



N° 166 - 2025 - DRSL - RL - HH - SBS/DE

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Huaral, ²⁰ de Mayo del 2025



VISTO, el Expediente N° 03735728, que contiene la Nota Informativa N° 141 - UE-407-RL-HH- SBS- DE - 04 - 2025, emitido por la Jefatura del Departamento de Enfermería del Hospital San Juan Bautista Huaral y el Informe Legal N° 181 - UE -407 -RL -HH -SBS -AL -05 - 2025;

CONSIDERANDO:

Que, el numeral VI del Título Preliminar de la Ley General de Salud N° 26842, establece que es responsabilidad del Estado promover las condiciones que garanticen una adecuada cobertura de prestaciones de salud a la población, en términos socialmente aceptables de seguridad, oportunidad y calidad;

Que, la Ley 26842, Ley General de Salud, en su Capítulo II, de los Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo, artículo 37°, establece que los establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo, cualquiera sea su naturaleza o modalidad de gestión, deben cumplir los requisitos que disponen los reglamentos y las normas técnicas que dicta la Autoridad de Salud de Nivel Nacional;

Que la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, indica que el proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficacia del aparato estatal, de manera que se logre una mejora a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos;

Que, el numeral 1.21 del Artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS, define el concepto de acto administrativo como: "Los actos de administración interna de las entidades destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios. Estos actos son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del Título Preliminar de esta Ley, y de aquellas normas que expresamente así lo establezcan";

Que, mediante Resolución Ministerial N° 826/2021/ MINSAL, de fecha 05 de Julio del 2021, se aprueba las Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud, siendo de observancia obligatoria para los organismos públicos del Ministerio de Salud, en la cual se define como Documento Normativo a todo aquel documento oficial que tiene por objetivo transmitir información estandarizada y aprobada sobre aspectos técnicos, sean estos asistenciales, sanitarios y/o administrativos, relacionados al ámbito del Sector Salud, en cumplimiento de sus objetivos;

Que, mediante Ordenanza Regional N° 014-2008-CR-RL, y su modificatoria Ordenanza Regional N° 008-2014-CR-RL, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones de la Red de Salud Huaral y el Hospital San Juan Bautista Huaral; el cual en su artículo 35° Departamento de enfermería, se menciona lo siguiente: Es la unidad orgánica de ejecutar las acciones y procedimientos de enfermería que aseguren la atención integral e individualizada del paciente de acuerdo a su grado de dependencia, diagnóstico y tratamiento médico, proyectando sus acciones a la familia y a la comunidad; depende de la Dirección ejecutiva;





N° ____ - 2025 - DRSL - RL - HH - SBS/DE

Que, con Nota Informativa N° 141- UE-407-RL-HH- SBS- DE - 04 - 2025 , de fecha 16 de Abril del 2025, el Departamento de Enfermería remite el proyecto del Plan Anual de Trabajo del Departamento de Enfermería del Hospital San Juan Bautista Huaral - Año 2025;

Que, con Informe Legal N° 181 - UE.407 -RL -HH -SBS -AL -05 - 2025, se declara procedente la emisión del acto administrativo de aprobación del Plan Anual de Trabajo antes mencionado;

Que, mediante Oficio N° 106 - UE.407-RL-HH-SBS-OPE- 05-2025 de fecha 15 de mayo del 2005, la Oficina de Planeamiento Estratégico a través del Área de Planes y Programas con Informe N° 074 -UE.407-RL-HH-SBS-AP/OPE- 05.-2025, emite opinión favorable al Plan Anual de Trabajo del Departamento de Enfermería del Hospital San Juan Bautista Huaral - Año 2025; así mismo con Informe N°113 - UE.407-RL-HH-SBS-OPE/AO-05-2025, el Área de Organización emite opinión favorable al acto resolutivo de aprobación del plan en mención;

Que, por Ordenanza Regional N° 014-2008-CR-RL, y su modificatoria Ordenanza Regional N° 008-2014-CR-RL, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones de la Red de Salud Huaral y el Hospital San Juan Bautista Huaral;

De conformidad con lo dispuesto por la Resolución Directoral N° 039 - 2023-GRL - GRDS - DIRESA - LIMA/DG de fecha 19 de Enero del 2023, que otorga facultades al Director del Programa Sectorial II - Dirección Ejecutiva del Hospital de Huaral y SBS de la Dirección Regional de Salud Lima de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima;

Estando a lo propuesto por la Jefatura del Departamento de Enfermería; con la aprobación de la Sub Dirección Ejecutiva; de la Oficina de Planeamiento Estratégico; y de Asesoría Legal del Hospital San Juan Bautista Huaral;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR el Documento Técnico denominado : " **Plan Anual de Trabajo del Departamento de Enfermería del Hospital San Juan Bautista Huaral - Año 2025** ", el cual como documento adjunto forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo.- DISPONER, que el Departamento de Enfermería del Hospital San Juan Bautista Huaral, determine los mecanismos para la implementación y ejecución del Plan en mención.

Artículo Tercero.- DISPONER la publicación de la presente resolución en el Portal Web del Hospital San Juan Bautista Huaral ***

Regístrese y Comuníquese.

JDA/RGR/

Transcrita para los fines a:
Sub Dirección Ejecutiva
Oficina de Administración
Oficina de Planeamiento Estratégico
Unidad de Estadística e Informática
Dpto.. Enfermería
OCI
Archivo



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
UE 407 - HOSPITAL HUARAL Y SBS

M.C. Juan Diaz Amado
C.M.P. 019939 - R.NE. 019948
DIRECTOR EJECUTIVO



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

"HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA - HUARAL"



PLAN DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

| ELABORADO POR: | VIGENCIA: |
|---|-------------------------------|
| LIC. ENF. GUANILO REYES Rosa María Jefa del Departamento de Enfermería | Enero a Diciembre del 2025 |





PLAN DE TRABAJO – DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA PERIODO 2025

I- PRESENTACIÓN

El Plan Operativo Anual del Departamento de Enfermería, es un instrumento de gestión de corto plazo que nos permite definir las actividades que se realizarán durante el ejercicio presupuestal 2025, para lograr los resultados previstos y planificados, enmarcados en el Plan Estratégico Institucional. La gestión pública moderna requiere exigencias y retos que afrontar en la aplicación de nuevas herramientas como el Presupuesto por Resultados, que implica ser más efectivo para garantizar las atenciones en salud hacia la población demandante.

El presente Plan Operativo Anual 2025, nos permitirá determinar en forma periódica y de manera sistemática y objetiva, la relevancia, eficacia, eficiencia e impacto de la ejecución de las actividades planteadas en este documento de gestión Institucional y con los resultados obtenidos nos permitirá identificar de manera oportuna las fortalezas y deficiencias durante el proceso de ejecución presupuestal.

Debido a que uno de los factores sociales que ha crecido significativamente en los últimos tiempos ha sido la conciencia de la población por sus derechos como ciudadanos, como contribuyentes, como consumidores de bienes y servicios públicos y privados. Para el Estado esto ha significado necesidad en que sus instituciones respondan a una muy fuerte demanda que presentan nuevos rasgos, hoy en día la sociedad le solicita bienes y servicios de demanda oportuna, eficaz. Eficiente y a plena satisfacción.

Reconociendo que la planificación es un instrumento potente para articular esfuerzos en camino al mejoramiento; el Departamento de Enfermería del Hospital de San Juan Bautista de Huaral, presenta el plan operativo anual, donde se va a poner énfasis a la ejecución de las metas físicas y presupuestales, para lograr los objetivos esperados para el periodo 2025.

II- GENERALIDADES

A) MARCO ESTRATEGICO DEL EESS Y/O UNIDAD ORGANCIA

Misión:

Proporcionar atención de excelencia en los servicios de enfermería mediante acciones humanísticas, científicas y tecnológicas, a través del Proceso de Atención de Enfermería, incorporando los valores para el desarrollo de nuevos paradigmas en la práctica profesional, que incida en el ser humano y su entorno social.

Visión:

Ser un Departamento modelo a nivel nacional, que brinde atención de Calidad basado en el Proceso de Atención de Enfermería, con actitud de servicio y comprometida a la excelencia e investigación científica.



Lic. Enf. Guanilo Reyes Rosa María
Jefa del Departamento de Enfermería.



Valores Esenciales del Personal de Enfermería:

- Respeto
- Honestidad.
- Transparencia
- Vocación de servicio
- Trabajo en equipo
- Eficiencia

Objetivos General:

- Fortalecer la gestión del cuidado que se brinda al paciente y familia en todos los servicios del departamento de enfermería.

Objetivos Específicos

- 1.- Garantizar la calidad de la atención de enfermería brindada al paciente, asegurando intervenciones seguras, oportunas, humanizadas y basadas en evidencia científica.
- 2.- Optimizar el uso del recurso humano de enfermeras y técnicos en enfermería, promoviendo una adecuada distribución del personal según la demanda de los servicios y fomentando el desarrollo de competencias profesionales.
- 3.- Fomentar la seguridad del paciente en todos los servicios de enfermería, a través de la implementación de buenas prácticas clínicas, cumplimiento de protocolos y notificación oportuna de eventos adversos.
- 4.- Desarrollar un entorno de trabajo positivo y saludable para todo el personal de enfermería, promoviendo el respeto, la colaboración interdisciplinaria, el bienestar emocional y el reconocimiento del desempeño.

III- FUNCIONES DEL EESS Y/O UNIDAD ORGANCIA

Es un órgano de línea intermedio responsable de brindar servicios integrales de enfermería en forma ininterrumpida las 24 horas durante los 365 días del año, dentro del proceso de diagnóstico, tratamiento, recuperación y rehabilitación.

Nuestro Departamento de Enfermería, presta servicios al paciente, familia y comunidad. A través de la prevención de las enfermedades, promoción, protección y recuperación de la salud, así como en la rehabilitación ya sea individual, familiar y comunitaria a través de cuatro grandes áreas:

3.1. FUNCIÓN ASISTENCIAL.

Es la que va encaminada a apoyar al individuo en la conservación de su salud y se encarga de apoyar en el diagnóstico, tratamiento, recuperación y rehabilitación de los procesos patológicos. Las actividades asistenciales se realizan en:



Lic. Enf. Guanilo Reyes Rosa María
Jefa del Departamento de Enfermería.



- **Medio hospitalario:** La asistencia en este medio se concreta en las actividades que van a mantener y recuperar las necesidades del individuo hospitalizado. Aquí la enfermera brinda cuidados de enfermería cálido y seguros, administración de medicamentos, apoyo emocional,
-
- **Medio Extra hospitalario/comunitario:** Brindado atención al paciente, familia y comunidad. como miembro del equipo de salud.

3.2. **FUNCIÓN DOCENTE**

La enfermería como ciencia tiene un cuerpo de conocimientos que le es propia y específica y que le crea la necesidad de trasmitirla. Por una parte la formación de los futuros profesionales en los niveles de planificación, dirección, ejecución y control de la docencia.

Actividades necesarias para cumplir la función docente:

- Educación sanitaria a personas, familias y comunidad.
- Formación continua favoreciendo un alto nivel de conocimientos a todo el personal sanitario mediante cursos, charlas, conferencias, etc.
- Educación permanente, es la obligación que tienen todos los profesionales para seguir auto educándose según el avance de la ciencia.

3.3. **FUNCIÓN ADMINISTRATIVA.**

La administración comienza siempre que una actividad se haga con más de una persona, y en el medio sanitario esto es muy frecuente.

Por definición administrar es actuar conscientemente sobre un sistema social y cada uno de los subsistemas que lo integran, con la finalidad de alcanzar determinados resultados. Es una actividad vinculadora que permite aprovechar la capacidad y esfuerzos de todos los integrantes de una organización dirigiéndolos racionalmente hacia el logro de unos objetivos comunes.

El propósito de la labor administrativa es lograr que el trabajo requerido sea efectuado con el menor gasto posible de tiempo, energía y dinero pero siempre compatible con una calidad de trabajo previamente acordada.

Son muchas las actividades administrativas que realiza enfermería desde los cargos directivos hasta la enfermera asistencial, docentes (en las Universidades) o aquellas que desempeñan su labor en centros de Salud Pública o Comunitaria.

3.4. **FUNCIÓN INVESTIGADORA**

En enfermería se realiza función investigadora mediante todas aquellas actividades que van a fomentar el que la enfermería avance mediante investigaciones, estableciendo los campos en que se considera que enfermería desee trabajar (en colaboración con los otros equipos de salud).



Lic. Enf. Guanilo Reyes Rosa María
Jefa del Departamento de Enfermería.



- Permite aprender nuevos aspectos de la profesión.
- Permite mejorar la práctica.

Algunos campos de investigación son: la comunidad sobre la cual se actúa, el alumno a quien se enseña, la materia docente en sí misma, los procedimientos de enfermería y su efectividad, las pruebas de nuevas técnicas

El Profesional de Enfermería se preocupa por los aspectos biológicos, espirituales, psicológicos y sociales de las personas, centrándose en las respuestas o necesidades que se relacionan con el entorno, la situación social y dinámica familiar, lo cual se justifica teniendo en cuenta que el origen de las enfermedades es multifactorial y que por lo tanto el profesional de enfermería brinda un cuidado con un enfoque holístico con calidad y calidez.

IV- FILOSOFÍA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA:

1. Excelencia. Hacer las cosas que debemos hacer bien y con gusto.
2. Calidad. Hacer bien las cosas desde la primera vez.
3. Actitud de Servicio. Disponibilidad para atender las respuestas necesidades de los demás.
4. Cooperativo. Trabaja en equipo.
5. Responsabilidad. Cumplir con las funciones asignadas.

V- NORMAS ÉTICAS DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA:

1. La preservación de la vida está por encima de intereses personales respetando la ética profesional.
2. Ser siempre profesional en la atención a pacientes.
3. No ser cómplice de atención inadecuada o irresponsable por otros miembros del equipo multidisciplinario.
4. Guardar siempre el secreto profesional y no divulgar información relacionada con los pacientes a personas no autorizadas.
5. Mantener la armonía, discreción, el respeto y la cooperación con los integrantes del equipo multidisciplinario de salud.
6. Brindar trato amable y considerado a usuarios y familiares.
7. El personal de enfermería está obligado a respetar al paciente como persona única e indivisible en toda circunstancia.
8. El personal de enfermería(o) debe aceptar y reconocer la responsabilidad individual que le compete en la toma de decisiones durante su desempeño profesional en el ámbito asistencial, administrativo, docente y de investigación.
9. La enfermera(o) debe evaluar con juicio crítico y técnico la competencia del personal asignado a su cargo basándose en los principios éticos.
10. La enfermera(o) debe tomar la decisión mas adecuada y oportuna en el cuidado de la persona cuando esta en riesgo la vida del paciente, considerando los principios de autonomía, justicia beneficencia y no maleficencia.
11. La enfermera (o) debe administrar ala persona el tratamiento farmacológico prescrito por el personal profesional competente, debiéndose negar a participar en procedimientos no éticos.



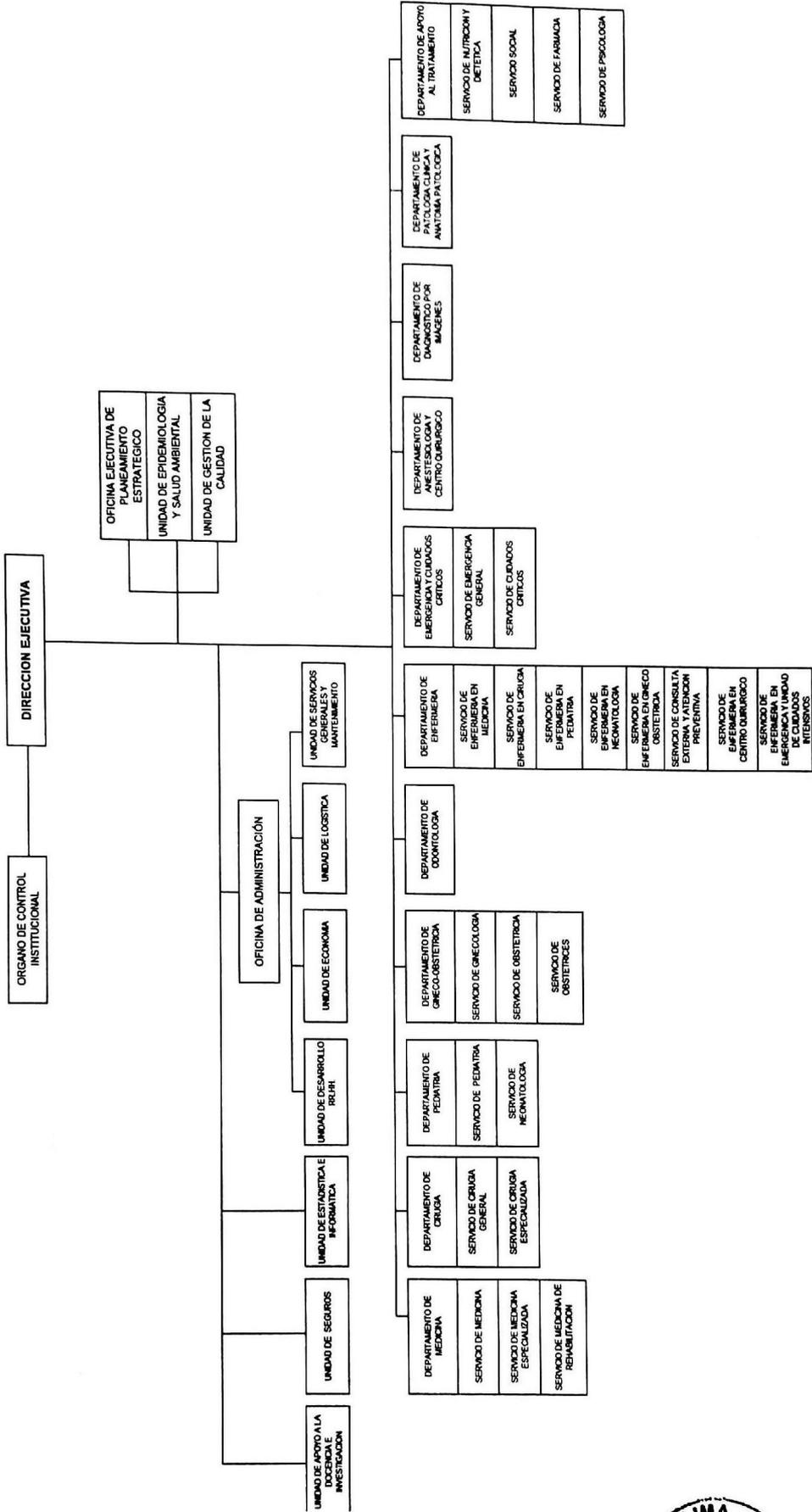
Lic. Enf. Guanilo Reyes Rosa María
Jefa del Departamento de Enfermería.

VI- MARCO OPERATIVO DEL EESS Y/O UNIDAD ORGANCIANCIA

1- ANALISIS SITUACIONAL

- ORGANIZACION:

**ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL
HOSPITAL "SAN JUAN BAUTISTA HUARAL"
APROBADO CON ORDENANZA REGIONAL N°08-2014-CR-RL**



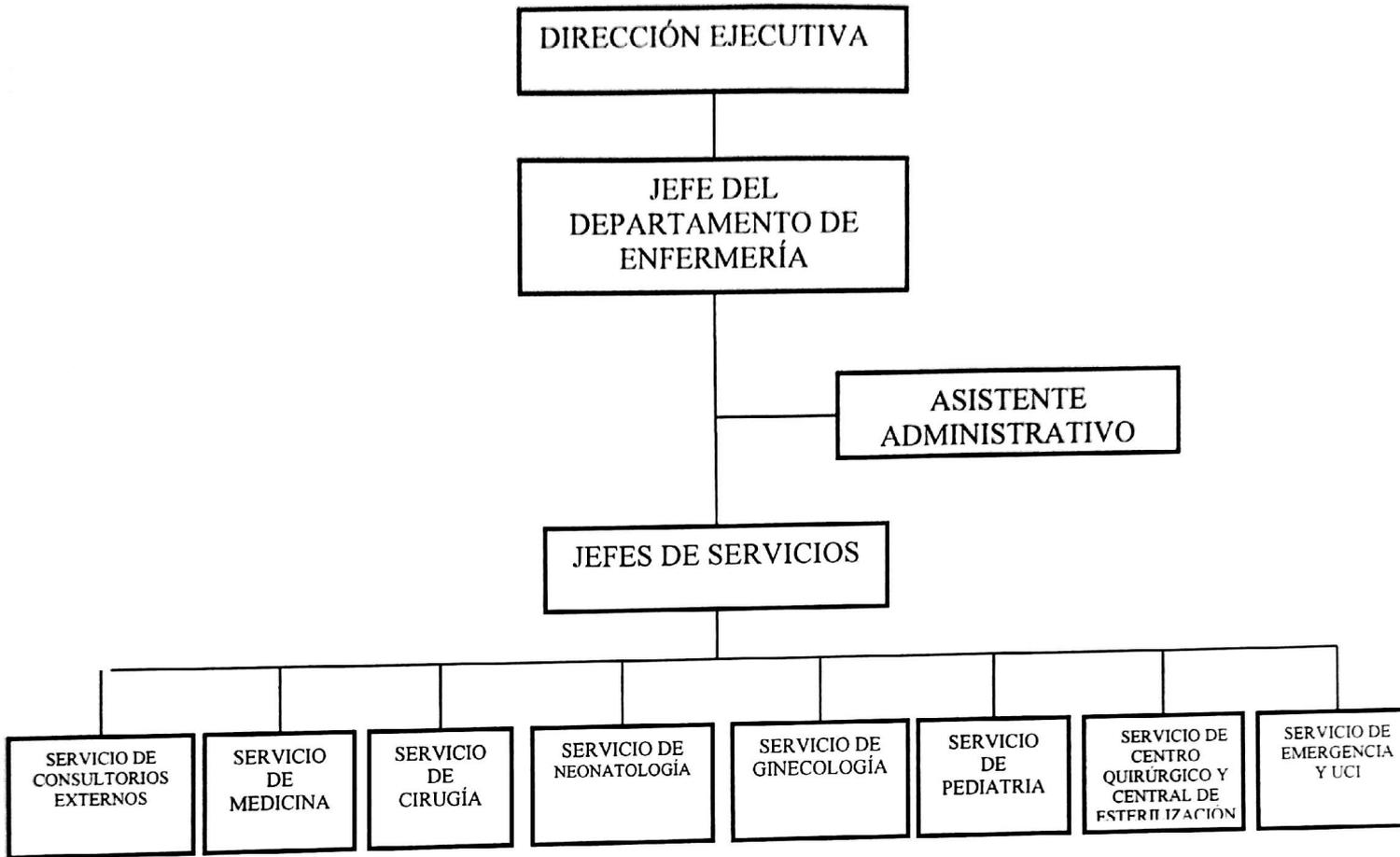
Lic. Enf. GUANILO REYES Rosa María
Jefa del Departamento de Enfermería.



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD

ORGANIGRAMA ACTUAL:



Lic. Enf. GUANILO REYES Rosa María
Jefa del Departamento de Enfermería.



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD

- RECURSOS HUMANOS:

DOTACION DE RECURSOS HUMANOS – LIC. EN ENFERMERIA 2025

| SERVICIOS | NOMBRADOS | PLAZO FIJO | CAS | LOCADOR | TOTAL |
|-----------------------|-----------|------------|-----------|----------|------------|
| JEFATURA | 01 | - | - | - | 01 |
| CONSULTORIOS EXTERNOS | 01 | - | 7 | - | 08 |
| EMERGENCIA | 21 | 01 | 15 | - | 37 |
| CENTRO QUIRÚRGICO | 14 | - | 02 | - | 16 |
| UCI | 09 | - | 02 | - | 11 |
| MEDICINA | 03 | - | 14 | - | 17 |
| CIRUGIA | 08 | - | 03 | - | 11 |
| PEDIATRIA | 05 | - | 01 | - | 6 |
| GINECOLOGIA | 06 | - | - | - | 6 |
| NEONATOLOGIA | 12 | - | 04 | - | 16 |
| ÁREA COVID | - | - | - | - | - |
| TOTAL | 80 | 01 | 48 | - | 129 |

DOTACION DE RECURSOS HUMANOS – TEC. EN ENFERMERIA 2025

| SERVICIOS | NOMBRADOS | PLAZO FIJO | CAS | LOCADOR | TOTAL |
|-------------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|
| CONS. EXTERNO | 10 | 01 | 25 | 03 | 39 |
| EMERGENCIA | 26 | 06 | - | - | 32 |
| CENTRO QUIRÚRGICO | 14 | - | - | - | 14 |
| UCI | 10 | - | 01 | - | 11 |
| MEDICINA | 11 | 03 | 03 | - | 17 |
| CIRUGIA | 11 | - | - | - | 11 |
| PEDIATRIA | 05 | - | - | - | 05 |
| GINECOLOGIA | 13 | - | - | - | 13 |
| NEONATOLOGIA | 07 | - | - | - | 07 |
| ÁREA COVID | - | - | - | - | - |
| TOTAL | 107 | 10 | 29 | 03 | 149 |



Lic. Enf. GUANILO REYES Rosa María
Jefa del Departamento de Enfermería.



VII- INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO.

La estructura hospitalaria es horizontal, la primera planta está diseñada para los servicios de Consulta Externa y los servicios de Hospitalización: Medicina, Cirugía, Pediatría Gineco obstetricia, Centro Obstétrico y Neonatología: Cuidados Intermedios, Atención inmediata y Cuidados Intensivos Neonatales, Centro Quirúrgico: Recuperación y Central de Esterilización; Emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos Generales.

VIII- ACTIVIDADES POR SERVICIO:

a- Servicio Emergencia

Brinda atención las 24 horas del día, los 365 días al del año en las especialidades de Medicina, Cirugía, Pediatría, Ginecobstetricia y Traumatología.

Tópico de Medicina: 01 camilla

Tópico de Pediatría: 01 camilla

Tópico de Cirugía: 02 camillas

Unidad de Shock Trauma: 03 camas

tópico de Ginecobstetricia: 01 camilla

tópico de Traumatología: 01 camilla

Tópico de Procedimientos: (sillones) Inyectables y nebulizaciones

Sala de rehidratación niño. 02 cunas

Sala de Observación I: 06 camas

Sala de Observación II: 06 camas

Sala de Observación de Aislados: 01 cama

Unidad de Cuidados Intensivos Generales: 6 camas y 03 camas UCIN (Cuidados Intermedios).

Cuenta con unidades de apoyo al diagnóstico; laboratorio clínico las 24 horas y personal de reten para radiografías, el equipamiento y ambiente se consideran como buenos. Se cuenta con medios activados de comunicación telefónica y dos ambulancias a disposición continua.

La infraestructura del Servicio de Emergencia y la unidad de cuidados intensivos es construcción con 10 años de antigüedad, por lo que cumple con los estándares requeridos.

b- Consultorios Externos

El servicio de consultorios externos, para brindar la atención ambulatoria al usuario, cuenta con 49 consultorios físicos, en el año 2024 se realizó mantenimiento y mejoramiento de la infraestructura de todos los consultorios médicos; se modernizó la sala de procedimientos de gastroenterología y su consultorio médico. se brinda atención en 22 especialidades (Oftalmología, Gastroenterología, Oncología, Neurología, Ginecobstetricia, Odontología, Psicología, Pediatría, Cardiología, Traumatología, Urología, Hematología, Cirugía, Neumología, Infectología, Medicina Interna, endocrinología, Dermatología, Oftalmología, otorrinolaringología, y neumología y Neurología. A finales del 2024 se

Lic. Enf. GUANILO REYES Rosa María
Jefa del Departamento de Enfermería.





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD

inauguró la Unidad de oncología en la cual se realizan cuidados paliativos y la segunda semana de marzo del presente 2025 se inició la realización de tratamiento con quimioterapia, para eso se cuenta con dos médicos oncólogos y se contrato una enfermera especialista en oncología (por tres meses) y 02 Técnicas de Enfermería. Para poder fortalecer esta unidad en los meses de abril, mayo y junio una enfermera de planta ira a realizar una pasantía al INEN para luego liderar los cuidados de Enfermería oncológicos.

También el 07 de noviembre del 2024 se implemento el Consultorio de Lactancia Materna de Enfermería con dos enfermeras y se atiende de lunes a sábado todos los días.

El año 2024 se logró adquirir, tensiómetros, estetoscopios, balanza pediátrica y MAPA para estudio de la PA. Y además se logro realizar mantenimiento preventivo de los equipos del servicio de consultorios externos y además se abasteció con materiales e insumos para su adecuado funcionamiento.

c-Servicios de Enfermería en Hospitalización

La unidad cuenta con 85 camas funcionales

- **Servicio de cirugía:**

En el año 2024 se logró mejorar la infraestructura y se modernizo el Servicio de Cirugía, con 20 camas: para cirugía general 11, para traumatología y ortopedia 08 y 01 para urología; en la cual laboran 11 enfermeras y 11 técnicos de Enfermería.

- **Servicio de Medicina:**

En el año 2024, el servicio de medicina fue trasladado al área ex Covid, contándose allí con 14 camas de las cuales 04 son para aislados y 02 para neumología. Con 12 enfermeras y 12 técnicos de enfermería en una infraestructura prefabricada que fue acondicionada para tal fin.

Dada la demanda de pacientes en junio del 2024 se implementó el área de Medicina II con 06 camas también en una infraestructura prefabricada acondicionada y se doto de 05 enfermeras y 05 técnicos de enfermería.

En la actualidad contamos con 22 camas funcionales dada la demanda creciente de pacientes de medicina.

- **Servicio de Pediatría:**

El servicio de pediatría cuenta con 05 camas funcionales y un staff de 05 enfermeras y 05 técnicos.

- **Servicio de Ginecobstetricia:**

El servicio cuenta con **27 camas** funcionales de las cuales 12 camas son atendidas por enfermeras (puérperas posts cesáreas y pacientes ginecológicas).



Lic. Enf. GUANILO REYES Rosa María
Jefa del Departamento de Enfermería.



- **Servicio de Neonatología:**

Este Servicio cuenta con 04 áreas de atención:

- 1.- **Unidad de Cuidados Intermedios:** se cuenta con 05 cunas y 2 de reserva.
- 2.- **UCI neonatal:** Se cuenta con una incubadora y una cuna de calor radiante. (02 camas), y una enfermera para UCI y UCI Neonatales.
- 3.- **Atención Inmediata:** Un ambiente de AI en SOP y una en Sala de Partos equipados y una enfermera por turno
- 4.- **Alojamiento Conjunto:** Se cuenta con 15 camas con púerperas tanto de parto eutócico como de cesárea y una enfermera por turno.

- **UCI GENERAL:**

La unidad Cuenta con 06 camas y un staff de 11 enfermeras y 11 técnicos.

La unidad también en el 1ño 2024 recibió mantenimiento de la infraestructura.

El equipamiento ha recibido mantenimiento preventivo y algunos correctivos. Pero aun falta comprar nuevos equipos para reposición como incubadoras, ventiladores mecánicos, equipos de EKG, lámparas de fototerapia, monitores multiparámetros
Tenemos pendiente dar mantenimiento correctivo a un ventilador mecánico y es de conocimiento de la coordinadora de P.P. Materno Neonatal.

d- **Servicio de Enfermería en Centro quirúrgico:**

El servicio cuenta con un staff de 16 enfermeras y 14 técnicos de enfermería, la SOP ha recibido mantenimiento de su infraestructura y acondicionamiento en el año 2024.

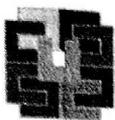
Aunque en el año 2014 por el PP 104 y PP Materno Neonatal se dotaron de instrumental quirúrgico, Aun existe deficiencia de instrumental quirúrgico, electrocauterios, monitores cardíacos, es necesaria su renovación por no haber sido cambiados en mucho tiempo o por haber cumplido su tiempo de vida útil. Referente a las camillas para traslado de pacientes de Recuperación a hospitalización; este año se pasó una cama nueva aun existe la necesidad de ser renovadas por otras nuevas y modernas.

- e- **Servicio de Central de Esterilización:** es un área crítica debido a que su función es abastecer de material estéril a todo el hospital, funciona en un área física que no está de acuerdo a los estándares nacionales, debiendo sus áreas roja, azul y verde estar bien diferenciadas y delimitadas, siendo también un riesgo en la bioseguridad la entrega de material estéril y recepción de material contaminado. Es necesario además contar con equipos para el lavado y secado de material. Es importante mencionar que en el año 2024 se logró obtener a través de la DIRESA una autoclave nueva, pero es muy lamentable que se malogre una o dos veces por mes y genere la necesidad de buscar proveedores del servicio a los hospitales de Huacho y Chancay. Este servicio cuenta con dos enfermeras y trabajan Inter diario.

También es una necesidad urgente contar con contenedores nuevos y de material resistente.



Lic. Enf. GUANILO REYES Rosa María
Jefa del Departamento de Enfermería.



IX- ANALISIS SITUACIONAL.

FODA

| AREA ASISTENCIAL | AREA ASISTENCIAL |
|---|--|
| <p align="center">FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contar con un staff de 129 enfermeras entre nombradas y contratadas. - El 90% de enfermeros cuentan con título de especialidad, acorde al servicio donde laboran. - El 62.8 % de enfermeras es nombrada. - El 37.2 % de enfermeras es CAS (con todos los beneficios). - Contar con 149 técnicos distribuidos en todos los servicios del departamento de enfermería. -Estandarización de registros de enfermería de acuerdo a normatividad vigente (Anotaciones de Enfermería, Kardex, hoja gráfica, balance hídrico) - Fortalecimiento con RRHH enfermeras al servicio de neonatología para la atención en alojamiento Conjunto - Enfermeras del servicio de Neonatología, comprometidas en realizar las actividades de inmunizaciones, tamizaje neonatal. - Enfermeras realizan docencia con Internos de enfermería y técnicos. - Personal nombrado como técnico ya son enfermeros. -El 100% de enfermeras aplican el proceso de atención de enfermería (SOAPIE). - Coordinación con los diferentes servicios para solución de problemas o conflictos relacionados con la atención. - Personal de Enfermería capacitado bioseguridad y segregación de residuos sólidos. - Existencia de insumos y material médico. - Personal de Enfermería concientizado en la importancia del lavado de manos. - Equipamiento en los diferentes servicios - Adquisición de un nuevo esterilizador para el servicio de central de Esterilización. - Enfermeras realizan educación Sanitaria a todos los pacientes. - Implementación de las Jefaturas de Servicio que permite la continuidad del | <p align="center">DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Renuncias intempestivas de enfermeras CAS por mejoras económicas. - Ausencia frecuente de personal por descansos médicos de entidades privadas y ESSALUD de enfermeras y técnicos. - Déficit de enfermeras por Licencias por maternidad sobre todo en el servicio de emergencia -Deficiente y en algunos casos falta de identificación profesional con la institución. - Escasa participación de personal en reuniones mensuales sobre todo en el servicio de emergencia, debido a lo cual se empezaron a desarrollar reuniones virtuales. -Cambios de turnos y reprogramaciones frecuentes durante la programación mensual. - Deficiente infraestructura en Central de Esterilización. - Autoclave nueva se malogra constantemente. - Los ambientes de aislados en los servicios de atención, no cumplen con la infraestructura y las normas de bioseguridad. - Insuficiente equipos de cómputo para realizar el trabajo en Consultorio Externo y emergencia. - Débil cultura institucional. - Crecimiento vegetativo del personal de enfermería. - El 80% de enfermeras tienen un segundo empleo en clínicas particulares lo cual hace que estén cansadas en sus turnos y no participen en las actividades del servicio donde laboran. <p>Deficiente cumplimiento de las medidas de bioseguridad y uso EPP Deficiente evidencia de actualización de</p> |



Lic. Enf. GUANILO REYES Rosa María
Jefa del Departamento de Enfermería.



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD

| | |
|--|---|
| <p>trabajo según las nuevas estructuras.</p> <ul style="list-style-type: none">- Se cuenta con un instrumento para evaluación de personal.- implementación del consultorio de Lactancia Materna.- Se actualizan Guías en los servicios de enfermería- Se participa todos los meses en la Ronda de Seguridad y se levantan observaciones para la mejora de la calidad de atención.- Se cuenta con 08 camas para la hospitalización en el servicio de medicina | <p>sus conocimientos a pesar de participar o tener constancias de cursos virtuales.</p> <ul style="list-style-type: none">- Índices de ocupación de cama bajo el promedio aceptado, especialmente en el servicio de pediatría. |
| <p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none">- Realizar labor docente – asistencial.- Habilitación para el ejercicio profesional.- Existencia de la unidad del Seguro Integral de Salud (SIS).- Convenios con universidades e institutos.- Trabajo concertado con otras instituciones (educación, municipalidad, iglesia, Instituciones organizadas, etc).- Participación de estudiantes de institutos y universidades en actividades institucionales. | <p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none">- Intrusismo profesional en las especialidades de neonatología y centro quirúrgico.- Débil trabajo con los medios de comunicación de la localidad en forma sostenida para conseguir un posicionamiento positivo en la sociedad con respecto a las medidas preventivas de salud.- Hospital del mismo nivel y clínicas cercanas al Hospital.- Instituciones educativas en salud brindan cursos y especialidades virtuales.- Instituciones educativas en salud para especialidades brindan muchas facilidades para las practicas clínicas solicitando constancias de trabajo en las áreas de la especialidad, lo cual no permite el logro de los objetivos de la especialidad, siendo evidente en la practica diaria. |



Lic. Enf. GUANILO REYES Rosa María
Jefa del Departamento de Enfermería.



| | |
|--|--|
| <p style="text-align: center;">AREA ADMINISTRATIVA:</p> <p style="text-align: center;">FORTALEZA</p> <ul style="list-style-type: none">- Existen 08 jefes de servicios de Enfermería con cargo reconocido mediante resolución directoral.- Presencia de la jefa del departamento de enfermería, de la jefa de consultorios externos y del jefe del servicio de emergencia en turnos días Inter diarios.- jefa de enfermeras participa en el comité de auditorías de H.C.-Actualización de Guías de enfermería en los servicios de enfermería.-Reuniones mensuales con jefes del departamento de enfermería con jefes de los servicios de enfermería.- Existe proyección comunitaria a través de las actividades de las estrategias sanitarias.- Participación en la programación de insumos, equipos y materiales médicos en el SIGA y la realización de requerimientos a logística para su adquisición.- Canales abiertos de comunicación con otras jefaturas y reuniones programas y coyunturales.- Participación activa en Comités Institucionales: reuniones y acuerdos. | <p style="text-align: center;">AREA ADMINISTRATIVA:</p> <p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none">- Jefaturas no reconocidas en el CAP, no perciben incentivo económico, sin formalización legal.- Programación de turnos rotativos de los jefes de servicios. Lo cual dificulta el trabajo administrativo del servicio.- Demora en el cumplimiento de entregables.-No se cuenta con un sistema eficaz de dotación, distribución y control de ropería.-Débil participación en la actualización y validación de documentos de gestión en los servicios de atención: MAPRO, Guías de Procedimientos de Enfermería, Guías Intervención de Enfermería.- Limitada interacción para trabajo en equipo.- Limitado o negativa de compromiso del personal asistencial para asumir cargos administrativos.- Materiales de escritorio en escasos y deteriorados, dificultando el trabajo administrativo- Falta de toma de decisiones por parte de las jefas de servicio. |
| <p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none">- Aprobación de la modificación del ROF que incluye el reconocimiento de ocho jefaturas de servicio.Existencia de la Unidad de Seguros Integral de Salud (SIS).-Municipalidades con presupuesto para acciones de salud.-Programa Presupuestal N° 068 y 104 apoyan el Servicio de Emergencia, SOP. UCIN UCI General. | <p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none">- Deficiente presupuesto disponible, para el desarrollo de mejoras e implementación de tecnologías.- Carencia de una política de contrato de recursos humanos.- Empoderamiento de cargos administrativos por Gremio Médico.- Políticas de la gestión de turno. |



Lic. Enf. GUANILO REYES Rosa María
Jefa del Departamento de Enfermería.



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD

10.1 Problemas de la oferta

- Desafíos éticos y morales
- Condiciones laborales inadecuadas
- Deficiente coordinación y comunicación en el personal de enfermera
- Deficiente apoyo emocional y psicológico
- Deficiente educación en salud al paciente
- Escasas competencias en manejo de tecnología en salud
- Escasa motivación para el trabajo en equipo y participación en actividades
- Deficiente elaboración, actualización Guías de enfermería
- Escasa producción en investigación que evidencie el trabajo de enfermería
- Desconfianza de los pacientes hacia los servicios de enfermería
- Sobrecarga de trabajo de los jefes de departamento y servicios.
- Alto índice de ausencia laboral por descansos médicos, licencias
- Deficiente identificación institucional
- Cambios de turnos y reprogramaciones frecuentes
- Insuficiente equipo de cómputo para el trabajo administrativo
- Deficiente cumplimiento de las normas de bioseguridad y uso de EPP
- Deficiente evidencia en la práctica de la actualización de conocimientos de enfermeras y personal técnico de enfermería.
- Los jefes de servicio trabajan en horarios rotativos y realizan trabajo asistencial, lo cual no favorece el trabajo administrativo de sus servicios.
- Negativa de las enfermeras a asumir cargos administrativos
- Dificultad para tomar decisiones de los jefes de servicio

10.2 Problemas de la demanda

- Condiciones laborales inadecuadas
- Carencia de un staff de personal que cubre déficit coyuntural de personal
- Falta de implementación de la Supervisión de enfermería
- Sobrecarga administrativa de la Jefatura de enfermería por multifuncionalidad.
- Inadecuado y deficiente mobiliario de escritorio para los procesos de atención del paciente.



Lic. Enf. GUANILO REYES Rosa María
Jefa del Departamento de Enfermería.

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES POR DESARROLLAR Y CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

| OBJETIVOS | ACTIVIDADES | Unidad de medida | META ANUAL | PROGRAMACIÓN MENSUAL | | | | | | | | | | | | RESPONSABLE | | |
|---|---|--------------------------------|------------|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------------|---|--------------------------------------|
| | | | | E | F | M | A | M | J | J | J | A | S | O | N | | D | |
| O. General: Fortalecer la gestión del cuidado que se brinda al paciente y familia en todos los servicios del departamento de enfermería. | Elaboración y presentación del Plan de Trabajo del Departamento de Enfermería | RD | 1 | | | | X | | | | | | | | | | | Jefa de departamento |
| | Reuniones mensuales con jefes de servicio | ACTA | 12 | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | Jefa de departamento |
| | Evaluación del Plan | Informe | 2 | | | | | X | | | | | | | | | | Jefa de departamento |
| | Aplicar guías clínicas y procedimientos normalizados en la atención de enfermería | Informe de adherencia | 100 % | | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | Jefatura de Enfermería por servicios |
| 1.- Garantizar la calidad de la atención de enfermería brindada al paciente, asegurando intervenciones seguras, oportunas, humanizadas y basadas en evidencia científica. | Realizar supervisiones de la calidad de atención en los servicios de enfermería | Informe de supervisión | 8 | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | Jefatura de Enfermería por servicios |
| | Implementar auditorías de historias clínicas con enfoque en calidad de atención | Informe Auditoría | 3 | | | | | | X | | | | | X | | | | Jefatura de Enfermería por servicios |
| | Capacitar al personal en atención humanizada, comunicación efectiva y bioética | Informe de capacitación | 2 | | | | | | | X | | | | | X | | | Jefatura de Enfermería por servicios |
| | Promover el uso de evidencia científica en la práctica clínica de enfermería | Artículos, guías o resúmenes c | 1 | | | | | | | | | | | | 1 | | | Jefatura de Enfermería por servicios |
| | Implementar mecanismos de retroalimentación del paciente o familiar sobre la atención | Encuesta | 8 | | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | Jefatura de Enfermería por servicios |



Lic. Enf. GUANILO REYES Rosa María
 Jefa del Departamento de Enfermería.

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---------------------------------------|
| de protocolos y notificación oportuna de eventos adversos. | reporte de eventos adversos | | | | | | | | | | | | | | | | | | Enfermería por servicios |
| | Elaboración y seguimiento de indicadores de seguridad | INFORME | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | Jefatura de Enfermería por servicios |
| | Actualización de protocolos y guías clínicas | RD | 05 | | | | | | | | | | | | | | | | Jefatura de Enfermería por servicios |
| | Rondas de seguridad de enfermería en servicios críticos (participar en rondas de seguridad) | INFORME | 12 | | | | | | | | | | | | | | | | Jefatura de Enfermería por servicios |
| | Realizar diagnósticos de clima laboral en el área de enfermería | Encuestas aplicadas – Informe de Resultados | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | Jefatura de Enfermería por servicios |
| | Organizar talleres de manejo del estrés, autocuidado y salud mental | Informe actas | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | Jefatura de Enfermería por servicios |
| | implementar espacios de escucha activa y reuniones de retroalimentación entre equipos | Actas de reunión | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | Jefatura de Enfermería por servicios |
| | Promover campañas de reconocimiento del personal destacado por servicio | Reconocimiento otorgado | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | Jefatura de Enfermería por servicios |
| | Fomentar actividades de integración y convivencia entre el personal | Informe – fotos | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | Jefatura de Enfermería por servicios |
| | Capacitar al personal en habilidades blandas: comunicación, trabajo en equipo, empatía | Informe – actas | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | Jefatura de Enfermería por servicios |
| | Fomentar la colaboración interdisciplinaria en reuniones clínicas y comités | Informes-actas | Asistencia del 100% | | | | | | | | | | | | | | | | Jefatura de Dpto y jefes de servicio. |



Lic. Enf. GUANILO REYES Rosa María
 Jefa del Departamento de Enfermería.

PLAN DE MONITOREO E INDICADORES A CONSIDERAR EN LA SUPERVISIÓN

| INDICADOR | DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR | FORMULA DE CALCULO | FUENTE DE VERIFICACION | ESTANDAR | RESPONSABLE |
|--|--|--|--|----------|----------------------------------|
| OBJETIVO 1: Garantizar la calidad de la atención de enfermería brindada al paciente, asegurando intervenciones seguras, oportunas, humanizadas y basadas en evidencia científica. | | | | | |
| % de servicios con protocolos y guías actualizados | Evalúa si los servicios cuentan con guías y protocolos actualizados | (N° de servicios con protocolos y guías actualizados / N° total de servicios) x 100 | Guías y protocolos actualizados | 100 % | Jefes de servicios de enfermería |
| % de cumplimiento de protocolos de atención de enfermería | Evalúa el grado de adherencia del personal de enfermería a los protocolos y guías clínica | (N° de procedimientos realizados según protocolo / Total de procedimientos observados) x 100 | Actas o reportes de auditorías clínicas Registros de procedimientos de enfermería | ≥ 90% | Jefes de servicios de enfermería |
| % de cumplimiento de higiene de manos | Evalúa si el personal de enfermería realiza correctamente el lavado de manos Adherencia a la técnica correcta de higiene de manos Cumplimiento de los "5 momentos" | (N° de oportunidades cumplidas / Total de oportunidades observadas) x 100 | Checklists de observación directa. Formatos de supervisión de higiene de manos por servicio | ≥ 95% | Jefes de servicios de enfermería |
| % de historias clínicas con registros completos de enfermería | Evalúa el grado de completitud y calidad de los registros realizados por el personal de enfermería en la historia clínica del paciente | (N° de historias clínicas con registros completos / Total auditadas) x 100 | HC, formatos de auditorías, informes de auditoría, Formatos de enfermería auditados | ≥ 95% | Jefes de servicios de enfermería |

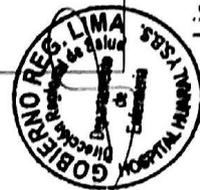


Lic. Enf. GUANILO REYES Rosa María
 Jefa del Departamento de Enfermería.



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD

| Nivel de satisfacción del paciente con la atención de enfermería | Evalúa la percepción del paciente y/o familiar sobre la atención de enfermería recibida | (N° de pacientes satisfechos / Total encuestados) x 100 | Encuestas de satisfacción del paciente | ≥ 90% | Jefes de servicios de enfermería |
|---|---|---|---|---|----------------------------------|
| OBJETIVO 2: Optimizar el uso del recurso humano de enfermería, logrando una adecuada distribución del personal según la demanda de los servicios y fomentando el desarrollo de competencias profesionales. | | | | | |
| Índice de Carga de Trabajo por Paciente (ICTP) | Tiempo de trabajo por paciente | ICTP=Total de horas laborales de enf./N° total de pcts atendidos | Registros de tiempo de atención y carga de trabajo | Depende del tipo de servicio: CC: 5-6 Hospitalización: 2-4. Urgencias: 1-2 Cirugía post operación: 3-5 hrs. X pcte. | Jefes de servicios de enfermería |
| % de cumplimiento de las metas de capacitación establecidas | Este indicador mide la cobertura de las capacitaciones dentro del equipo de enfermería, asegurando que la mayoría del personal participe en las actividades formativas. | N° de capacitaciones programadas/N° de capacitaciones realizadas x100 | Informes de capacitaciones. | Cumplimiento óptimo: 90 -100% Cumplimiento adecuado: 80 – 90 % Cumplimiento insuficiente: menos de 80% | Jefes de servicio de enfermería |
| % de personal evaluado | Cumplimiento del calendario de cumplimiento de evaluaciones de desempeño | N° personal evaluado/Total de personal a evaluar | Registros de evaluaciones de desempeño realizadas. Calendario de evaluaciones establecido. | Cumplimiento óptimo: 90 -100% Cumplimiento adecuado: 80 – 90 % Cumplimiento insuficiente: menos del 80% | Jefes de servicio de enfermería |



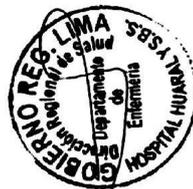
Lic. Enf. GUANILO REYES Rosa Maria
Jefa del Departamento de Enfermería.



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD

OBJETIVO 3: Fomentar la seguridad del paciente en todos los servicios de enfermería a través de la implementación de buenas prácticas clínicas, cumplimiento de protocolos y notificación oportuna de eventos adversos.

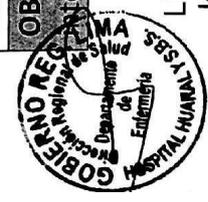
| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| <p>% de personal capacitado en buenas prácticas clínicas y seguridad del paciente</p> | <p>mide la proporción de personal que ha recibido capacitación en buenas prácticas clínicas, protocolos de atención y seguridad del paciente.</p> | <p>N° total de personal capacitado/ N° total de personal X 100</p> | <p>Registros de capacitación del personal. Reportes de cursos o talleres de actualización en seguridad del paciente.</p> | <p>Refleja una fuerte cultura de seguridad y calidad. Buen nivel, pero aún con oportunidades de mejora. Riesgo potencial en la atención, Insuficiente urge reforzar la formación.</p> <p>Jefes de servicio de enfermería</p> |
| <p>≥ 90%</p> | <p>Óptimo</p> | <p>≥ 90%</p> | <p>Reportes de cursos o talleres de actualización en seguridad del paciente.</p> | <p>Refleja una fuerte cultura de seguridad y calidad.</p> |
| <p>80% - 89%</p> | <p>Aceptable</p> | <p>80% - 89%</p> | <p>Reportes de cursos o talleres de actualización en seguridad del paciente.</p> | <p>Buen nivel, pero aún con oportunidades de mejora.</p> |
| <p>< 80%</p> | <p>Insuficiente</p> | <p>< 80%</p> | <p>Reportes de cursos o talleres de actualización en seguridad del paciente.</p> | <p>Riesgo potencial en la atención, Insuficiente urge reforzar la formación.</p> |



Lic. Enf. GUANILO REYES Rosa María
Jefa del Departamento de Enfermería.

| % de personal sensibilizado en el reporte de eventos adversos | Mide la proporción de personal de enfermería que ha recibido charlas, talleres o campañas informativas sobre la importancia del reporte de eventos adversos | N° de personal sensibilizado /N° total de personal de enfermería X 100 | <input checked="" type="checkbox"/> Listas de asistencia a talleres o charlas de sensibilización. <input checked="" type="checkbox"/> Informes de capacitación del área de calidad o enfermería. | ≥ 90% Óptimo Alta concientización del personal. 80% - Aceptable Buen nivel, con áreas de mejora 89% < Insuficiente Urge fortalecer campañas de sensibilización de 80% | Jefes de servicio de enfermería |
|--|---|--|---|--|---------------------------------|
| % de servicios que reportan indicadores de seguridad del paciente de forma periódica | Mide cuántos servicios cumplen con la entrega periódica (mensual, trimestral, etc.) de sus indicadores de seguridad establecidos. | N° de servicios que reportan /N° total de servicios X 100 | Reportes de indicadores, actas de comités de calidad, sistemas de información hospitalaria. | ≥ 90% Óptimo Excelente cumplimiento de evidencia cultura de seguridad y mejora continua. 80% - Aceptable Buen cumplimiento, pero puede reforzarse en algunos servicios. 89% < Insuficiente Débil implementación del sistema de reporte, requiere acciones correctivas. 80% | Jefes de servicio de enfermería |
| % de cumplimiento de las rondas de seguridad programadas | Mide cuántas rondas se realizaron según el cronograma establecido. | N° total de Rondas realizadas/ Rondas programadas X 100 | Cronograma de rondas, formatos de registro firmados por responsables. | ≥ 95% | Jefes de servicio de enfermería |
| % de acciones correctivas implementadas tras hallazgos en rondas | Mide la eficacia de las rondas al traducirse en mejoras concretas. | N° de acciones implementadas/N° total de hallazgos X 100 | Planes de mejora, actas de seguimiento, registros de acciones correctivas. | ≥ 85% | Jefes de servicio de enfermería |

OBJETIVO 4: Desarrollar un entorno de trabajo positivo y saludable para todo el personal de enfermería, promoviendo el respeto, la colaboración interdisciplinaria, el bienestar emocional y el reconocimiento del desempeño



Lic. Enf. GUANILO REYES Rosa María
Jefa del Departamento de Enfermería.



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD

| % de personal de enfermería encuestado para el diagnóstico de clima laboral | Mide el nivel de participación del personal de enfermería en la evaluación del clima laboral institucional o del servicio, lo cual permite obtener una muestra representativa y confiable para tomar decisiones de mejora. | N° de personal encuestado/N° total de personal de enfermería X 100 | Listas de control de encuestas aplicadas | Excelente representatividad y cobertura Buena participación, aceptable Baja participación, puede sesgar resultados | Jefes de servicios de enfermería |
|---|--|---|--|--|----------------------------------|
| % de servicios que participan en campañas de reconocimiento | Mide cuántos servicios de enfermería implementan o participan activamente en las campañas de reconocimiento organizadas. | N° de servicios que participan /N° total de servicios de enfermería | Informes de campaña, registros de participación, actas o listas de nominaciones. | ≥ 90% 80% – 89% < 80% | Jefes de servicios de enfermería |



Lic. Enf. GUANILO REYES Rosa Maria
Jefa del Departamento de Enfermería.



XI. PROGRAMACIÓN Y EVALUACIÓN DE METAS FISICAS DE ACTIVIDADES DE ENFERMERÍA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA 2025.

Adjunto:

- Plan Operativo Institucional del Departamento de Enfermería 2025

| Nº | DENOMINACIÓN | META PROGRAMADA 2024 | META PROGRAMADA 2025 |
|----|---|----------------------|----------------------|
| 01 | ATENCIONES DE ENFERMERÍA EN CONSULTORIOS EXTERNOS | 48,840 | 54,984 |
| 02 | ATENCIONES DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIA | 449,136 | 449,136 |
| 03 | ATENCIONES DE ENFERMERÍA EN UCI | 195,936 | 195,936 |
| 04 | ATENCIONES DE ENFERMERÍA EN PEDIATRÍA | 41,666 | 28,874 |
| 05 | ATENCIONES DE ENFERMERÍA EN CIRUGÍA | 68,316 | 73,908 |
| 06 | ATENCIONES DE ENFERMERÍA EN GINECOLOGÍA | 60,156 | 60,156 |
| 07 | ATENCIONES DE ENFERMERÍA EN ALOJAMIENTO CONJUNTO | 57,121 | 47,785 |
| 08 | ATENCIONES DE ENFERMERÍA EN UCIN. | 12,802 | 12,044 |
| 09 | ATENCIÓN INMEDIATA NEONATAL | 17,384 | 13,124 |
| 10 | CUIDADOS INTERMEDIOS NEONATALES | 31,340 | 15,356 |
| 11 | ATENCIONES DE ENFERMERÍA EN MEDICINA | 143,286 | 144,594 |
| 12 | ATENCIONES DE ENFERMERÍA EN CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN | 693,360 | 729,000 |
| 13 | ATENCIONES DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO | 31,404 | 31,020 |



Lic. Enf. GUANILO REYES Rosa María
Jefa del Departamento de Enfermería.



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD

| Indicador | Fórmula | Frecuencia | Meta de referencia |
|--|--|------------|---------------------|
| % de cumplimiento del rol de turnos | $(N^{\circ} \text{ de turnos cubiertos} / N^{\circ} \text{ total de turnos programados}) \times 100$ | Mensual | $\geq 95\%$ |
| % de servicios con protocolos y guías actualizados | $(N^{\circ} \text{ de servicios con protocolos actualizados} / N^{\circ} \text{ total de servicios}) \times 100$ | Semestral | 100% |
| Ratio enfermera/paciente por servicio | $N^{\circ} \text{ de enfermeras por turno} / N^{\circ} \text{ de pacientes atendidos}$ | Mensual | Según norma técnica |



Lic. Enf. GUANILO REYES Rosa María
Jefa del Departamento de Enfermería.