T97275

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SERVICIOS ASISTENCIALES EN SALUD

PROPUESTA DE TRABAJO DE GRADO

ESTIMACIÓN DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL SOR JUANA INÉS DE LA CRUZ

Presentado a la Universidad Católica Andrés Bello,

Por:

CARMEN TERESA SALCEDO

Como requisito parcial para optar al grado de:

ESPECIALISTA EN GERENCIA DE SERVICIOS ASISTENCIALES EN SALUD

Realizado con la asesoría de la profesora **Elizabeth Martínez M.**

Mérida Abril de 2006

FE DE ERRATA

Donde dice **Propuesta de Trabajo Especial de Grado** debe decir **Trabajo Especial de Grado**

DEDICATORIA

A mis hijos en especial a Jhessica, por que eres un mundo de bendiciones y sabiduría.

A Gonzalo este logro también es tuyo.

A la memoria de mi padre, Vicente hombre excepcional, luchador y perseverante.

Al hospital Sor Juana Inés de la Cruz, mi escuela como profesional de la sal

AGRADECIMIENTOS

A la ilustre Universidad Católica Andrés Bello por brindarle la oportunidad a Mérida de formar especialistas en gerencia de salud

Al Hospital San Juan de Dios por abrirnos sus puertas, para que se diera el convenio que me permitió formarme en tan ilustre Universidad Católica Andrés Bello.

A la profesora Eugenia Sader, al Dr. González Berty y a la Srita. Daira León por ser pioneros del postgrado gerencia en servicios en salud en el estado Mérida.

A la profesora Elizabeth Martínez, destacada profesional, con alto poder resolutivo, digno ejemplo de sabiduría, armonía, constancia, perseverancia, paciencia, nobleza, te llevaste un pedacito de Mérida, y te robaste nuestros corazones.

A todos los profesores de la ilustre Universidad Católica Andrés Bello por brindarnos sus conocimientos, innovadores, necesarios para gerenciar la salud en las diferentes instituciones del Estado Mérida.

A Jhessica, eres un ser excepcional, fuente de virtudes y sabiduría, sin tu ayuda no hubiese sido posible.

A Gonzalo, compañero inseparable, quien siempre me brinda todo el apoyo que necesito, este logro también es tuyo.

A Eduar, Vicente, Cristina rayos de luz que me impulsan siempre a seguir adelante.

A Isaura y Maribel seres extraordinarios, dignos ejemplos de constancia, perseverancia, armonía, dedicación y entrega.

A todos mis compañeros de clase por compartir juntos esta experiencia.

A mi familia por ayudarme siempre.

INDICE GENERAL

INDICE CUADROS	v
RESUMEN	vi
INTRODUCCIÓN	vii
CAPITULO	
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1 Objetivos	11
1.1.1 Objetivo General	11
1.1.2 Objetivos Específicos	11
II MARCO TEÓRICO	12
2.1 Marco Organizacional	12
2.1.1 Reseña Histórica	12
2.1.2 Misión, visión y valores	13
2.1.3 Departamento de Enfermería	14
2.2 Marco Referencial	15
2.2.1 Fundamentos conceptuales	15
2.2.2 Investigaciones relacionadas con el tema	24
III MARCO METODOLÓGICO	27
3.1.Tipo de investigación	27
3.1.1Fases de la Investigación	27
3.2. Población	27
3.3. Muestra	28
3.4. Instrumentos para la recolección de información	28
IV RESULTADOS	30
4.1.Plantilla – Tipo para la estimación de personal del equipo de salud.	30
4.2.Estimación del personal de enfermería por servicios según el número de camas asignadas del Hospital Sor Juana Inés de la Cruz.	31
4.3 Metodología para calcular necesidades de este tipo de personal	31
.CONCLUSIONES	39
RECOMENDACIONES	41
V CONSIDERACIONES ÉTICAS	43
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	51
PRESUPUESTO	52
REFERENCIAS BIBIOGRÁFICAS	53
ANEXOS	58
A organigrama funcional del departamento de enfermería	59

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Estimación del personal de enfermería por servicios según el numero de camas asignadas del Hospital Sor Juana Inés de la Cruz. 36

Cuadro 2. Comparación entre la dotación de los recursos humanos y las necesidades del personal según normas y horarios de trabajo, suplencias, relevo días libres, vacaciones. 37

Cuadro 3. Cronograma de Actividades 51

Cuadro 4. Presupuesto Estimado 52

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

DIRECCIÓN DE POSTGRADO

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SERVICIOS ASISTENCIALES EN SALUD

PROPUESTA DE TRABAJO DE GRADO

ESTIMACIÓN DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL SOR JUANA INÉS DE LA CRUZ

Autor: Carmen Teresa Salcedo
Tutor: Elizabeth Martínez
Fecha: Febrero,2006

RESUMEN

El siguiente trabajo de investigación busca determinar la necesidad de dotación de personal de enfermería en el Hospital "Sor Juana Inés de la Cruz". Son múltiples las consideraciones que se han hecho en el área de la salud respecto a la importancia de los cuidados de enfermería a los pacientes recluidos en los establecimientos hospitalarios, tanto para el cumplimiento del tratamiento médico como para la asistencia resultante de la atención medica. De ahí el interés por conocer, mediante una investigación aplicada evaluativa, si el personal de enfermería existente actualmente en el hospital es suficiente para atender la demanda de usuarios que asisten a dicho centro asistencial. Para lograr este objetivo se aplicaron las fórmulas derivadas de las normas planteadas para la estimación de este recurso en establecimientos asistenciales.

Este procedimiento permitió calcular el déficit y establecer comparaciones en cuanto a la necesidad de personal de enfermería, con la finalidad de darlo a conocer a los organismos pertinentes.

Los resultados obtenidos señalan que se observa un déficit importante de recursos humanos de enfermería para cubrir las necesidades básicas según la norma y horario establecido, observamos que de un 100% que corresponde a un total de 141 enfermeras y auxiliares se está laborando solo con un 45% del recurso humano existente, habiendo un déficit de 54 % de personal de enfermería, en dicho establecimiento de salud. establecimientos asistenciales

INTRODUCCIÓN

La gestión de los Recursos Humanos forma parte fundamental de la organización y estrategia final de cualquier empresa.

La adecuada gestión de estos recursos pasa inevitablemente por una visión integradora de las funciones de la organización, un conocimiento profundo de las tareas específicas, y una combinación adecuada de variables como eficacia, calidad y costos sin olvidar que dicha gestión supone armonizar aspectos económicos, técnicos y éticos. Igualmente exige garantizar el número indispensable de personas con la formación necesaria, en los puestos adecuados y en el momento preciso, para de esta manera alcanzar los objetivos pautados.

En el ámbito sanitario se trata de mejorar los resultados de gestión sin que vaya en detrimento de la calidad asistencial. El cumplimiento de tales objetivos supone cambios en los modelos organizativos y de gestión de la sanidad pública, así como la utilización de nuevos instrumentos y herramientas que faciliten la consecución de los logros señalados.

El desarrollo de Enfermería en Venezuela ha estado vinculado al proceso social, político, económico e histórico que se ha gestado en el presente siglo.

La Enfermería dirige sus acciones de promoción de salud y prevención de factores de riesgo con prioridad en los grupos más vulnerables como son los niños, las mujeres y los ancianos en las comunidades urbano-marginales, rurales y postergadas en el marco de las políticas de salud del sector.

La labor del personal de enfermería dentro de las organizaciones hospitalarias es de vital importancia en la atención y cuidados de los pacientes; contar con un recurso calificado y en el número requerido coadyuva con esta trascendente misión.

Cabe destacar la importancia y relevancia del trabajo de la enfermera las veinticuatro horas del día, los trescientos sesenta y cinco días del año, además de la relación que se establece día a día con el paciente; es la que cumple el tratamiento, realiza curas, brinda aseo y confort a los usuarios, imparte educación para la salud.

De ahí lo importante que las instituciones de salud, más específicamente el Hospital "Sor Juana Inés de la Cruz", pueda contar con el personal requerido para cumplir su misión; determinar la necesidad de recurso humano en enfermería dentro de este centro hospitalario.

Para llevar a cabo la presente investigación, el trabajo se de la siguiente manera: el capítulo I, trata lo relativo al problema de investigación, es decir su planteamiento, los objetivos generales y específicos.

En el capítulo II, se explica el marco teórico incluyendo la información atinente al marco organizacional, marco referencial y el marco conceptual.

En el capítulo III, se señala el marco metodológico seguido y se precisa el tipo de investigación, sus etapas, población, muestra y fuentes técnicas de recolección de la información.

En el capítulo IV, se describen los resultados de la investigación y están desarrolladas las conclusiones y recomendaciones.

Por último, en el capítulo V, se señalan las consideraciones éticas y legales de la investigación, cronograma de actividades, presupuesto, referencias bibliográficas y anexos.

A partir de esta distribución se desarrolla el presente trabajo.

CAPITULO

I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro de las actividades de la fase o etapa de la Organización, la dotación de personal de enfermería es fundamental para la prestación de los cuidados de enfermería que requieren los pacientes recluidos en los establecimientos hospitalarios, así como para el cumplimiento del tratamiento médico y toda la atención que deriva de la atención médica y de la atención de salud.

Existe un procedimiento que permite relacionar el número de camas por especialidad con las horas de personal requeridas, así como las horas de disponibilidad de dicho personal; en el Hospital "Sor Juana Inés de la Cruz" pareciera que este procedimiento no se lleva a cabo. En dicha institución se observa, a simple vista, un marcado déficit de personal en los diferentes servicios , originando conflictos, desacuerdos y una tarea tediosa a la hora de realizar los horarios, teniendo que cubrir el mismo personal el déficit existente, reposos, vacaciones, esto se hace más notorio en las guardias nocturnas en donde una sola profesional y una o dos auxiliares tienen que atender siete sub.-áreas clínicas y pabellones de parto; la profesional se encarga de quirófano que por lo general funciona toda la noche, quedando una o dos auxiliares a cargo del resto de las áreas clínicas con aproximadamente 30 o 40 pacientes; el personal tiene que triplicar sus esfuerzos físicos y mentales para cumplir con sus deberes, desenvolverse en un ambiente con poca seguridad; la demanda de pacientes es mayor que el número de camillas con que se cuenta teniendo éstos que esperar hasta una hora de pie para ser atendidos, ser hospitalizados en sala de triaje redoblando el trabajo del personal de esta área que deben cubrir todas las emergencias que lleguen a este centro, así mismo el área de gineco obstetricia cuenta con dos ambientes, uno para legrados y cirugías electivas y el otro para pacientes pos parto y cesáreas incluyendo al recién nacido, el cual debe

ser atendido por la misma enfermera, que en la mayoría de veces es una sola por turno.

De ahí lo importante que las instituciones de salud, más específicamente el Hospital "Sor Juana Inés de la Cruz", pueda contar con el personal requerido para cumplir su misión.

Esta es la razón primordial de este trabajo que se plantea como interrogante de investigación:

¿Cuál es la necesidad de personal de enfermería del hospital Sor Juana Inés de la Cruz para atender la demanda de usuarios que asisten a dicho centro asistencial?

Para dar respuesta a tal interrogante se estimó la necesidad de personal, utilizando como estándar las normas indicadoras para la estimación de necesidades de horas de personal de enfermería en establecimientos asistenciales, establecidas por el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social.

En este Hospital, se carece de datos que relacionen la demanda de atención con la disponibilidad del personal de enfermería, de ahí el interés por realizar una investigación aplicada evaluativa que permita elaborar un diagnóstico sobre las necesidades de personal de enfermería en la Institución.

Respaldado en referentes teóricos y en diferentes técnicas establecidas para la definición de necesidades de personal de enfermería, el presente estudio recurrirá a una metodología novedosa, así como otros criterios técnicos de la administración del cuidado de la salud; resultante de esto será la definición de la cantidad de personal de enfermería necesario, u otra, que debe tener este personal para garantizar una atención esmerada y de calidad . Una vez establecido el diagnóstico, se señalarán algunas recomendaciones para una estimación más certera del personal de

enfermería; las mismas se darán a conocer a nivel de la Corporación de Salud del estado, que es el órgano encargado de proveer personal de enfermería hacia los hospitales, esperando que promuevan la asignación anual de recursos humanos, para cubrir el déficit de enfermeras existentes con lo cual se lograría una planificación de horarios para este personal más ajustada a lo que establece la ley.

1.1. OBJETIVOS

En este contexto los objetivos del proyecto estarán enfocados a:

1. 1.1Objetivo General

Estimar las necesidades de personal de enfermería del hospital Sor Juana Inés de la Cruz necesario para cubrir los diferentes turnos y servicios a fin de proporcionar el máximo de calidad de servicios para la conservación, promoción y restauración de la salud del individuo, familia y comunidad.

1.1.2. Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico del personal de enfermería del Hospital SJI de la C, en cuanto a cantidad de recursos existentes, tiempo de dedicación, asignación de turnos, etc.
- Estimar las necesidades de personal de enfermería del hospital Sor Juana Inés de la Cruz, a partir de las normas planteadas para la estimación de este recurso en establecimientos asistenciales
- Hacer del conocimiento de los organismos la decisión los resultados obtenido

CAPITULO

II

MARCO TEÓRICO

2.1 MARCO ORGANIZACIONAL

Como Marco organizacional del trabajo, se expone una breve Reseña histórica del Hospital Sor Juana Inés de la Cruz, señalando su misión, visión y valores; así como del departamento de enfermería, breve reseña histórica, misión, visión y valores.

2.1.1 Reseña Histórica

Como Marco organizacional del trabajo, se expone una breve reseña del Hospital "Sor Juana Inés de la Cruz", su misión, visión y valores y organigrama funcional del departamento de Enfermería de dicho Hospital.

> (Cabezas,2004, p.10) El Hospital Sor Juana Inés de la Cruz surge como una iniciativa tipo convenio, entre el Gobierno Regional y la Arquidiócesis de Mérida el año 1995 con la finalidad de prestar a la comunidad en general un servicio medico asistencial de calidad. Es importante resaltar que hasta el año 2000 funcionó como fundación la cual era administrada por la arquidiócesis de Mérida recibiendo aportes mensuales del ejecutivo del estado para gastos de funcionamientos así como dotación con material medico quirúrgico donados por empresas internacionales a través del M. S. A. S.
>
> A partir del 21 de septiembre de 2000 fue intervenido por el ejecutivo regional desde entonces funciona como Hospital General del Norte Sor Juana Inés de la Cruz dependiente de la (Corporación de Salud del Estado Mérida (Ejecutivo del Estado): Haciendo referencia que actualmente recibimos aportes: Corporación – Hospital Sor Juana Inés de La Cruz-Ejecutivo Corporación – Hospital Sor Juana Inés de La Cruz- MSDS

2.1.2 Misión, visión y valores

Misión

> (Cabezas, 2004,p 12)El Hospital Sor Juana Inés de la Cruz, esta dirigido por las políticas, planes de salud del Estado, orientado a brindar Atención Médica General y Especializada de manera gratuita, oportuna, eficaz y eficiente, con calidad y calidez humana, a todos los usuarios sin límites de fronteras.

Visión

> (Cabezas, 2004, p.12) Convertirnos en un Hospital social modelo; fortalecido en Recurso Humano calificado a todas las áreas, con tecnología de avanzada Infraestructura acorde y adecuada a demanda, con alto poder resolutivo para garantizar la Atención Médica continua y accesible a todos los usuarios, amparados bajo el artículos 83, 84 y 85 de la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela

Valores

(Cabezas, 2004, p.13)

Calidad: Por la atención brindada a los pacientes, en los servicios médicos

Congruencia: Identificarse con la misión y visión de la Institución y comprometerse con ella.

Compromiso: Para con el paciente que solicita nuestros servicios al brindarle nuestra confianza y apoyo.

Eficacia: Actuar adecuadamente para el logro de los objetivos institucionales y de salud.

Eficiencia: Obtención de los mejores resultados en el logro de los objetivos por medio del uso racional de los recursos disponibles.

Equidad: En los recursos y servicios de la institución sin distinción de edad, género, grupo social, ideología y credo, estado de salud o enfermedad.

Ética: Apego a los códigos, normas y principios del actuar del equipo de salud.

Honestidad: Reconocimiento de nuestra actitud o vocación por el servicio ante los intereses personales o de grupo.

Profesionalismo: Al aplicar los conocimientos adquiridos para apoyar los servicios que presta la Institución.

Respeto: Considerar sin excepción alguna la dignidad de la persona humana, los derechos y las libertades que le son inherentes, siempre con trato amable y tolerante.

Responsabilidad: Dar cuenta de los actos propios de manera inteligente y libre, asumiendo sus tareas y funciones así como también las consecuencias y/o resultados eficaces.

Reconocimiento: reconocemos que nuestros pacientes es lo más valiosos y les ofrecemos nuestro mejor servicio.

Excelencia: mejoramiento profesional continúo en la calidad de los procesos y servicios.

2.1.3 Departamento de Enfermería

Misión

> (Montilla, 2004, p.15) El Departamento de Enfermería del hospital Sor Juana Inés de la Cruz está orientado a establecer políticas de enfermería que garanticen la atención integral al individuo, familia y comunidad con máxima calidad y eficiencia con un enfoque humano y científico que proporcione el conocimiento de las necesidades bio-psico-sociales creando condiciones ideales de armonía y equilibrio que contribuyan a potenciar positivamente a la sociedad.

Visión

> (Montilla, 2004, p.15) "Promover y fomentar procesos de cambios en la atención de enfermería, en cuanto a la mejor calidad prestada de servicio al ser humano y a la sociedad, mediante cuidados integrales y eficaces, un alto nivel altruista, humanista y profesional".

Valores

- Compromiso
- Responsabilidad
- Trabajo en equipo
- Ética
- Equidad
- Honestidad

2.2. MARCO REFERENCIAL

2.2.1 Fundamentos conceptuales

Plan

Es necesaria una breve referencia sobre lo que aquí se entiende por plan.

(Navazo, 1994, p. 455) Sugiere que el plan, en esta perspectiva, es la indicación sistemática de los resultados que se esperan obtener mediante el desarrollo de estrategias y acciones concretas que realizan los actores involucrados en el desarrollo de los recursos humanos del sistema de salud como un todo. Ejemplos de tales resultados son: el número y perfil competencial de profesionales que se forman en un período dado por las universidades, el tipo y número de plazas de residencia médica, el número y el perfil a ser alcanzado por las auxiliares de enfermería que serán calificadas profesionalmente para mejorar la calidad del cuidado a los pacientes, la composición del equipo de atención primaria en las áreas rurales y la necesidad de las diversas categorías profesionales, así como los incentivos a ser asegurados para su radicación; las formas de pago que se deben implementar para los profesionales, etc.).

Este plan debe contar con metas establecidas en el corto y mediano plazo y la especificación de indicadores apropiados para evaluar y monitorear los avances y tendencias de las acciones concertadas. El plan, no establece sólo metas sino también estrategias, es también el marco para la negociación y concertación con actores y agentes.

Criterios y métodos para la determinación de necesidad del personal de enfermería

A lo largo del tiempo se han modificado los criterios que han orientado la determinación de las necesidades de personal de enfermería. Éstos han obedecido a los avances científico-técnicos en salud, a la dinámica de los servicios de salud de cada

país y a la disponibilidad de personal tanto desde los puntos de vista cuantitativo y cualitativo.

En consecuencia, cada país y, dentro de éste, cada región, a la luz de los criterios señalados, ha establecido normas de dotación de personal de enfermería para escenarios hospitalario o comunitario.

La Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud han propuesto normas y criterios técnicos para la determinación de necesidades del personal de la salud profesional y vocacional; en este sentido, en períodos previos al decenio del ochenta, la OPS proponía como indicador un profesional de enfermería por cada veinticinco camas y uno por cada cinco auxiliares de enfermería, para instituciones hospitalarias.

En 1972, Colombia propuso, como política de desarrollo de personal, lograr en 1980 una proporción de cinco profesionales de enfermería por cada 10.000 habitantes. También se han definido metas contenidas en indicadores que plantean la relación entre la cantidad de auxiliares de enfermería y de profesionales de enfermería por cada médico disponible.

Si bien estas políticas y metas son de gran utilidad para orientar la administración de personal, no establecen directrices sobre la calidad del cuidado de enfermería; la individualidad del paciente según su estado de salud física, mental y social ni las características del cargo de enfermería por desempeñar.

En la literatura al respecto se aprecia una gran producción de métodos propuestos por enfermería y por otras profesiones de la salud, para realizar cálculos de personal que corresponden a las características de cada institución; criterios globales, o de cálculos promedio, que tuvieron su aplicación en otro momento histórico.

> (Deiman, 1990, p 255) Por su parte, considera que la planificación del personal de enfermería lleva a determinar las necesidades de atención de enfermería del usuario y la identificación de las necesidades para cada entorno según las características sociales, políticas y económicas del mismo. Propone clasificar a los pacientes según las necesidades del cuidado de enfermería, asunto que se ampliará más adelante.

> (Arndt, 2000, p 256) Sugiere, a su vez, analizar los requerimientos de atención de enfermería de acuerdo con las necesidades de los pacientes, quienes deben ser clasificados para ello; este método constituye un cambio comparado con el tradicional de limitarse a contar el número de camas ocupadas

Los métodos modernos incorporan el número de actividades y acciones de enfermería requeridas por el usuario y las actividades realizadas por el personal de enfermería para beneficio de ésta pero que no requieren la interacción con él.

Es preciso aplicar métodos diferentes para calcular el personal de enfermería del nivel hospitalario y del comunitario, de la industria, y de la educación, entre otros; en tanto el método debe tener relación con las características del cargo.

Varios autores plantean, como estrategia más avanzada para definir necesidades de personal de enfermería en servicios de hospitalización, la clasificación de los usuarios según las necesidades del cuidado de enfermería, lo que a su vez permite definir un número de horas de atención directa que requiere cada paciente según complejidad o nivel ocupado en la escala de clasificación de pacientes. Las horas de atención directa sumadas a las horas que el personal de enfermería utiliza en las otras actividades de enfermería en beneficio del usuario, constituyen información importante sobre el tiempo necesario de enfermería por cada servicio.

Además del tiempo necesario de atención de enfermería para el cuidado directo o indirecto de los pacientes, hay otros elementos como los siguientes, que orientan en gran medida la determinación de necesidades de personal de enfermería.

El tipo de unidad de salud. Es importante conocer el nivel de atención y la capacidad de resolución de problemas de salud de la institución objeto de estudio; pues es diferente la cantidad y el nivel de formación requerido por el personal de enfermería de un hospital local del primer nivel de atención, al necesario para un hospital universitario de alta complejidad cuya capacidad de resolver problemas de salud corresponde a un tercer nivel de atención.

Las características de la planta física de la institución. Así, un hospital monobloque puede requerir menos personal de enfermería que un hospital, de igual nivel de atención, cuya planta física es constituida por varias edificaciones. También se puede requerir menos personal de enfermería en un servicio de hospitalización que congrega a los pacientes en una sala, que otro en el cual se distribuyen los pacientes en habitaciones individuales.

Materiales y equipos de apoyo para el trabajo de enfermería. Su almacenamiento o ubicación también inciden en las necesidades de personal de enfermería. En muchas instituciones de salud que no disponen de cantidad y calidad suficientes, el personal de enfermería invierte tiempo en solucionar estas deficiencias, lo que puede aumentar las necesidades de personal.

Las políticas laborales de la institución en cuanto a vacaciones, períodos de descansos, comisiones, servicios y licencias. Conviene conocer el índice de ausentismo, la edad, y las formaciones básica, vocacional y profesional, pues es información necesaria para realizar los cálculos que responden a la realidad concreta.

Es muy valiosa la información que pueda obtenerse sobre las políticas de salud; la legislación en enfermería; las funciones asignadas a cada categoría de personal, la disponibilidad; la preparación no universitaria y universitaria de pre y postgrado; y las políticas de enfermería definidas para la región, para el país y para la misma institución.

Como se mencionó anteriormente, es importante que la determinación del personal de enfermería necesario para una institución aborde elementos que tengan relación directa con la calidad del cuidado de enfermería; en este sentido, los criterios referidos en los párrafos

Concepto de cálculo de personal

> (Balderas, 2002, p 56) Define el cálculo de personal como la operación realizada con el propósito de establecer en forma cuantitativa las personas necesarias para ejercer determinados puestos y sugiere tener presente los siguientes parámetros para determinar el cálculo en cuestión: 1) el promedio de pacientes por día de cada servicio, 2) el índice promedio de atención directa propuesto o definido para ese servicio y 3) la jornada laboral que establece la institución para cada persona. Propone aplicar una fórmula matemática para determinar el personal necesario por anteriores expresan aspectos técnicos de la calidad.

Concepto de Indicador

(García,1993, p. 67) Toda actividad humana necesita medirse, compararse, no solamente en función de sus resultados, si no de los recursos disponibles, que en muchas ocasiones suelen ser insuficientes para los propósitos y metas establecidas de aquí que la importancia y logro de los servicios de atención medica estén tan estrechamente vinculados, a los valores de sus indicadores, entendiéndose como tales, "aquellas expresiones verbales o escritas que permitan medir la magnitud de cualquier situación observa

Indicadores para determinar necesidades de personal de enfermería

Las Normas o indicadores comúnmente utilizados para determinar las necesidades de personal de enfermería surgen de diferentes fuentes, entre las que pueden mencionarse:

a) Las recomendaciones de Instituciones Internacionales como la Oficina Sanitaria Panamericana (OPS).

b) La observación en diferentes establecimientos.

c) La opinión del personal de enfermería con experiencia.

d) La investigación, entre ellos, los estudios de tiempo y actividades.

e) La experimentación en servicios pilotos.

f) El presupuesto con que se cuenta.

g) La tecnología y adelantos científicos.

h) EL tipo de pacientes y sus necesidades.

i) EL nivel de preparación del personal de enfermería.

l) Los contratos de trabajo, horarios de trabajo, días libres, vacaciones y otros.

. **Metodología para calcular necesidades de este tipo de personal**

La metodología para estimar o calcular las necesidades cuantitativas de personal de enfermería se puede condensar o resumir en la siguiente formula:

$$NPE = \frac{\text{Cantidad de camas x horas requeridas de enfermería, según Norma}}{\text{Horas diarias contratadas de personal de enfermería}}$$

Según la Dirección Sectorial de Enfermería ,1993 La formula indica que para estimar la cantidad o dotación de personal de enfermería que se necesita, hay que multiplicar la cantidad de camas de un hospital, o servicio de este, por las horas de enfermería que se requieren para atender al paciente, este producto o resultado hay que dividirlo entre las horas diarias contratadas de enfermería (enfermeras y auxiliares). El resultado final es la cantidad de enfermeras y/o auxiliares que necesita el hospital o servicio de éste.

Concepto de Norma

Según Galbraith, (1999) "es una regla u ordenación del comportamiento humano dictado por autoridad competente de acuerdo a un criterio de valor y cuyo incumplimiento trae aparejado una sanción. Se diferencia de otras normas de conducta por su carácter bilateral, heterónomo y coercible"(p.31)

En este caso una norma es la cantidad de tiempo de personal de enfermería (enfermeras y/o auxiliares) que se necesita o requiere, para suministrar una atención adecuada a los pacientes que son atendidos en los servicios de recuperación de la salud y a los usuarios de los servicio de fomento y protección de la salud, de prevención de la enfermedad y de rehabilitación post enfermedad o accidente.

Estas normas fueron elaboradas por la dirección sectorial de enfermería, fueron publicadas en 1975 y su última revisión en1993.

Estos indicadores-norma pueden experimentar modificaciones, dependiendo ello de la disponibilidad de los recursos y la complejidad de los servicios y de las actividades a desarrollar, basándose en los siguientes factores o criterios:

1) Tipo de establecimiento.

2) Numero de camas por especialidad.

3) Niveles de atención medica.

4) Tipos de pacientes a atender (basado en la condición física se los mismos)
5) Complejidad de los programas y de las actividad.

6) Proyección de los programas.

7) Horario de trabajo

8) Convenios de trabajo

.

9) Docencia.

10 Niveles de formación de personal.

Atendiendo a estos criterios y a las experiencias ya mencionadas, se establecen las horas de enfermería para llevar a cabo las diferentes actividades en cada uno de los programas, a nivel de las áreas de trabajo, durante las 24 horas del día.

En esta investigación se utilizaron criterios dependiendo del tipo de establecimiento, numero de camas y las horas que requieren los usuarios, atención de enfermería.

Concepto de estimación

Según el Diccionario Ilustrado Español (1990), estimación significa Apreciar, pensar, calcular(p.430)

Concepto de estimación de personal de enfermería

Según (Santibáñez, 1998, p 172) Estimar es calcular las necesidades cuantitativas de personal de enfermería para la prestación de los cuidados de los pacientes en un establecimiento o servicio de salud, según el tipo de hospital y numero de camas para así poder establecer las horas de enfermería por pacientes durante las 24horas.

Concepto de Necesidad

Son varias las perspectivas que han tratado de abordar el problema de las necesidades, desde Maslow y su escala de necesidades instintivas hasta Marcuse y su diferenciación entre necesidades verdaderas y falsas dependiendo de los intereses que las crean. La dificultad para establecer con concreción el carácter y límite de las necesidades humanas reside en que éstas, lejos de ser autónomas o naturales, surgen del contexto concreto en que los individuos se desenvuelven. En palabras de Alón, (1999) "Es la estructura social la que determina el orden de prioridad de las necesidades". Esta dificultad se ve además agudizada por el propio carácter del sistema productivo, necesitado de crear artificialmente necesidades cuya satisfacción (mediante el consumo) dé salida a lo producido, completando así un círculo cerrado perfectamente descrito por Galbraith, (1999) "Las necesidades no poseen un origen que sea independiente de la producción."

Concepto de Necesidad de personal

Antes de considerar las diferentes clases de personal técnico requeridos, es necesario subrayar la importancia de una gerencia experimentada para que funcionen

eficientemente las instalaciones de nuestros centros de salud, pues aunque se reconoce fácilmente la necesidad de un personal capacitado no se pone tanta atención en considerar el papel clave del personal dirigente. Podrán variar los grados de experiencia técnica pero la capacidad de dirección es de gran importancia en las operaciones ya sean estas en gran escala o en pequeña. Una capacitación institucionalizada para este personal es ciertamente posible pero que sea necesario y económico dependerá del número y dimensión de las empresas que haya en un país, lo que determinara el número de personal directivo que podrá necesitarse

2.2.2 Investigaciones relacionadas con el tema

2.2.2.1 Rojas, Omaira (2005) Planificación estratégica y control deL departamento de enfermería del Hospital Universitario De Los Andes.

Como objetivo general era administrar los servicios asistenciales, mediante la estimación de personal de enfermería según norma, para garantizar la máxima calidad de cuidado de enfermería al usuario, familia y comunidad. El instituto autónomo hospital universitario de los andes es un establecimiento, docente asistencial, tipo IV con niveles de atención de atención de pacientes en niveles de: emergencia, cuidado critico, cuidados intermedios y rehabilitación, la metodología utilizada se realizo mediante la aplicación de la formula que relaciona el numero de camas por horas requeridas de enfermería, según norma entre las horas diarias contratadas del personal de enfermería, evidenciándose un déficit de personal de enfermería del 75% para profesionales y un 58% auxiliares de enfermería.

2.2.2.2 OPS / OMS (1995 Argentina)Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en américa latina.

La OPS se planteo como objetivo desarrollar iniciativas a este respecto: Un método de análisis y cálculo de personal y una compilación de métodos para cálculo ,

de dotación de personal de enfermería en los servicios de salud, según numero de camas utilizados en los países de la región, la metodología aplicada estimando el déficit de personal según tipo de hospital y horas de atención de enfermería, evidenciado como resultado la insistencia de políticas destinadas a fomentar la practica de enfermería, que mermen el déficit existente

En el marco del Observatorio de Recurso Humanos de la OPS se están realizando estudios de proyecciones que facilitaran la planeación de recursos humanos y están desarrollando análisis de tendencias en materia de oferta de profesionales en enfermeria.

2.2.2.3(González, G, 2003 Colombia) Un estudio que avanza en la creación de sistemas de información sobre recursos humanos en salud.

Aporta métodos para la planeación de la oferta y demanda de personal de salud. En las proyecciones de este estudio puede observarse cómo la oferta de enfermeras será cada vez menor a la demanda si se desea coberturas de salud para el 80 al 100% de la población.

2.2.2.4 UNAM (2000 Hospital Regional Ignacio Zaragoza)

Investigación sobre las condiciones de trabajo,el numero de camas estimado por enfermeras efectuada en el Hospital Regional Ignacio Zaragoza con 50 enfermeras, indica que las trabajadoras de la jornada nocturna tienen mayor carga laboral, responsabilidades y tareas sumando las carencias institucionales en recursos humanos tomando en cuenta le numero de camas y las horas de atención de enfermería generan insatisfacción en el trabajo. Estas condiciones fueron la causa de renuncias al trabajo de enfermeras.

2.2.2.5 Anselmo, Angerami y Gómez, (1997 Colombia)

Investigación realizada en el hospital de Ribeirao Preto encontró que las condiciones de trabajo en sus diferentes componentes como salarios, beneficios, volumen de actividades, según lo establecido por numero de camas, horarios y turnos de trabajo, concluye que el personal de enfermería cubre jornadas intensivas de trabajo que sobrepasan las cuarenta horas semanales, están expuestas a riesgos profesionales y acceso de trabajo debido al déficit de enfermeras según topología del hospital y la asignación de camas.

2.2.2.6 Santamaria R (1990 Ecuador)

Un estudio realizado sobre condiciones de trabajo y práctica del personal de enfermería que incluyó en su muestra 708 enfermeras y 1.255 auxiliares de enfermería (Santamaría R. 1990) concluye que el personal de enfermería cubre jornadas intensivas de trabajo que sobrepasan las cuarenta horas semanales, están expuestas a riesgos profesionales y acceso de trabajo debido al déficit de enfermeras según topología del hospital y la asignación de camas. La insatisfacción de las enfermera, la tensión que generan las difíciles condiciones de trabajo en los hospitales. La expresión "malestar de la enfermera" refleja la dificultad creciente de soportar una carga a menudo muy pesada y unos horarios particularmente constrictivos. Las variables vinculan la insatisfacción del personal como factor determinante en la calidad del servicio que se presta a los usuarios en las instituciones de salud.

CAPITULO

III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Desde el punto de vista metodológico el diseño de esta Investigación es Aplicada Evaluativa. El propósito de este tipo de estudio es la sistemática determinación de la calidad o valor de programas, proyectos, planes, intervenciones (Fernández-Ballesteros, 1996:21-46).

3.1.1 Fases de la Investigación:

I FASE:

Recolección de datos

- Técnica: revisión de registro, horarios
- Fuente: departamento de enfermería
- Personal: un encuestador

II FASE:

- Análisis y evaluación de los resultados

III FASE:

- Conclusiones y recomendaciones:

3.2. POBLACIÓN

Tamayo, (1998. p 233) Una población está determinada por sus características definitorias. Por lo tanto, el conjunto de elementos que

> la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común, la que se estudia y da origen a los datos de la investigación.

En el presente trabajo de investigación la población estará conformada por todo el personal de enfermería existente en el Hospital Sor Juana Inés de la Cruz, a saber:

Enfermeras II = 31

Enfermeras I = 10

Auxiliares de enfermería = 23

Total 64 enfermeras.

3.3 MUESTRA:

> Tamayo, (1998. p 233) Entonces, una muestra es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie determinada de especificaciones.

En el siguiente trabajo de investigación el tipo de muestra es un censo, ya que es el recuento de todos los elementos de una población, es decir todo el personal de enfermería que labora en el hospital.

3.4 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:

Técnica de observación: Por medio de registros, revisión de horarios, y aplicación de la fórmula para determinar número de enfermeras por número de camas. En este estudio se utilizaron como estándar las normas indicadoras para la estimación de necesidades de horas de personal de enfermería, según norma y horarios de trabajo, suplencias y vacaciones, en

CAPITULO

IV

RESULTADOS

4.1PLANTILLA – TIPO PARA LA ESTIMACIÓN DE PERSONAL DEL EQUIPO DE SALUD.

Ningún organismo de salud del país a pesar de los innumerables trabajos revisados, ha elaborado la plantilla de personal que requieren sus establecimientos asistenciales de acuerdo a sus características, número de camas, número de consultorios, número de servicios y actividades; utilizándose las nominas presupuestarias como la plantilla de personal que identifica la cantidad y tipo de cargos. Es posible que muchas variables que aparecen en el momento de la asignación de recursos humanos, descarte este sencillo y fácil procedimiento para cuantificar el personal que se necesita y responder con un número óptimo de cargos , lo que un establecimiento debe contar, para realizar todas sus actividades y tareas, de acuerdo a su complejidad y responsabilidad.

El hospital Sor Juana Inés de la Cruz por sus características y nivel de atención se consideraría un hospital tipo I pero por los servicios que presta se debe considerar como un hospital tipo II o tipo III.

4.2. METODOLOGÍA PARA CALCULAR NECESIDADES DE ESTE TIPO DE PERSONAL

La metodología para estimar o calcular las necesidades cuantitativas de personal de enfermería se puede condensar o resumir en la siguiente formula:

$$NPE = \frac{\text{Cantidad de camas x horas requeridas de enfermería, según Norma}}{\text{Horas diarias contratadas de personal de enfermería}}$$

Según la Dirección Sectorial de Enfermería (1993) La formula indica que para estimar la cantidad o dotación de personal de enfermería que se necesita, hay que multiplicar la cantidad de camas de un hospital, o servicio de este, por las horas de enfermería que se requieren para atender al paciente, este producto o resultado hay que dividirlo entre las horas diarias contratadas de enfermería (enfermeras y auxiliares). El resultado final es la cantidad de enfermeras y/o auxiliares que necesita el hospital o servicio de éste.

NPE = Necesidades cuantitativas del personal de enfermería

4.3. ESTIMACIÓN DE LA NECESIDAD DEL PERSONAL SEGÚN NORMAS Y HORARIOS DE TRABAJO, SUPLENCIAS, RELEVO DÍAS LIBRES, VACACIONES, DE LOS DIFERENTES SERVICIOS.

4.3.1 Para el área de emergencia pediátrica

Horas de Enfermería = 90 horas diarias

Calculo 60% de horas enfermera 90x 60/100 =54 horas enfermera

Calcule la cantidad de enfermeras, dividiéndolas 54 horas entre 6 horas que trabaja 1 enfermera = 9 enfermeras.

Calculo del 40% horas para Auxiliares 90x40 / 100= 36 horas auxiliar

Calcule la cantidad de Auxiliares, dividiendo las 36 horas entre 6 horas que trabaja un auxiliar =6 auxiliares de enfermería.

Personal necesario para relevos de días libres y suplencias.

Coeficiente Enfermera: 0.70; Auxiliar de E. 0.60.

9 x 0.70 = 6 enfermeras para relevos de días libres y suplencias.

6 x 0.60 = 4 auxiliares de enfermería para relevos de días libres y suplencias.

4.3.2 Para el área de emergencia adulto

Horas de Enfermería = 18 x 6 = 108 horas diarias

Calculo 60% de horas enfermera = 108 x 60/100 = 64,8.8 horas enfermera

Calcule la cantidad de enfermeras, dividiéndolas 64.8 horas entre 6 horas que trabaja 1 enfermera = 10.8 = 11 enfermeras.

Calculo del 40% horas para Auxiliares 108 x 40/100 = 43.2 horas auxiliar

Calcule la cantidad de Auxiliares, dividiendo las 43.2 horas entre 6 horas que trabaja un auxiliar = 7.2 = 7 auxiliares de enfermería.

. Personal necesario para relevos de días libres y suplencias.

Coeficiente Enfermera: 0.70; Auxiliar de E. 0.60.

11 x 0.70 = 7.7= 8 enfermeras para relevos de días libres y suplencias.

7 x 0.60 = 4 auxiliares de enfermería para relevos de días libres y suplencias.

4.3.3 Emergencia gineco-obstetricia

Horas de Enfermería = 9 x 6 = 54 horas

Calculo 60% de horas enfermera = 54 x 60/100 = 32.4 horas enfermera

Calcule la cantidad de enfermeras, dividiéndolas 32.4 horas entre 6 horas que trabaja 1 enfermera = 5.4 = 5 enfermeras.
Calculo del 40% horas para Auxiliares 54 x 40/100 = 21.6 horas auxiliar
Calcule la cantidad de Auxiliares, dividiendo las 22 horas entre 6 horas que trabaja un auxiliar = 4 auxiliares de enfermería.

Personal necesario para relevos de días libres y suplencias.
Coeficiente Enfermera: 0.70; Auxiliar de E. 0.60.
5 x 0.70 = 4 enfermeras para relevos de días libres y suplencias.
4 x 0.60 = 2 auxiliares de enfermería para relevos de días libres y suplencias.

4.3.4 Reten de cuidados intermedios

Horas de Enfermería = 3 x 4.6 = 13.8 horas
Calculo 60% de horas enfermera = 13.8 x 60/100 = 8.2 horas enfermera
Calcule la cantidad de enfermeras, dividiéndolas 8.2 horas entre 6 horas que trabaja 1 enfermera = 1.3 = 1 enfermera.
Calculo del 40% horas para Auxiliares 13.8 x 40/100 = 5.5 horas auxiliar
Calcule la cantidad de Auxiliares, dividiendo las 6 horas entre 6 horas que trabaja un auxiliar = 1 auxiliares de enfermería.

Personal necesario para relevos de días libres y suplencias.
Coeficiente Enfermera: 0.70; Auxiliar de E. 0.60.
1 x 0.70 = 1enfermeras para relevos de días libres y suplencias.
1 x 0.60 = 1auxiliares de enfermería para relevos de días libres y suplencias.

4.3.5 Hospitalización Pediátrica

Horas de Enfermería = 11 x 4.6 = 51 horas
Calculo 60% de horas enfermera = 51 x 60/100 = 31 horas enfermera

Calcule la cantidad de enfermeras, dividiéndolas 31 horas entre 6 horas que trabaja 1 enfermera = 5 enfermera.

Calculo del 40% horas para Auxiliares 51 x 40/100 = 20.4 horas auxiliar

Calcule la cantidad de Auxiliares, dividiendo las 20 horas entre 6 horas que trabaja un auxiliar = 3 auxiliares de enfermería.

Personal necesario para relevos de días libres y suplencias.

Coeficiente Enfermera: 0.70; Auxiliar de E. 0.60.

3.5 x 0.70 = 4 enfermeras para relevos de días libres y suplencias.

3 x 0.60 = 2 auxiliares de enfermería para relevos de días libres y suplencias.

4.3.6 Hospitalización Adultos

Horas de Enfermería = 26 x 3.6 = 94 horas

Calculo 60% de horas enfermera = 94 x 60/100 = 56.4 horas enfermera

Calcule la cantidad de enfermeras, dividiéndolas 56.4 horas entre 6 horas que trabaja 1 enfermera = 9 enfermeras.

Calculo del 40% horas para Auxiliares 94 x 40/100 = 37.6 horas auxiliar

Calcule la cantidad de Auxiliares, dividiendo las 37.6 horas entre 6 horas que trabaja un auxiliar = 6 auxiliares de enfermería.

Personal necesario para relevos de días libres y suplencias.

Coeficiente Enfermera: 0.70; Auxiliar de E. 0.60.

9 x 0.70 = 6 enfermeras para relevos de días libres y suplencias.

6 x 0.60 = 4 auxiliares de enfermería para relevos de días libres y suplencias

4.3.7 Hospitalización gineco obstétrica

Horas de Enfermería = 24 x 3 = 72 horas

Calculo 60% de horas enfermera = 72 x 60/100 = 43.2 horas enfermera

Calcule la cantidad de enfermeras, dividiéndolas 43.2 horas entre 6 horas que trabaja 1 enfermera = 7 enfermeras.

Calculo del 40% horas para Auxiliares 72 x 40/100 = 29 horas auxiliar

Calcule la cantidad de Auxiliares, dividiendo las 29 horas entre 6 horas que trabaja un auxiliar = 5 auxiliares de enfermería.

Personal necesario para relevos de días libres y suplencias.

Coeficiente Enfermera: 0.70; Auxiliar de E. 0.60.

7 x 0.70 = 5 enfermeras para relevos de días libres y suplencias.

5 x 0.60 = 3 auxiliares de enfermería para relevos de días libres y suplencias.

4.3.8 Quirófano

Horas de Enfermería = 4 x 12 = 48 horas

Calculo 60% de horas enfermera = 48 x 60/100 = 29 horas enfermera

Calcule la cantidad de enfermeras, dividiéndolas 29 horas entre 6 horas que trabaja 1 enfermera = 5 enfermeras.

Calculo del 40% horas para Auxiliares 48 x 40/100 = 19 horas auxiliar

Calcule la cantidad de Auxiliares, dividiendo las 19 horas entre 6 horas que trabaja un auxiliar = 3 auxiliares de enfermería.

Personal necesario para relevos de días libres y suplencias.

Coeficiente Enfermera: 0.70; Auxiliar de E. 0.60.

5 x 0.70 = 4 enfermeras para relevos de días libres y suplencias.

3 x 0.60 = 2 auxiliares de enfermería para relevos de días libres y suplencias.

Tabla 1. Estimación del personal de enfermería por servicios según el numero de camas asignadas del Hospital Sor Juana Inés de la Cruz.

Servicios	Cama	Atención directa	60 %de enfermeras profesional	40% de enfermera auxiliar	Enfermeras para relevos días libres, suplencias y vacaciones	Total
Servicio de emergencia pediatría	15	6	9	6	6/4	25
Servicio de emergencia adulto	18	6	11	7	8/4	30
Servicio de emergencia gineco obstétrica	9	6	5	4	4/2	15
Servicio de hospitalización pediatría	11	4.6	5	3	4/2	14
Servicio de hospitalización adultos	26	3.6	9	6	6/4	25
Servicio de hospitalización gineco obstétrica	24	3.0	7	5	5/3	20
Reten de cuidados Intermedios	3	5	1	1	1/1	4
Quirófano	4	12	5	3	4/2	14

Tabla 2. Comparación entre la dotación de los recursos humanos y las necesidades del personal según normas y horarios de trabajo, suplencias, relevo días libres, vacaciones.

Recurso humano	Existente	Necesidad del personal según normas, horarios de trabajo, suplencias, relevos días libres, vacaciones	Balance
Servicio de emergencia pediatría	5 enfermeras 6 auxiliar	15 enfermeras 10 auxiliares	10 enfermeras 4 auxiliares
Servicio de emergencia adulto	9 enfermeras 9 auxiliares	19 enfermeras 11 auxiliares	10 enfermeras 2 auxiliares
Servicio de emergencia gineco obstétrica	4 enfermeras 5 auxiliares	9 enfermeras 6 auxiliares	5 enfermeras 1 auxiliares
Servicio de hospitalización pediatría	1enfermera 4 auxiliares	5 enfermeras 3 auxiliares	4 enfermeras 0 auxiliares
*Servicio de hospitalización adultos	Enfermera Auxiliares	15 enfermeras 10 auxiliares	15 enfermeras 10 auxiliares
Servicio de hospitalización gineco obstétrica	3 enfermeras 4 auxiliares	12 enfermeras 8 auxiliares	9 enfermeras 4 auxiliares
*Reten de cuidados Intermedios	- Enfermeras - auxiliares	1 enfermeras 1 auxiliares	1 enfermeras 1 auxiliares
Quirófano	8 enfermeras 6 auxiliares	9 enfermeras 5 auxiliares	1 enfermeras 0 auxiliares
Total	64	141	77

Observando la tabla anterior apreciamos un déficit importante de recursos humanos de enfermería para cubrir las necesidades básicas según la norma y horario establecido, observamos que de un 100% que corresponde a un total de 141 enfermeras y auxiliares se está laborando solo con un 45% del recurso humano existente, habiendo un déficit de 54 % de personal de enfermería. Tal resultado responde al objetivo planteados en esta investigación de realizar un diagnóstico del personal de enfermería del Hospital SJI de la C, en cuanto a cantidad de recursos existentes, tiempo de dedicación, asignación de turnos, etc. y, en consecuencia, estimar las necesidades de personal de enfermería del hospital Sor Juana Inés de la Cruz, a partir de las normas planteadas para la estimación de este recurso en establecimientos asistenciales

Estos resultados reflejan la necesidad de dotar a la Unidad del personal suficiente y calificado, para asegurar la atención eficaz de los usuarios durante las 24 horas

Es importante resaltar que en el servicio de emergencia adulto, el personal que labora debe cubrir las áreas de hospitalización de adultos, resultando sobrecargando de trabajo. De igual manera el personal de emergencia gineco obstétrica debe cubrir el área de reten de cuidados intermedios, con similar consecuencia.

CONCLUSIONES

En los últimos años la salud ha adquirido un lugar privilegiado en la agenda global al entenderse como cuestión central del desarrollo. El aumento de la pobreza y las inequidades en el mundo globalizado, el aumento de los riesgos debido a los cambios ecológicos, demográficos y socio-económicos, la comprensión de los macro determinantes, los efectos negativos de las reformas y su impacto en la salud pública, han determinado esta prioridad y la generación de alianzas globales para el desarrollo social, el control de enfermedades y una renovada acción a favor de la atención de salud. En ese contexto, adquieren también relevancia los recursos humanos en salud, aspecto desfavorecido por las reformas sectoriales, cuya desatención en los últimos diez años provocó consecuencias negativas en el desarrollo de la atención de salud. Actualmente, tanto en el mundo como en las América, la situación de recursos humanos en salud atraviesa por una grave problemática, junto a los derivados de la Reforma de los '90 y los consecuentes de la globalización., identificando cuestiones centrales y orientando rumbos estratégicos de transformación a favor de asegurar servicios de enfermería a las poblaciones.

La enfermería es un servicio público que contribuye a preservar la vida y la salud de las personas desde las perspectivas, humana, ética, interpersonal y terapéutica, la característica singular de la práctica enfermera es el cuidado de la persona, individuo, familia, grupo, comunidad y sociedad que, en continua interacción con su entorno, vive experiencias de salud.

La presente investigación de tipo evaluativa nos permitió estimar las necesidades de personal de enfermería, observando un déficit importante de recursos humanos de enfermería para cubrir las necesidades básicas según la norma y horario establecido, observamos que de un 100% que corresponde a un total de 141 enfermeras y auxiliares se está laborando sólo con un 45% del recurso humano existente, habiendo un déficit de 54 % de personal de enfermería.

Uno de los objetivos planteados en esta investigación es dar a conocer a las autoridades correspondientes el resultado de este estudio; por lo que se ha fijado como estrategia dar a conocer el estudio a los jefes de servicio, para solicitar reunión con la la Dirección del hospital y el Departamento de recursos humanos, Departamento de enfermería del Hospital Sor Juana Inés de la Cruz, y a la Corporación De Salud. Se espera que con ello, en un futuro se asignen el personal de enfermería requerido y así se logre disminuir la sobrecarga de trabajo del personal actual, y el subsecuente descontento, lo cual redundaría en brindar al usuario una atención de calidad, eficiente, eficaz y oportuna con tecnología de vanguardia.

RECOMENDACIONES

Dar a conocer la presente investigación a las autoridades correspondientes como lo son la dirección del hospital y el departamento de recursos humanos, el departamento de enfermería del Hospital Sor Juana Inés de la Cruz, y la Corporación De Salud, para que se estudie la problemática actual e intervengan estratégicamente identificando cuestiones centrales y orientando rumbos estratégicos de transformación a favor de asegurar el personal requerido para prestar servicios de enfermería a las poblaciones demandantes.

Recomendar a los organismos de decisión considerar los resultados en la planificación anual de recursos humanos de enfermería, basados en la estimación de personal según norma y horarios establecidos, días libres, suplencias y vacaciones.

Formar una comisión evaluadora encargada de discutir la grave problemática de déficit de personal de enfermería, para hacerla llegar a las autoridades correspondientes.

Esta misma comisión debe luchar por la situación jurídica del Hospital Sor Juana Inés De La Cruz y su reclasificación como hospital tipo III, para así poder solucionar la situación laboral , la reclasificación del personal de enfermería y la asignación de recursos humano según tipo de hospital, tipo de atención, ubicación, numero de camas, servicios que presta, por medio de procesos administrativos, con una tecnología especializada, para ofrecer atención integral de salud, en cantidad suficiente y en calidad adecuada, cubriendo la demanda de servicios de la comunidad.

Conviene que el Hospital Sor Juana Inés de la Cruz, como ente rector, solicite ante el Ministerio de Salud y Desarrollo Social y los Organismos adscritos, organizar y

financiar las Unidades Docentes Asistenciales y de Investigación en nuestra región facilitando el establecimiento de convenios con Instituciones de Educación Superior (Universidades, Colegios o Institutos Universitarios) para el desarrollo de los recursos humanos en enfermería, los cuales deberían organizarse en función de las necesidades reales de la colectividad y habida cuenta de los recursos disponibles en nuestro estado y de igual manera que se formen y cumplan sus pasantitas reglamentarias en los diferentes servicios del hospital para solventar temporalmente el déficit de personal de enfermería.

El Hospital Sor Juana Inés de la Cruz ha de promover el desarrollo del personal mediante su formación, capacitación y mejoramiento técnico, profesional y moral; así como su preparación para el desempeño de funciones más complejas, incorporar nuevas tecnologías y corregir deficiencias detectadas en la evaluación; habilitarlo para que asuma nuevas responsabilidades, se adapte a los cambios culturales y de las organizaciones.

El Hospital Sor Juana Inés de la Cruz ha de promover como empleador de personal de enfermería, desempeñar un papel activo en el mejoramiento de las condiciones de empleo y de trabajo del personal de enfermería; incluidas perspectivas de carrera y una remuneración, capaces de atraer y retener al personal existente y de aquel que cumple suplencias y contratos.

CAPITULO
V
CONSIDERACIONES ÉTICAS

5.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. TÍTULO III DE LOS DERECHOS HUMANOS Y GARANTÍAS, Y DE LOS DEBERES.

CAPITULO V DE LOS DERECHOS SOCIALES Y DE LAS FAMILIAS.

ARTICULO 89

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1.-Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

5.2 LEY DEL ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. CAPITULO IV OFICINA DE RECURSOS HUMANOS.

ARTICULO 10

Serán atribuciones de las oficinas de recursos humanos de los órganos y entes de la administración pública nacional.

2.-Dirigir y coordinar los programas de desarrollo y capacitación del personal, de conformidad con las políticas que establezcan el ministerio de planificación y desarrollo

Capítulo V Planes de Personal

Artículo 12.

Los planes de personal serán los instrumentos que integran los programas y actividades que desarrollarán los órganos y entes de la Administración Pública para la óptima utilización del recurso humano, tomando en consideración los objetivos institucionales, la disponibilidad presupuestaria y las directrices que emanen de los órganos de gestión de la función pública.

Artículo 13.

Los planes de personal deberán contener los objetivos y metas para cada ejercicio fiscal en lo relativo a estructura de cargos, remuneraciones, creación, cambios de clasificación, supresión de cargos, ingresos, ascenso, concursos, traslados, transferencias, egresos, evaluación del desempeño, desarrollo y capacitación, remuneraciones y las demás materias, previsiones y medidas que establezcan los reglamentos de esta Ley.

Los planes de personal estarán orientados al cumplimiento de los programas y metas institucionales.

Artículo 14.

Corresponderá a los órganos de gestión de la Administración Pública Nacional, por intermedio de la oficina de recursos humanos, la presentación de los planes de

personal ante el Ministerio de Planificación y Desarrollo en la oportunidad que éste señale de conformidad con la normativa presupuestaria, así como acatar las modificaciones que le sean prescritas por este último órgano.

Articulo 15.

El Ministerio de Planificación y Desarrollo aprobará los planes de personal en Administración Pública Nacional, los cuales quedarán integrados al proyecto de Ley de Presupuesto que presente el Ejecutivo Nacional ante la Asamblea Nacional.

Capítulo V Capacitación y Desarrollo del Personal

Artículo 63.

El desarrollo del personal se logrará mediante su formación y capacitación y comprende el mejoramiento técnico, profesional y moral de los funcionarios o funcionarias públicos; su preparación para el desempeño de funciones más complejas, incorporar nuevas tecnologías y corregir deficiencias detectadas en la evaluación; habilitarlo para que asuma nuevas responsabilidades, se adapte a los cambios culturales y de las organizaciones, y progresaren la carrera como funcionario o funcionaria público.

Artículo 64.

El Ministerio de Planificación y Desarrollo diseñará, impulsará, evaluará y efectuará el seguimiento de las políticas de formación, capacitación y desarrollo del personal al servicio de la Administración Pública Nacional y será responsable de la

coordinación, vigilancia y control de los programas de los distintos órganos y entes con el fin de garantizar el cumplimiento de dichas políticas.

5.3 III CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO ENTRE EL MINISTERIO DE SALUD Y DESARROLLO SOCIAL Y LOS INSTITUTOS AUTÓNOMOS A EL ADSCRITOS Y LA FEDERACIÓN DE COLEGIOS DE ENFERMERAS(OS) DE VENEZUELA CLÁUSULA N ° 58 DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS EN ENFERMERÍA.

El Ministerio de Salud y Desarrollo Social y los Organismos adscritos, convienen en organizar y financiar las Unidades Docentes Asistenciales y de Investigación en cada región de Salud del país, facilitando la celebración de Convenciones con Instituciones de Educación Superior (Universidades, Colegios o Institutos Universitarios) para el desarrollo de los recursos humanos en enfermería a nivel de:

- Formación de nuevos recursos.
- Profesionalización de Enfermeras y Enfermeros en servicio.
- Cursos cortos de educación continúa y niveles de post-grado.
- Otros programas enmarcados en el desarrollo de la Enfermería.

5.4 LEY SOBRE EL EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA CON SU REGLAMENTO.

Reconociendo el cometido esencial que, en colaboración con las demás categorías de personal de los servicios de salud, desempeña el personal de enfermería para la protección y mejoramiento de la salud y bienestar de la población;

Reconociendo que el sector público, como empleador de personal de enfermería, debería desempeñar un papel activo en el mejoramiento de las condiciones de empleo y de trabajo del personal de enfermería;

Observando que la situación actual del personal de enfermería en numerosos países del mundo, caracterizada por la escasez de personal calificado y una utilización a veces inadecuada del personal existente, constituye un obstáculo para el desarrollo de servicios de salud eficaces;

Artículo 2

Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio deberá elaborar y poner en práctica, según métodos apropiados a las condiciones nacionales, una política de servicios y de personal de enfermería que, en el marco de una programación general de los servicios de salud, cuando ésta exista, y dentro de los recursos disponibles para el conjunto de estos servicios, tenga por objeto prestar tales servicios en la cantidad y calidad necesarias para asegurar a la población el mayor nivel posible de salud.

En particular, tomará las medidas necesarias para proporcionar al personal de enfermería:

A)Una educación y una formación apropiadas al ejercicio de sus funciones; y

B) Condiciones de empleo y de trabajo, incluidas perspectivas de carrera y una remuneración, capaces de atraer y retener al personal en la profesión.

C) La política mencionada en el párrafo 1 de este artículo deberá

Articulo 3

Las exigencias básicas en materia de instrucción y de formación de personal de enfermería y la supervisión de esta instrucción y de esta formación deberán ser previstas por la legislación nacional, o por las autoridades o los organismos profesionales competentes, habilitados al efecto por la legislación nacional

Artículo 5

. Se tomarán medidas para fomentar la participación del personal de enfermería en la planificación de los servicios de enfermería y la consulta de este personal en la adopción de las decisiones que le afectan, según métodos apropiados e las condiciones nacionales.

La determinación de las condiciones de empleo y de trabajo deberá realizarse, de preferencia mediante negociaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadoras interesadas.

5.5 CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. RECOMENDACIÓN 157 SOBRE EL EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Habiendo tomado nota de que la situación actual del personal de Enfermería en numerosos países del mundo, caracterizada por la Escasez de personal calificado y una utilización a veces inadecuada del personal existente, constituye un obstáculo para el desarrollo de servicios de salud eficaces.

Política en Materia de Servicios y de Personal de Enfermería

Todo Miembro debería elaborar y poner en práctica, según métodos apropiados a las condiciones nacionales, una política de servicios y de personal de enfermería que en el marco de una programación general de los servicios de salud y dentro de los recursos totales disponibles para los mismos, tenga por objeto prestar tales servicios en la cantidad y calidad necesarias para asegurar a la población el mayor nivel posible de salud.

Esta política debería:

a) Coordinarse con las políticas relativas a los otros aspectos de la salud y a otras categorías de personal de los servicios de salud, en consulta con los representantes de esas categorías;

b) Incluir la adopción de legislación que regule la instrucción y la formación profesional y la práctica de la profesión de enfermería así como la adaptación de tal legislación a la evolución de las calificaciones y responsabilidades exigidas al personal de enfermería para hacer frente a la demanda de servicios en este campo; Facilitar en el plano nacional la utilización eficaz del personal de enfermería;

III. Instrucción y formación

Se deberían tomar medidas para proporcionar la información y orientación necesarias sobre la profesión de enfermería a las personas deseosas de ejercer esta profesión.

La instrucción y la formación del personal de enfermería deberían organizarse en función de las necesidades reales de la colectividad y habida mente de los recursos

disponibles en cada país; deberían coordinarse, además, con la instrucción y la formación de los otros trabajadores en el campo de la salud.

Cuadro 3. Cronograma de Actividades

	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril
Revisión Bibliográfica	X	X	X	X	X	X	
Recolección de datos	X	X	X				
Interpretación de los datos		X	X	X	X		
Análisis			X	X	X	X	
Conclusiones				X		X	
Presentación				X			X
Corrección	X	X	X	X	X	X	X

Cuadro 4. Presupuesto Estimado

1000	Hojas	100	100000
2	Cartucho de tinta	110000	110000
100	Copias	60	6000
20	Internet	900	18000
200	Horas de trabajo	3000	600000
2	Empastado	30000	60000
Total			894000

REFERENCIAS BIBIOGRÁFICAS

Azuaje, M. (1998) Enfermería comunitaria en Venezuela, situación actual y perspectivas. Colombia.

Balestrini, M. (2002). Cómo se elabora el proyecto de investigación. Consultores Asociados OBL .Caracas

Balza, O. (2005) Planificación Estratégica y Control del Departamento de Enfermería Instituto Autónomo Hospital Universitario de los Andes. Mérida.

Cadenas j. Torres, l. Contreras o. (1994) Éxodo de las enfermeras del hospital militar de caracas. Caracas.

Castrillón, M. (2005) Recursos humanos en Enfermería. Serie Desarrollo de Recursos Humanos, No. 39. Washington,

Chacín, M. y Padrón, J (1996) Investigación-Docencia, Temas para Seminario. Caracas: Publicaciones del Decanato de Postgrado de la USR.

Chiavenato, I. (2004). Administración de los recursos humanos. Mc Graw Hill México. 5ta Edicion.

Cleotilde, S. (1999) Análisis de criterio en el trabajo a turno. Caracas.

Conferencia internacional del trabajo. recomendación 157 sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería . Caracas, Julio1993.

Constitución (2000) Gaceta de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas.

Convención(1999) colectiva de trabajo entre el ministerio de salud y desarrollo social y los institutos autónomos a el adscritos y la federación de colegios de enfermeras(os) de Venezuela. Mayo, Caracas.

Ducas, E. (1989) Tratado de enfermería practica 3era Edición Interamericana . México

Duran, A. (1986) La jornada interminable. Barcelona. Icaria.

Farrera, M. Martínez, E (2004) Seminario de trabajo especial de grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Fernández, R (1996). Evaluación de programas. Madrid: Editorial Síntesis.

Gaceta oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela
N° 3.217 Extraordinario del 11 de julio de 1983

Gaceta oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela N° 3.217 Extraordinario del 11 de Julio de 1983. N° 26.104 del 5 de Noviembre de 1959.

Greenwood, k. (1995) An evolution of the circadian type cuestionary ergonomic. Vol. 38 No. 2.p .

Hernández., M (2004). Manual de trabajo de grado de especialización y maestría y tesis doctórales. (3ª edición) Caracas. Editorial Fedupel.

Hernández, S, Fernández, C, Baptista L,(1991) Metodología de la investigación". (2da ED.) México: Mc. Graw Hill.

Jaim, B.(1991) La Triple Carga Laboral – CEAS serie mujer #2 Quito

Ley del estatuto de la función pública. gaceta oficial de la republica bolivariana de Venezuela. no. 37.522 del 6 de septiembre de 2002

Ley (1993) sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería con su reglamento. Caracas.

Libro (1998) Blanco de Enfermería Actualidad, #23. Mexico

Malvares, S. (2005) Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina. Perú.

MANFREDI, M.(1998) Retos en la educación en enfermería: Hacia el siglo XXI, Trujillo, Perú.

Martínez, E. (2005).Cómo definir un problema de investigación. Trabajo no publicado. Caracas.

Méndez, A. Carlos. E. (2001). Metodología, Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación. (3ª edición). Colombia. Editorial Nomos.

Méndez A., Carlos E. (2001)"Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación, (3ra ED.), Colombia: Mc Graw Hill.

Méndez, C (2001). Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación, ED. Mc. Graw Hill, 3° edición, Colombia.

OMS, (2000) Los servicios de Enfermería y Partería, están en crisis dicen los expertos, Ginebra.

Organización Mundial de la Salud (1948) Ginebra.

OPS,(2004) Nuevos retos en el campo de la educación avanzada del personal de Enfermería en América Latina, Revista Panamericana, Salud Pública.

OPS, (1999) Organización Mundial de la Salud, Washington DC.

Propuesta de trabajo de grado estudio de mercado de las necesidades bucales y comportamiento del consumidor para el diseño de planes odontológicos universidad católica Andrés Bello.

Postgrado Gerencia de Servicios de Salud, seminario de trabajo especial de grado.

Sabino, Carlos. (1994) Cómo hacer una Tesis y elaborar todo tipo de escritos. (3ra ED.), Venezuela: Editorial Panapo.

Sabino, C .A. (2000). El proceso de Investigación. Una introducción Teórico Practica. Caracas. Editorial Panapo.

Santalla, P. Zuleyma. R.(2003). Guía para la elaboración formal de reportes de investigación (1ª edición) Caracas. Editorial Texto.

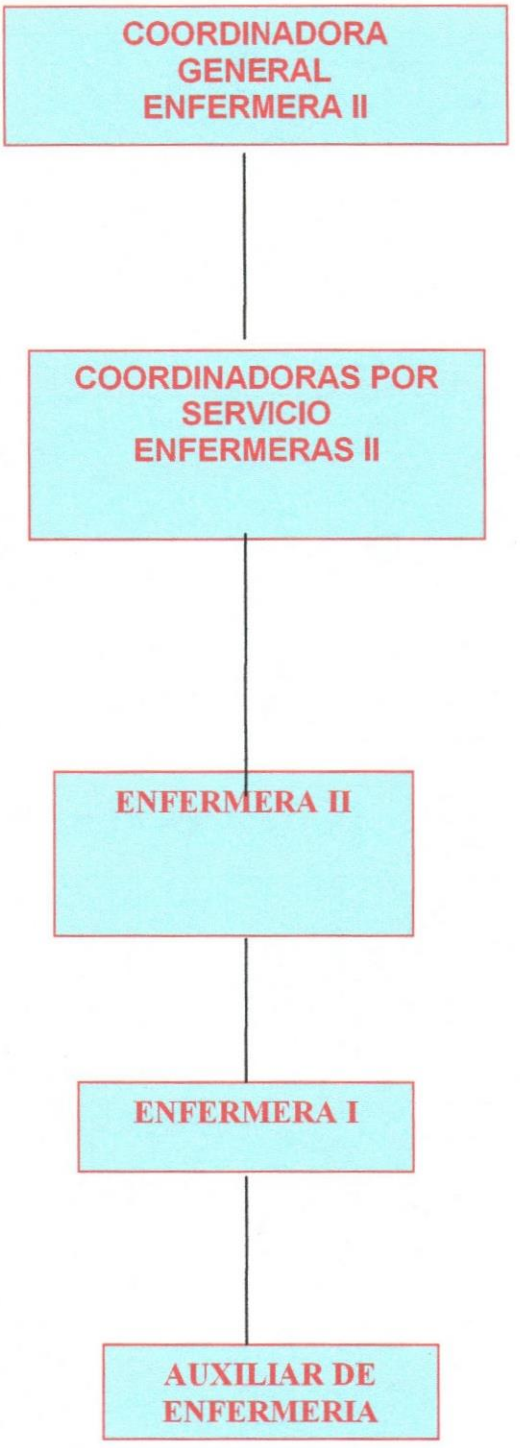
Santalla, Zuleyma (2003).Guía para la elaboración formal de reportes de investigación de postgrado en Gerencia. Venezuela: Ediciones UCAB.

Santibáñez, D. M. Lía (1998) Administración de los servicios de enfermería. Modulo 1. (1ª Edición) Mérida. Universidad de los Andes.

Serrano, M. (2000) Enfermería comunitaria en Venezuela, situación actual y perspectivas. Venezuela.

UPEL, (2003). Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis Doctórales. Caracas: FEDUPEL.

Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos .Área de Desarrollo Estratégico de la Salud. Oficina de Gerencia de Programas. Biblioteca Sede OPS

ANEXOS

ORGANIGRAMA FUNCIONAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA