupuesto. | Documentos en archivo | Mensual | - Cargo de documentos recepcionados |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|---|-------------------------------------|------------|--------------------------------------|
| | Taller de sensibilización al personal de salud | 100% del profesional de salud motivado | Porcentaje de profesionales de salud sensibilizados | Número de profesionales de salud sensibilizados | Registro de asistencia | Trimestral | - Registro de asistencia de talleres |
| | Plan de capacitaciones sobre programas y planes de capacitación. | 100% del plan aprobado. | Numero de capacitaciones programadas | Cantidad de capacitaciones programadas | Registro y control de asistencias . | Trimestral | - Documento de capacitaciones |

VIII. RECURSOS REQUERIDOS

MATERIALES

| MATERIALES | CANTIDAD | COSTO UNI. | COSTO TOTAL |
|---------------------------|-----------------|-----------------------|------------------------|
| Papel bond | 1 millar | 13.00 | 26.00 |
| Lapiceros | 2 cajas x 50 | 35.00 | 70.00 |
| Fólderes | 100 | 0.50 | 50.00 |
| Sobres | 100 | 0.50 | 50.00 |
| Papel para certificado | 9 pliegos | 3.00 | 27.00 |

Otros requerimientos y servicios:

| DENOMINACION | CANTIDAD | COSTO UNI. | COSTO TOTAL |
|--|-----------------|-----------------------|------------------------|
| Servicios honorarios de profesionales | 4 | 400.00 | 1600.00 |

IX. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE ACCIONES PLAN OPERATIVO

Objetivo General: Mejorando la gestión en programas de capacitación al profesional de enfermería del servicio de cuidados críticos del adulto del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón – nuevo Chimbote 2018

| N° | ACTIVIDAD | META | RECURSOS | | CRONOGRAMA | | | INDICADOR |
|----|---|------|-------------------|---------|------------|--------|---------|--------------------------------------|
| | | | DESCRIPCION | COSTOS | II 2018 | I 2019 | II 2019 | |
| 1 | Elaboración del proyecto: | 1 | informe | 50.00 | x | | | Proyecto elaborado |
| 2 | Presentación del proyecto a la dirección y jefatura de enfermería | 1 | Informe | 50.00 | | x | | Formato de tramite documentario |
| 3 | Aprobación del proyecto | 1 | Documentación | - | | x | | Resolución de aprobación de proyecto |
| 4 | Coordinación con el personal de enfermería de UCI y jefatura para la ejecución del proyecto | 1 | Acta de reuniones | 100.00 | | x | | Libro de actas |
| 5 | Ejecución del proyecto | 1 | Informe | 4000.00 | | x | x | Lista de asistentes |
| 6 | Evaluación del proyecto | 1 | Informe | 200.00 | | | x | Proyecto ejecutado |
| 7 | Informe del proyecto | 1 | informe | 100.00 | | | x | Informe presentado |

Objetivo Específico: 1. Compromiso de la institución en capacitaciones al personal de enfermería del SCCA del HREGB.

| ACTIVIDAD | META | RECURSOS | | CRONOGRAMA | |
|---|------|-------------------------------|---------|------------|--------|
| | | DESCRIPCION | COSTOS | II 2018 | I 2019 |
| 1. coordinación con autoridades para dar a conocer la problemática de la falta de capacitaciones al profesional de salud. | 1 | informe | 100.00 | x | |
| 2. asistencia puntual y obligatoria del profesional de salud. | 1 | registro | 100.00 | | x |
| 3. ejecución del taller | 1 | informe | 1000.00 | | x |
| 4. socialización de los puntos congruentes para conocer la problemática. | 1 | Libro de acuerdo y compromiso | 50.00 | | x |

Objetivo Específico: 2. Asignación presupuestal para la realización de capacitación para el profesional de enfermería del SCCA del HREGB.

| ACTIVIDAD | META | RECURSOS | | CRONOGRAMA | |
|--|------|-------------|--------|------------|------------|
| | | DESCRIPCION | COSTOS | II 2018 | I x2019 |
| 1. informar a las autoridades la problemática y la necesidad de la capacitación al profesional de salud debidamente fundamentada | 1 | informe | 50.00 | x | |
| 2. coordinar con instituciones externas para apoyo en las capacitaciones. - Presentación del programa de capacitación anual debidamente presupuestado | 1 | Coordinar | 50.00 | x | |
| | | Programas | 50.00 | x | |

| | | | | | |
|--|--|-----------|----------------|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Solicitud, dirección. Unidad de presupuesto y capacitación para aprobación del programa de capacitación - Inclusión de programa de capacitación en el plan operativo institucional. | | solicitud | ----- — | X | x |
|--|--|-----------|----------------|---|---|

Objetivo Específico: 3. Interés del Profesional de enfermería en capacitaciones mediadas por el HREGB.

| ACTIVIDAD | META | RECURSOS | | CRONOGRAMA | |
|---|------|---------------------------|---------|------------|-----------|
| | | DESCRIPCION | COSTOS | II 2018 | I 2019 |
| 1. coordinación con jefatura y enfermeras para la inclusión del taller de sensibilización | 1 | Reunión | - | x | |
| 2. elaboración e implementación del taller de sensibilización | 1 | Taller de sensibilización | 100.00 | | x |
| 3. realización del taller sobre implementación de las capacitaciones | 1 | Taller | 1000.00 | | x |
| 4. asistencia puntual y obligatoria | 1 | Registro de asistencia | 100.00 | | x |

Objetivo Específico: 4. Conocimiento en la elaboración de planes y programas de capacitaciones para el profesional de enfermería del SCCA

| ACTIVIDAD | META | RECURSOS | | CRONOGRAMA | |
|---|------|------------------------|--------|------------|-----------|
| | | DESCRIPCION | COSTOS | II 2018 | I 2019 |
| 1. coordinación con las enfermeras del servicio y jefatura de enfermería para su participación en la elaboración del plan de capacitación | 1 | solicitud | 50.00 | x | |
| 2. elaboración del programa de capacitación sobre cómo realizar programas y planes de capacitación | 1 | Planes de capacitación | 100.00 | x | |

| | | | | | |
|--|---|----------------------|-------|---|---|
| 3. coordinación y presentación del plan en oficina de capacitación | 1 | Solicitud de oficina | - | x | |
| 4. coordinación con la dirección para la aprobación del plan de capacitación | 1 | Coordinación | - | x | |
| 5. aplicación de pre test | 1 | Examen escrito | 10.00 | | x |
| 6. ejecución de capacitación | 1 | Plan | | | x |
| 7. aplicación de pos test | 1 | Examen escrito | 10.00 | | x |
| 8. informe de capacitación ejecutada | 1 | informe | 50.00 | | x |

X. ASPECTOS ORGANIZATIVOS E INSTITUCIONALES

El trabajo académico “Mejorando la gestión en programas de capacitación al profesional de enfermería del servicio de cuidados críticos del adulto del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón – nuevo Chimbote 2018. estará a cargo de la autora en coordinación con el equipo de gestión de calidad, Departamento de Enfermería, jefatura de Enfermería en servicio, calificados para organizar, dirigir, realizar incidencia política cuando el proyecto lo requiera y participar de las actividades propias del proyecto de mejora,

XI. COORDINACIONES INTERINSTITUCIONALES

Se establece coordinar con oficina de presupuesto, el departamento de enfermería, oficina de capacitación y docencia, tramite documentario, la dirección y facilitadores (ponentes).

REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

1. Enfermería, C,D (2010). Revista de enfermería, recuperado el 15 de agosto del 2013, de <http://www.slideshare.net/recs/comunicacion-social-en-enfermeria>. Revisado mayo-junio-julio 2012.
2. Santamarina, S. (2006). *monografias.com*. Obtenido de Obtenido del artículo: Teoria del Desarrollo Cognitivo: <http://www.monografias.com/trabajos16/teorias-piaget/teorias-piaget.shtml>.
3. Aguilar García CR, La realidad de la Unidad de Cuidados Intensivos. *Med Crit* 2017;31(3):171-173.
4. Ministerio de sanidad y política social. Madrid: Unidad de cuidados intensivos: estándares y recomendaciones; 2010. [Fecha de acceso 14 de abril del 2019]. URL disponible en: <http://www.msps.es>
5. Fernández Clúa M. Diseño De Un Programa De Capacitación En Calidad De Atención Al Personal De Enfermería y Auxiliares Administrativos. Hospital “Rafael Rodríguez Zambrano” Manta. [tesis magister en salud]. Ecuador: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS; 2011.
6. Hernández Juárez M. La importancia de la capacitación de las enfermeras del Hospital General de la Ciudad de Pachuca. [tesis magister en salud]. México: Hospital General de la ciudad de Pachuca;2014.

7. Ministerio de Salud. Norma Técnica de los servicios de cuidados intensivos de los hospitales del sector salud Salud. 2005.
8. Capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos. Ministerio de Salud Pública.Tomo II. Habana Cuba;2008

ANEXO: 1

DIAGNOSTICO SITUACIONAL

El hospital regional “EGB”, es un establecimiento de Referencia Regional de nivel II-2 tiene como jurisdicción los distritos costeros de la Región, ámbito Sanitario de influencia de la Red de Salud Pacifico Sur, Norte y otras localidades de la sierra. Es Unidad Ejecutora, dependiente de la DIRESA Ancash. Está ubicado en el distrito de Nuevo Chimbote, entre la Urbanización Villa Agraria, Los Álamos, Santa Cristina, San Rafael, El Dorado, su puerta principal y de Emergencia se ubica en la Avenida Brasil.

Los servicios se prestan a través de tres grandes áreas: Consultorios externos, Emergencia y Hospitalización, las cuales poseen unidades de apoyo, tales como diagnóstico por Imágenes, Laboratorio, Centro Quirúrgico, Farmacia., Salud Ambiental, Unidad de Seguros, etc. Cuenta con servicios para internamiento y manejo de pacientes hospitalizados, para todos los ciclos de vida, con sala de partos y dilatación, un servicio de Centro Quirúrgico para fines Emergencias, tres áreas para manejo intensivo de pacientes Críticos: Shock Trauma, Servicio de Cuidados Críticos del Adulto y UCI neonatal.

SERVICIO DE CUIDADOS CRITICOS DEL ADULTO

El Servicio de Cuidados Críticos del Adulto es una unidad especial dedicada al manejo de los pacientes en estado crítico y portadores de soporte vital, tal como soporte ventilatorio y monitoreo constante. Es un servicio que cuenta con 4 camas equipadas con ventilador mecánico equipos de monitoreo y tratamiento; en la parte humana cuenta con 6 médicos especialistas en medicina intensiva, 11 profesionales de enfermería con especialidad en cuidados intensivos del adulto y 4 técnicos de enfermería. Este servicio brinda el soporte a todos los departamentos médicos del hospital manejando los pacientes críticos provenientes de cada servicio.

ANÁLISIS DE LA DEMANDA DE SALUD

Los pacientes que ingresan al servicio de cuidados críticos del adulto son principalmente los que necesitan soporte ventilatorio debido principalmente al shock séptico, politraumatismo, shock hemorrágico, enfermedades coronarias como también neurológicos. Pese a las limitaciones tanto de insumos como de equipamiento en esta unidad se logra el tratamiento y recuperación de los pacientes críticos del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón, así como centro de referencia de los diferentes establecimientos de salud de la Región.

ANÁLISIS DE LA OFERTA

La demanda en el servicio de cuidados críticos del adulto es responder a los establecimientos como Hospital la Caleta, Hospital san Ignacio de Casma, Hospital de apoyo Huarmey, como de los diferentes establecimientos de salud de la sierra y Costa propias de la Jurisdicción de la red de salud Pacífico Norte y Pacífico sur.

ANEXO: 2

Paso 1: Colocar el problema principal en el centro del árbol resultado:

Problema central:

Falta de Programa de capacitación institucional al profesional de Enfermería del Servicio de Cuidados Críticos del Adulto en el hospital regional EGB 2018

Paso 2: Identificar las causas del problema principal resultado:

- Oferta insuficiente de capacitaciones para el personal de enfermería del SCCA del HREGB.
- Ausencia de presupuesto para realizar capacitaciones para el personal de enfermería del SCCA del HREGB.
- Falta de gestión para promover capacitaciones para el personal de enfermería.
- Desinterés de parte del personal de enfermería para buscar capacitaciones mediadas por el HREGB.
- Dificultad del personal de enfermería del SCCA para asistir a capacitaciones por discordancias con horarios de su servicio.

Paso 3: Relacionar las causas entre sí

FALTA DE INTERÉS EN LA GESTIÓN DE PRESUPUESTO PARA CAPACITACIONES.

- Falta de compromiso institucional en capacitaciones
- Falta de asignación presupuestal para capacitaciones

FALTA DE PROPUESTA DE CAPACITACIONES POR PARTE DEL SERVICIO CCA DEL HOSPITAL REGIONAL EGB.

- Desinterés por parte del personal de salud.
- Desconocimiento en la elaboración de planes y programas de capacitaciones

Paso 4: ver anexo 3 (árbol de causas)

Paso 5: Identificar los efectos del problema principal

- Aumento de la Morbi - mortalidad en los pacientes atendidos en el SCCA.
- Riesgo de complicaciones
- Baja calidad en el cuidado de enfermería en los pacientes SCCA
- Aplicación incorrecta de los procesos de enfermería.
- Riesgo de desactualización en el cuidado de enfermería.
- Aumento de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de SCCA.
- Relaciones interpersonales inadecuadas en el equipo de salud del servicio de SCCA.

Paso 6: Sustentar los efectos relacionados entre sí

AUMENTO DE LA MORBI - MORTALIDAD EN LOS PACIENTES ATENDIDOS EN EL SCCA.

- Riesgo de complicaciones
- Aplicación incorrecta de procesos de enfermería

BAJA CALIDAD EN EL CUIDADO DE ENFERMERIA EN LOS PACIENTES DEL SCCA.

- Riesgo de desactualización en el cuidado de enfermería.

Paso 7: ver anexo 3 (árbol de efecto)

Paso 8: ver anexo 3 (árbol de causas y efecto)

Paso 9: Revisión del problema planteado y definición final del problema

Resultado: Cuadro Resumen

Relación con los lineamientos de la institución: La Institución tiene como uno de sus lineamientos la atención inmediata y estabilización hemodinámica de los pacientes y así disminuir la mortalidad y evitar la lesión permanente de órganos blandos.

Población y área afectada: todas las Licenciadas de Enfermería que laboran en el servicio de cuidados críticos del Adulto

Gravedad del problema:

la falta de capacitación y actualizaciones del personal de enfermería que labora en la unidad dificulta una atención adecuada del paciente incrementando así la mortalidad .

Mejorando la gestión en programas de capacitación al profesional de enfermería del servicio de cuidados críticos del adulto del hospital regional Eleazar

Posibilidades y limitaciones (sociales y/o políticas)

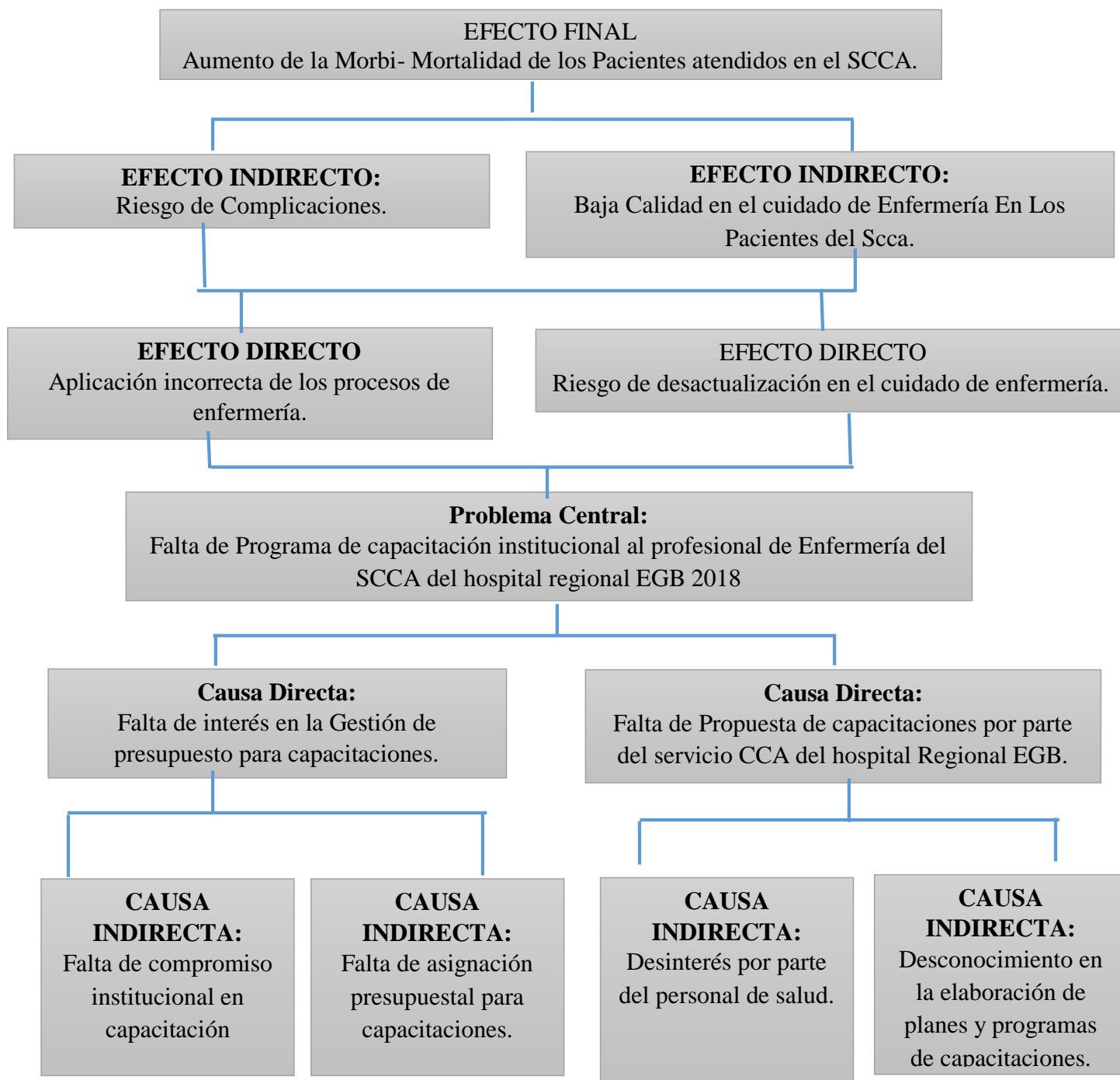
falta de presupuesto para la realización de actividades de capacitación al personal de enfermería del HREGB.

Soluciones planteadas anteriormente:

la institución debe establecer un cronograma de capacitación continua entre los cuales se puede desarrollar Simposium, talleres, congresos sobre manejo actualizado en pacientes con las patologías más prevalentes del SCCA de HREGB entre ellas el manejo de shock séptico.

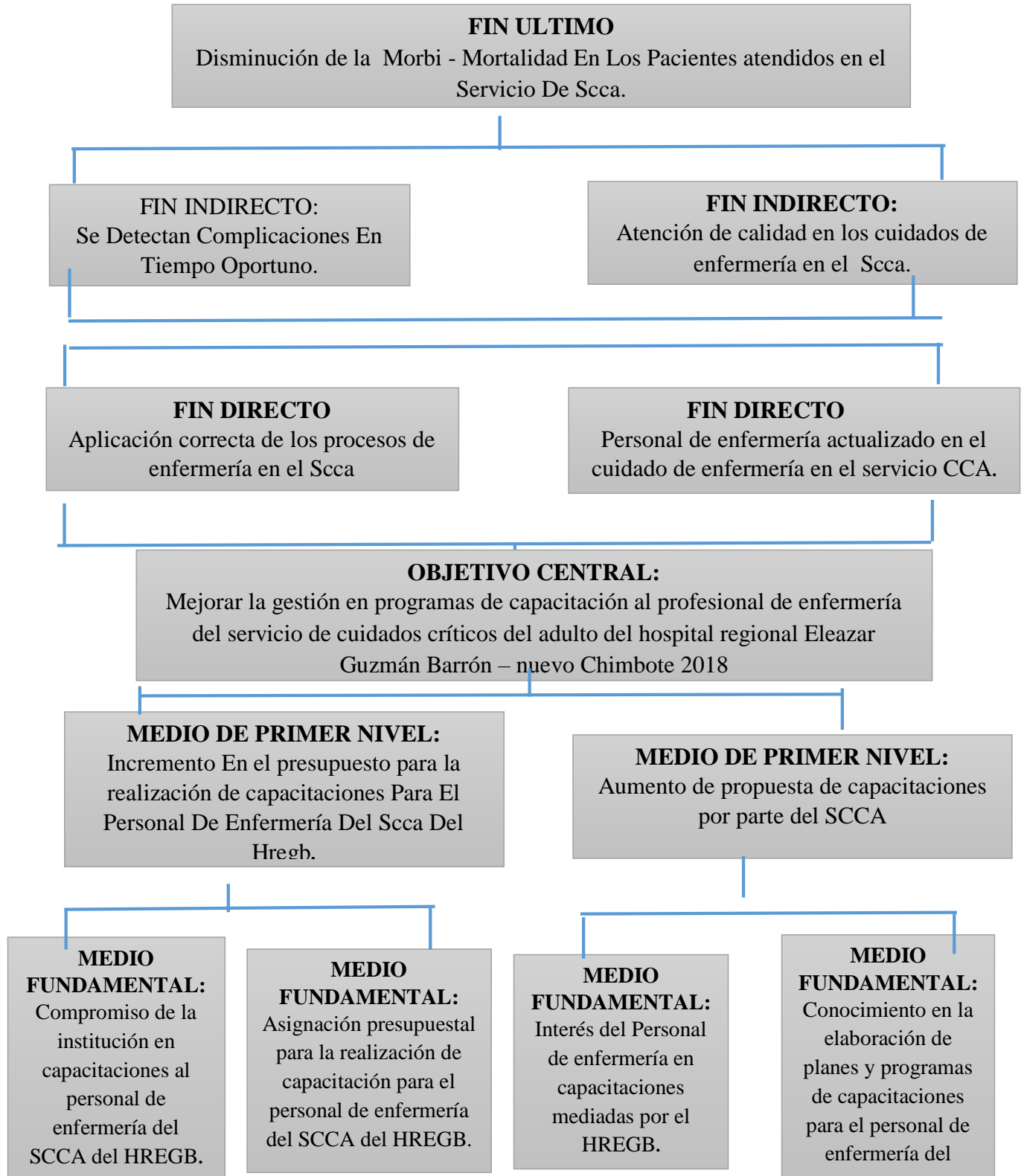
ANEXO: 3

Gráfico No. 1: árbol de CAUSA – EFECTO



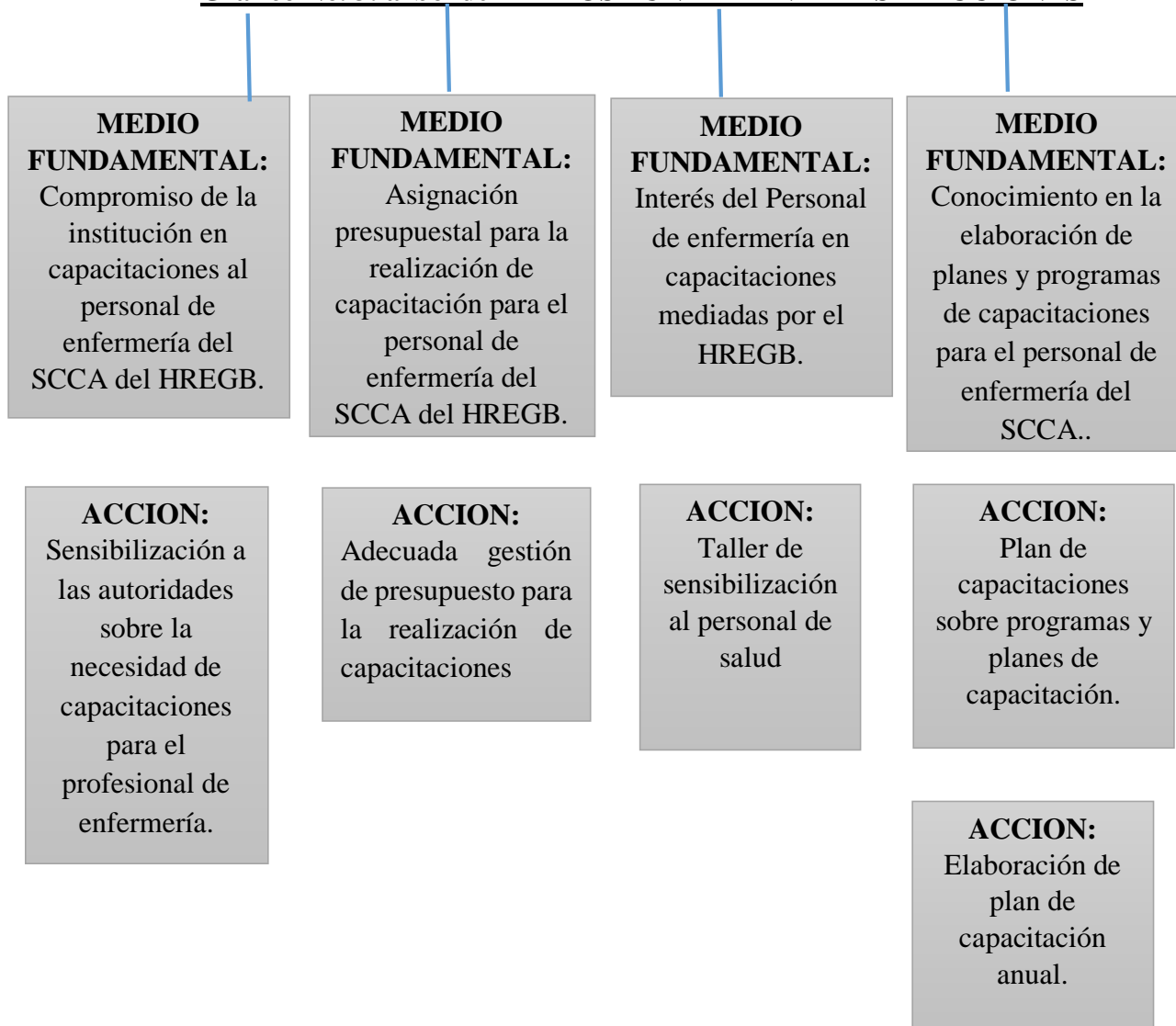
ANEXO: 4

Gráfico No. 2: árbol de FINES - MEDIOS



ANEXO: 5

Gráfico No. 3: árbol de MEDIOS FUNDAMENTALES Y ACCIONES



ANEXO:6

CUADRO DE MARCO LOGICO

| | RESUMEN DE OBJETIVOS | METAS | INDICADORES | MEDIOS DE VERIFICACION | SUPUESTOS |
|--------------------|---|--|---|--|---|
| FIN | Disminución de la Morbi - Mortalidad En Los Pacientes Que Ingresan Al Servicio De CCA. | | | | |
| PROPOSITO | Mejorando la gestión en programas de capacitación al profesional de enfermería del servicio de cuidados críticos del adulto del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón – nuevo Chimbote 2018 | Capacitaciones programadas para el profesional de salud 50% en el 1er año 100% en el 2do año | Porcentaje de capacitaciones programas realizadas | Registro de asistencias. Informes Fotos de reuniones | Programa de capacitación para el profesional de enfermería del servicio de CCA implementado en el hospital regional EGB |
| COMPONENTES | 1. Compromiso de la institución en capacitaciones al personal de | 1. 100% de las autoridades comprometidas y sensibilizadas | 1. Porcentaje de reuniones de sensibilización | 1. Numero de reuniones de sensibilización programadas | 1. Las autoridades del hospital regional EGB comprometidas en capacitar al |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | <p>enfermería del SCCA del HREGB.</p> <p>2. Asignación presupuestal para la realización de capacitación para el profesional de enfermería del SCCA del HREGB.</p> <p>3. Interés del Profesional de enfermería en capacitaciones mediadas por el HREGB.</p> | <p>en la importancia de las capacitaciones.</p> <p>2. Presupuesto anual aprobado para la realización del 100 % de las capacitaciones programadas para el profesional de enfermería.</p> <p>3. El 100 % del profesional de enfermería busca información sobre el plan anual de capacitaciones.</p> | <p>2. Documento de asignación de presupuesto para la realización de capacitaciones</p> <p>3. Porcentaje de profesionales de enfermería que busca información sobre capacitaciones,</p> | <p>2. Requerimiento presupuestal anual 2019</p> <p>3. Registro de recojo de información de las capacitaciones programadas.</p> | <p>profesional de salud como indicador de mejora.</p> <p>2. Dentro del presupuesto anual institucional está asignado el presupuesto para la realización de capacitaciones.</p> <p>3. Profesional de enfermería interesado en la información sobre capacitaciones a realizarse en la institución.</p> |
|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | |
|-----------------|--|--|--|--|---|
| | 4. Conocimiento en la elaboración de planes y programas de capacitaciones para el profesional de enfermería del SCCA | 4. Capacitación del 100 % del profesional en la elaboración de planes y programas de capacitaciones- | 4. Porcentaje del Profesional de enfermería capacitado en la elaboración de planes y programas de capacitaciones | 4. Plan de capacitación para el profesional de enfermería del SCCA | 4. Profesional de enfermería tiene conocimiento sobre la elaboración de planes y programas de capacitación. |
| ACCIONES | 1. Sensibilización a las autoridades sobre la necesidad de capacitaciones para el profesional de enfermería. | 1. 100% de las autoridades sensibilizadas y comprometidas en la importancia de capacitaciones para el personal de salud. | 1. Numero de talleres de sensibilización | 1. Acta de reuniones y Registro de asistencias. | 1. Las autoridades motivadas en la necesidad de capacitaciones para los profesionales de enfermería |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| | <p>2. Adecuada gestión de presupuesto para la realización de capacitaciones</p> <p>3. Taller de sensibilización al personal de salud</p> <p>4. Plan de capacitaciones sobre programas y planes de capacitación.</p> | <p>2. 100% de aprobación de documentos de gestión</p> <p>3. 100% del profesional de salud motivado</p> <p>4. 100% del plan aprobado.</p> | <p>2. Numero de documentos de solicitud de presupuestos</p> <p>3. Porcentaje de profesionales de salud sensibilizados</p> <p>4. Numero de capacitaciones programadas</p> | <p>2. Documentos en archivo</p> <p>3. Registro de asistencia</p> <p>4. Registro y control de asistencias .</p> | <p>2. El hospital cuenta con presupuesto para capacitaciones</p> <p>3. El profesional de salud motivado en capacitaciones</p> <p>4. El SCCA cuenta con plan anual de capacitación.</p> |
|--|---|--|--|--|--|

