



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital Nacional Docente
Madre-Niño "San Bartolomé"

N° 039 2026-DG-HONADOMANI-SB



Resolución Directoral

Lima, 10 de Febrero de 2026

VISTO:

El Expediente N° 00123-26 Y 00563-26; sobre el "Plan de trabajo 2026 del Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño - San Bartolomé", para el periodo 2026;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo I y II del Título Preliminar de la Ley N°26842, Ley General de Salud, dispone que, "La salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, y que la protección de la salud es de interés público. Por tanto, es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla";

Que, mediante Resolución Ministerial N°064-2025/MINSA, se aprobó el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030 del Ministerio de Salud, el cual establece los objetivos estratégicos y lineamientos que orientan la gestión institucional del sector salud, siendo de obligatorio cumplimiento para los órganos y unidades orgánicas del Ministerio de Salud y sus organismos dependientes;

Que, a través de la Resolución Ministerial N°215-2025/MINSA, se aprobó la Directiva Administrativa N°375-MINSA/OGPPM-2025, que regula la formulación, aprobación, seguimiento y evaluación de los planes específicos en el Ministerio de Salud, estableciendo la necesidad de contar con instrumentos de planificación operativa alineados al PEI y al Plan Operativo Institucional - POI;

Que, mediante Resolución Directoral N°086-2023-DG-HONADOMANI-SB, se aprobó la Directiva Administrativa N°002-HONADOMANI-SB-OEPE-2023, la cual establece los lineamientos para la formulación, revisión, aprobación, modificación y difusión de documentos normativos en el Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", resultando aplicable al Plan de Trabajo Anual de las oficinas y unidades orgánicas del hospital;

Que, mediante Resolución Directoral N°128-2025-DG-HONADOMANI-SB, se aprobó el Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2026-2028 del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", instrumento que define las acciones estratégicas, metas e indicadores a ser desarrollados por las unidades orgánicas durante dicho periodo;

Que, mediante Resolución Directoral N°375-2025-DG-HSB, se aprobó el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2026 del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", el cual establece las actividades operativas y presupuestales a ejecutar en el año fiscal 2026, siendo necesario que los planes de trabajo de las oficinas se encuentren debidamente articulados a dicho instrumento;

Que, el Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", en el marco de sus funciones, ha formulado el "Plan de trabajo 2026 del Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño - San Bartolomé", el mismo que contiene objetivos, actividades, responsables e indicadores orientados a fortalecer la calidad del cuidado, la seguridad del paciente y la adecuada aplicación del Proceso de Atención de Enfermería (PAE), en concordancia con los instrumentos de gestión institucional vigentes;



Que, el referido "Plan de trabajo 2026 del Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño - San Bartolomé" ha sido elaborado conforme a los lineamientos técnicos y normativos establecidos por el Ministerio de Salud y el Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", encontrándose alineado al PEI 2025-2030 del MINSA y al POI Multianual 2026-2028 y POI Anual 2026 del Hospital, por lo que resulta viable su aprobación mediante Resolución Directoral;



Que, con Nota Informativa N°005-2026-DE-HONADOMANI-SB de fecha 05 de enero de 2026 del Expediente N°000123-26, la Jefa del Departamento de Enfermería, remite al Director General del el Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", el "Plan de trabajo 2026 del Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño - San Bartolomé";



Que, mediante Proveído N°019-2026-OEPE-HONADOMANI-SB el cual hace suyo el Informe N°004-2026-UPO-OEPE-HONADOMANI-SB de fecha 20 de enero de 2026 del Expediente N°000123-26, El Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, opina que, de acuerdo a lo observado según la revisión, la estructura y contenido del anteproyecto del "Plan de trabajo 2026 del Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño - San Bartolomé", este presenta observaciones que deben ser subsanadas;

Que, con Nota Informativa N°0065-2026-DE-HONADOMANI-SB de fecha 26 de enero de 2026 del Expediente N°00563-26, la Jefa del Departamento de Enfermería, remite al Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", el "Plan de trabajo 2026 del Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño - San Bartolomé" con las subsanaciones correspondientes;



Que, mediante Proveído N°026-2026-OEPE-HONADOMANI-SB el cual hace suyo el Informe N°009-2026-UPO-OEPE-HONADOMANI-SB de fecha 28 de enero de 2026 del Expediente N°00563-26, El Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, opina favorablemente sobre el "Plan de trabajo 2026 del Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño - San Bartolomé", para el periodo 2026;



Que, mediante Memorando N°038-2026-DG-HONADOMANI-SB de fecha 02 de febrero de 2026, el Director General del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" solicita a la Oficina de Asesoría Jurídica, proyectar el acto resolutivo del: "Plan de trabajo 2026 del Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño - San Bartolomé", para el periodo 2026;

Que, la Oficina de Asesoría Jurídica mediante Nota Informativa N°045-2026-OAJ-HONADOMANI-SB, procede con lo solicitado por Director General, adjuntando el correspondiente acto resolutivo;

Con la visación del Director Adjunto, de la Jefa del Departamento de Enfermería, del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico y del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé";

Que, en uso de las facultades y atribuciones conferidas el Director General del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", mediante Resolución Ministerial N°737-2025/MINSA y de acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" aprobado mediante la Resolución Ministerial N°884-2003-SA/DM;

SE RESUELVE:

Artículo Primero. – **Aprobar** el "Plan de trabajo 2026 del Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño - San Bartolomé", para el periodo 2026.

Artículo Segundo. – **Disponer** que el Departamento de Enfermería, implemente la difusión interna de lo aprobado en el artículo primero, en el Hospital Nacional Docente Madre Niño - "San Bartolomé", para el periodo 2026.



Resolución Directoral

Lima, 10 de Febrero de 2026



Artículo Tercero.- Disponer que la Oficina de Estadística e Informática a través del responsable del Portal de Transparencia de la Institución, se encargue de la publicación del citado plan aprobado por la presente Resolución Directoral, en la dirección electrónica www.sanbartolome.gob.pe

Regístrese, Comuníquese y Publíquese,

MAZA/MAZA/MOE/AFCE/JCVO
C.C.

- DA
- DPT. EMF
- OEPE
- OAJ
- OEI
- Archivo.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO
"SAN BARTOLOME"
Dr. Manuel Zaña Asunción
DIRECTOR GENERAL
CMP: 27604 RNE: 16086

10

11

12

13

14

15

HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO

“SAN BARTOLOME”

**PLAN DE TRABAJO 2026 DEL
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA**

MIRIAM ESTHER ORTIZ ESPINOZA

LICENCIADA DE ENFERMERIA

MG. EN ECONOMÍA DE LA SALUD

DRA. EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA

C.E.P. 11156

Enero - 2026

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	2
I. RESUMEN EJECUTIVO	2
II. DIAGNOSTICO SITUACIONAL DEL DEPARTAMENTO	3
2.1 Organización y funciones del departamento	
2.2 Características del departamento.	
2.3 Producción del departamento.	
2.4 Normas y protocolos de atención.	
2.5 Recursos Institucionales.	
2.6 Dotación de recursos humanos.	
2.7 Recursos materiales, bienes y servicios.	
2.8 Infraestructura y equipamiento.	
2.9 Análisis FODA.	
2.10 Identificación y priorización de problemas.	
III. Objetivos Y Metas Operativas Propuestas	11
IV. Programación de Actividades a Desarrollar y Cronograma de Implementación	12
Matriz: Programación de Actividades	
V. MONITOREO E INDICADORES DE SUPERVISION	13
VI. RENDICION DE CUENTAS E INDICADORES DE EVALUACION	13

INTRODUCCIÓN

El Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" (HONADOMANI SB) es un hospital especializado de referencia nacional con categoría III-E, que es órgano desconcentrado del Ministerio de Salud (MINSA).

El Departamento de Enfermería tiene como ámbito funcional a todas las áreas asistenciales del HONADOMANI SB, en los cuales brinda cuidados del Proceso de Atención de Enfermería (PAE) relacionados con el diagnóstico, tratamiento y recuperación de la salud de la madre, el niño y el adolescente; mediante la prevención de daños y promoción de salud, para lo cual cuenta con profesionales y con personal técnico de enfermería que brindan los cuidados especializados con enfoque integral a los pacientes y por extensión a las familias.

Aplicando estrategias e intervenciones que implementen nuevos modelos en la ejecución del PAE y permitan el desempeño eficaz y eficiente de los recursos que dispone el Departamento.

1. RESUMEN EJECUTIVO

El presente Plan de Gestión consigna los planteamientos que debe considerar la Jefatura del Departamento de Enfermería para dirigir y controlar los recursos disponibles y el potencial humano especializado, procurando que el cuidado de enfermería sea eficaz y cumpla estándares de calidad, considerando la adaptación a los avances tecnológicos de su campo profesional, buscando la calidad y seguridad de la atención y por tanto la satisfacción de los usuarios. Como órgano de línea del HONADOMANI SB, el Departamento de Enfermería tiene dependencia directa de la Dirección General. Como unidad productora de servicios de salud (UPSS), se encarga del adecuado desarrollo del PAE y el mejoramiento de la calidad que contribuye a la gestión clínica y la seguridad del paciente. En esa perspectiva, se plantean los siguientes objetivos para la gestión del periodo 2026:

1. Mejorar la formulación y verificación del uso de las guías de procedimientos para atención de enfermería.
2. Innovar los procedimientos de atención de enfermería acorde al avance tecnológico que permitan mayor eficacia, eficiencia, calidad y seguridad.
3. Fortalecer las competencias en la calidad de atención de los(as) enfermera(o)s y técnica(o)s del departamento
4. Proponer la implementación de una nueva organización estructural del Departamento acorde a la categoría de alta especialización del hospital, el avance de la ciencia y la gestión por procesos
5. Incrementar la especialización del personal acorde a las necesidades de atención del hospital

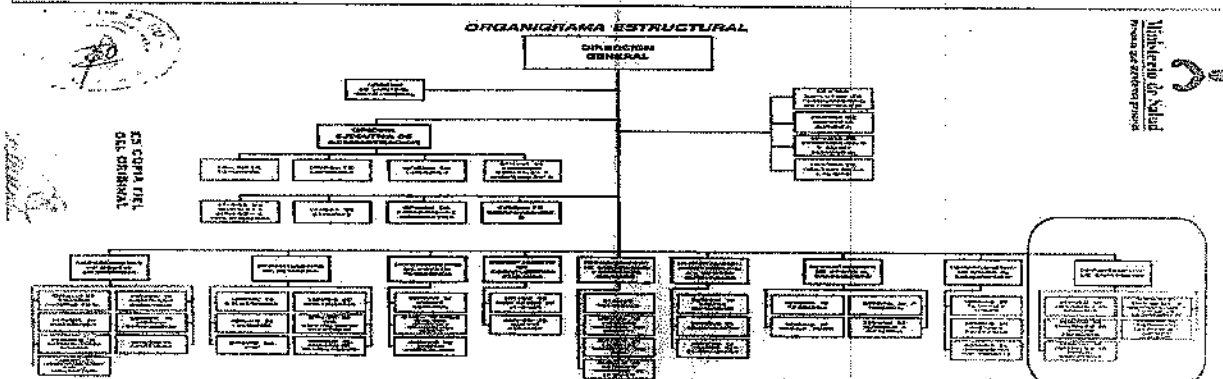
Los objetivos y las actividades propuestos en el presente plan, constituyen la pauta de gestión para el Departamento y sus Servicios en el periodo 2026.

II. DIAGNOSTICO SITUACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

2.1 ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO

El Departamento de Enfermería es un órgano de línea del HONADOMANI SB que se encarga de asegurar la ejecución de actividades y procedimientos del cuidado de enfermería que garanticen 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, funciona bajo la conducción de la Jefatura del Departamento y tiene asignado los siguientes objetivos funcionales:

- Brindar atención integral de enfermería a los pacientes del Hospital San Bartolomé, con enfoque de la calidad, de mejoramiento continuo y de seguridad del paciente, sustentada en principios éticos, humanísticos y profesionales.
- Participar en el establecimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos organizacionales.
- Facilitar la coordinación y comunicación para brindar el cuidado de enfermería y la administración de las prescripciones médicas y tratamientos a los pacientes.
- Promover el desarrollo de las acciones de salud dirigidas a lograr el bienestar, físico, mental y social del paciente y su familia.
- Tomar conocimiento y actuar en relación a las ocurrencias, reportes e informes de enfermería de acuerdo a las normas, para facilitar el cuidado de enfermería.
- Coordinar con la Dirección General, Sub-Dirección, Departamentos y Servicios, Oficinas y Unidades asesoras y de Apoyo Administrativo para el desarrollo de la atención integral de enfermería.
- Programar y controlar la atención integral de enfermería en Consulta Externa, Emergencia y Cuidados Intensivos Pediátricos, Cuidados Intensivos Neonatales, Cuidados Intensivos de la Mujer, Gineco Obstetricia, Neonatología, Pediatría, Cirugía Pediátrica, Central de Esterilización y Suministro, Centro Quirúrgico y Estrategias Sanitarias.
- Desarrollar la gestión de la unidad orgánica bajo el enfoque de gestión clínica y desarrollo de recursos humanos por competencias.
- Contar con mecanismos de comunicación, información, entrenamiento, orientación y capacitación permanente al personal profesional de enfermería y técnicos de enfermería.
- Promover el cumplimiento de las normas de bioseguridad en la atención de enfermería.
- Promover, apoyar y desarrollar la investigación y la docencia en el campo de la atención de enfermería.
- Elaborar, actualizar y promover el cumplimiento de los documentos de gestión, las Guías de Procedimiento Asistencial y Manuales en la atención de enfermería.



El Departamento es una unidad de organización grande, que según el ROF vigente cuenta con 05 Servicios debidamente formalizados. En el Cuadro de Asignación de Personal provisional

(CAP) vigente del HONADOMANI SB, se consigna 576 cargos ocupados para el Departamento de Enfermería; cuenta con 01 cargo de Jefatura del Departamento y 05 de jefatura de los Servicios, 07 de Supervisoras, 255 cargos de Enfermeras asistenciales y 302 cargos de Técnicos y Auxiliares de Enfermería.

CAP-D DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA	SP-DS	SP-EI	SP-ES	SP-AP	General	Contratos
Jefatura del Departamento	6	0	5	7	18	1
Serv. Enfermería en Pediatría	3	0	61	63	127	2
Serv. Enfermería en Cirugía Pediátrica	2	0	26	29	51	4
Serv. Enfermería en Gineco-Obstetricia	3	0	42	107	152	12
Serv. Enfermería en Anestesiología y Central de Esterilización	2	0	37	51	90	3
Serv. Enfermería en Emergencia y Cuidados Críticos	3	0	84	51	138	2
Total	19	0	255	302	576	24

2.2 CARACTERÍSTICAS DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

El Departamento de Enfermería proporciona cuidados de enfermería con enfoque integral y de calidad, brindando servicios de enfermería para la salud sexual y reproductiva de la mujer y para la atención integral del feto, neonato, lactante, niño y adolescente, en los diferentes servicios y unidades de cuidados especializados del hospital.

La finalidad del Departamento de Enfermería es contribuir a la recuperación integral de sus pacientes (mujeres, adolescentes y niños), brindando cuidados y atenciones especializadas de enfermería con estándares de calidad y seguridad en su tratamiento y recuperación, así como actividades preventivas y de promoción de la salud a su familia. Para lograr sus objetivos el personal de enfermería, con apoyo del personal técnico, realizan procesos y procedimientos de cuidado y emplean material y equipos biomédicos de alta tecnología. El trabajo en todos los Servicios requiere que se planifique, organice, dirija y controle el desempeño del recurso humano especializado y el uso de los recursos materiales.

Cuidados de Enfermería

Los cuidados de enfermería se realizan en las unidades productoras de servicios (UPSS):

- **Consultorios Externos:** Se tiene asignación de enfermeras y técnico/as en:

Triaje: para permitir que la atención sea fluida e integral en los consultorios de medicina pediátrica, cirugía pediátrica, Gineco- Obstetricia y sub especialidades pediátricas.

Programas: Se cuenta con consultorios de Inmunizaciones, Crecimiento y Desarrollo. Broncopulmonares, UCPTD, en los cuales la participación de la Enfermera y Técnicos de Enfermería cumple un rol importante para la atención.

Procedimientos de alta complejidad: En GASTROENTEROLOGÍA para asistencia y participación en endoscopías. En NEUMOLOGÍA para aspirados gástricos y otros procedimientos. En OFTALMOLOGÍA para la preparación pre quirúrgica, atención post quirúrgica, curaciones y Tamizaje Oftálmico. En OTORRINO tamizaje auditivo, audiometría y potenciales otacústicos. En GINECOLOGÍA para realizar procedimientos indicados por el

- especialista. En consultorio de NEONATOLOGÍA para triaje de recién nacidos, charlas educativas y consejería. En AYUDA DIAGNOSTICA para procedimientos radiológicos.
- **Hospitalización:** contamos con los servicios de Medicina Pediátrica, Cirugía Pediátrica y Gineco-Obstetricia. Donde se atiende pacientes de grado de dependencia I, II, y III.
 - El mayor porcentaje de enfermeras tienen especialidad en el Servicio asignado.
 - **Emergencias y Urgencias:** tiene dos áreas: 1) Gineco-obstetricia y 2) pediatría. En emergencia pediátrica, para la unidad de trauma shock, cirugía menor y observación, se dispone de Licenciadas en enfermería especialistas en emergencias y desastres, asimismo en la Unidad de Triage y la Unidad de Transporte Asistido. La infraestructura tiene limitaciones para la demanda de atención de emergencia.
 - **Centro Quirúrgico:** Cuenta con 06 quirófanos y dos ambientes de recuperación que resulta insuficiente para la demanda de intervenciones quirúrgicas. En Centro Quirúrgico se programa las 24 horas del día licenciadas en enfermería especialistas en Centro Quirúrgico y personal técnico en enfermería experimentado para asistir procedimientos quirúrgicos especializados.
 - **Unidades de Cuidados Intensivos:** Existen 3 servicios, la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales (UCI-NEO), Unidad de Terapia Intensiva Pediátrica (UTIP) y el Servicio de Cuidados Críticos de la Mujer (SCCM). Se cuenta con equipos de profesionales y técnicos, con enfermeras especialistas y personal técnico que es insuficiente, debido a la alta rotación y demanda de pacientes.
 - **Central de Esterilización:** Realiza sus actividades de apoyo a cargo de personal de enfermeras especialistas en central de esterilización y personal técnico. La infraestructura es acondicionada y presenta limitaciones.

Grado de Dependencia

Según corresponde a un hospital de categoría III-E, se atiende:

- **Pacientes con Grado de Dependencia IV,** en los servicios críticos de neonatología, Unidad de Terapia Intensiva Pediátrica, Emergencia y UCIM.
- **Pacientes con Grado de Dependencia III,** en medicina pediátrica por pacientes conectados a ventilación mecánica y equipos que requieren atención especializada del personal profesional de enfermería.
- **Pacientes con Grado de Dependencia II,** en servicios de Gineco-obstetricia, algunas áreas de pediatría y la unidad de rehidratación oral.
- **Pacientes con Grado de Dependencia I,** en procedimientos ambulatorios, consulta externa y servicios de cirugía ambulatoria.

2.3 PRODUCCIÓN DEL AREA DE ENFERMERÍA**PRODUCCION DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA 2025**

SERVICIO	Tareas	Programa do Anual	Ejecutado					%
			I Trim	II trim	III trim	IV Trim	Total	
GINECO OBSTETRICIA	Cuidados.	331024	78793	87237	86763	86762	339555	102%
	Procedi.	92086	22099	23787	23340	23340	92566	100%
EMERGENCIA PEDIATRICA	Cuidados	206648	47587	51061	53227	53220	205095	99%
	Procedi.	100880	22756	24124	26248	26246	99374	98%
PEDIATRIA	Cuidados	354119	84119	90000	89794	89796	386709	109%
	Procedi.	221863	50863	57000	56750	56752	221365	99%
CIRUGIA PEDIATRICA	Cuidados	163663	36849	42814	39192	39195	158050	96%
	Procedi.	32954	7336	8818	8173	8174	32501	98%
CONSULTA EXTERNA	Cuidados.	21285	5285	5200	5163	5168	20816	97%
	Procedi.	23829	5952	5877	5945	5946	23720	99%
CENTRO QUIRURGICO	Cuidados	395710	99526	101984	99758	99760	401028	101%
	Procedi.	72305	18016	18789	18243	18250	73298	101%
BRONCO PULMONAR	Cuidados	2154	536	538	531	540	2145	99%
	Procedi.	1786	446	440	440	440	1766	98%
INMUNIZAC.	Cuidados de Enf. Inmunizac.	19347	5138	5209	4711	4710	19768	102%
	Procedim. de Enf. Inmunizac.	2289	536	552	588	586	2262	98.8%
	Vacunación Recién Nacido	3282	793	809	849	850	3301	100%
	Vacunación a mayores	7428	1037	2391	2493	2492	8413	113%
CENTRAL DE ESTERILIZAC.	Procedimientos técnicos	1452228	332026	370202	363389	363389	1429006	98.4%
	Procedimientos de gestión.	89128	22054	22050	22050	22050	88204	98.9%
UTIP	Procedi.	1020000	255000	255000	255000	255000	1020000	100%
	Cuidados	1104000	276000	276000	276000	276000	1104000	100%
UCI NEO	Procedi.	249758	61795	61438	61707	61700	246640	98.7%

	Cuidados	368797	91451	91346	91657	91655	366109	99.2%
UCI MUJER	Procedi.	26131	6413	6518	6616	6615	26162	100%
	Cuidados	99159	24641	24718	24925	24923	99207	100%
NEONATOLOGIA	Procedi.	144348	36050	36088	36180	36182	144500	100.1%
	Cuidados	210135	48050	54085	54108	54106	210349	100%

Fuente: Oficina de Estadística e Informática- HONADOMANI-SB-2025

- Indicadores Hospitalarios: para el Departamento de Enfermería, son:

RAZÓN DE EVENTOS ADVERSOS EN ATENCIÓN DE ENFERMERÍA

EVENTOS ADVERSOS	2025	
	Nº	%
CAIDA DE PACIENTE	7	43.75
QUEMADURA POR EXTRAVASACIÓN	1	6.25
FLEBITIS	0	0
SALIDA DE CVC	2	12.5
ROTURA DE PICC	1	6.25
DESFAZELACIÓN DE MII	0	0
QUEMADURA c/ AGUA CALIENTE	1	6.25
FUGA DE PACIENTE	0	0.0
UPP	0	0.0
CONVULSIÓN	0	0.0
INFILTRACIÓN VENOSA	1	6.25
EXTRAVASACIÓN	3	18.75
Total eventos adversos del periodo	16	100.0

De enero a noviembre del 2025

INDICADORES DE EFICIENCIA Y EFICACIA DEL 2025

		2025	%
PROCENTAJE DE FLEBITIS	Nº DE PAC. REPORT. CON FLEB.	0	0
	Nº TOTAL DE VENOPUNT.	11,905	
PORCENTAJE DE NIÑOS PROTEGIDOS.	Nº DE NIÑOS PROTEGIDOS	2,841	100
	Nº DE NIÑOS PROTEG. PROGR.	2,841	

INDICADOR DE PORCENTAJE DE PAQUETES RE-ESTERILIZADOS:

El resultado del año 2025 (enero a noviembre) fue 0.017% (42 paq. re-esterilizados / 2343,794 paq. esterilizados). Este indicador nos muestra las veces que se ha re-esterilizado los paquetes, lo cual ocurre por diferentes variables que son sujeto de análisis y mejora.

El desempeño aceptable de los indicadores permite verificar el compromiso del personal de enfermería con los estándares de calidad, fidelidad en la información y reportes de las actividades.

		2025	%
PORCENTAJE DE PAQUETES PRESTABLECIDOS EN C. ESTERILIZACION.	N° PAQ. REESTERILIZADO.	42	0.017
	N° PAQ. ESTERILIZADO.	234,794	

2.4 NORMAS Y PROTOCOLOS DE ATENCION

- Se cuenta con los siguientes documentos normativos vigentes: Manual de Organización y Funciones (MOF), Manual de Procesos y Procedimientos del Departamento de Enfermería (Mapro), y Guías de Procedimientos Asistenciales.
- Al año 2024 se contaba con 92 Guías de Procedimientos Asistenciales de diferentes servicios y sub especialidades validadas y aprobadas. En el periodo 2025, se han elaborado otras guías, según se consigna en el cuadro.

GUIAS ELABORADAS	2025
Guías de Atención de Enfermería	25

Las guías están pendientes de aprobación por no contar con código de CPMS.

Se formulan y actualizan de acuerdo al avance tecnológico y a la incorporación de nuevos procedimientos y especialidades.

2.5 RECURSOS INSTITUCIONALES.

El Departamento de enfermería dispone de diversos recursos que son asignados por parte de los órganos administrativos del hospital y que deben programarse y emplearse de manera eficiente. Es importante considerar el requerimiento oportuno de materiales y equipos para el trabajo de enfermería.

2.6 DOTACIÓN RECURSOS HUMANOS

El Departamento de enfermería cuenta con 670 recursos humanos, el 49.70% es personal técnico de enfermería y 50.30% son profesionales de enfermería.

Del grupo profesional, el 75.15% son nombrados, 16.11% son CAS y el 8.74% tiene condición de tercero.

Del Grupo Técnica(o)s, el 80.60% son nombrados, 10.91% son CAS y 8.49% son terceros.

		NOMB.	CAS	TERCEROS	Total
Enfermeras	N°	253	54	29	337
	%	75.15%	16.11%	8.74%	100.0%
Técnica/os de Enfermería	N°	268	36	28	333
	%	80.60%	10.91%	8.49 %	100.0%

	Total	Sin Especialidad	Especialistas		Maestrias	Doctorado
			con título	En trámite		
Enfermeras	337	58	210	16	32	2
	100.0%	18.23 %	66.03%	5.03%	10.06%	0.62%

- **Disponibilidad de personal de enfermería:** Para este año 2026 se ha incrementado la brecha de recurso humano por cese de 05 enfermeras y 08 técnicas en enfermería (cese en año 20025) lo que altera el normal funcionamiento de los servicios poniendo en riesgo la atención al paciente.
- **Especialización del personal:** De las 337 enfermeras, el 71.06 % (226) tiene especialidad (66.03% tituladas y 5.03 % en trámite), un 18.23% no tiene especialidad; Asimismo 10.06% (32) enfermeras tienen maestría y 0.62 % (2) tienen doctorado.

2.7 RECURSOS MATERIALES, BIENES Y SERVICIOS

El abastecimiento de insumos y de material médico se desarrolla mediante procesos de adquisición programados según Plan de Adquisiciones y Contrataciones - PAC institucional, el manejo y cumplimiento del mismo está a cargo de los órganos de apoyo de la institución.

Con frecuencia los insumos y materiales presentan retraso en la adquisición y/o abastecimiento, y contamos con limitaciones de productos de calidad y de alta tecnología, ya que las normativas de organismos rectores en su afán de propiciar la transparencia y la equidad de condiciones para los postores, no nos favorecen en algunos casos.

2.8 INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO

Infraestructura: La infraestructura existente no es apropiada para la especialidad y categoría del hospital, progresivamente se han realizado adecuaciones. Se cuenta con un ambiente para la jefatura del Departamento y supervisoras, las jefaturas y los tópicos de los Servicios de enfermería son espacios físicos dentro de las áreas de hospitalización, tienen tamaño reducido y no adecuado para tal fin. En algunos servicios no se cuenta con un tópico de enfermería.

Equipamiento: Los equipos biomédicos de tecnología de avanzada que son de manejo y uso del personal de enfermería resultan insuficientes en algunos servicios para atender la

demanda de pacientes. La utilización de equipos es de 100%. Por lo que, el alto uso y rotación, propicia la reducción de vida útil, siendo necesario una más frecuente reposición y/o adquisición de nuevas tecnologías y equipos.

2.9 ANÁLISIS FODA - MATRIZ FODA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
• La/os Jefes de Servicios y Supervisoras con especialización y maestrías que les puede permitir implementar nuevos modelos de atención. • Elevado compromiso del personal del departamento de enfermería	• Reforma de salud plantea política de recursos humanos que promueve incentivos para el desempeño. • Incremento de la oferta de programas de especialización de enfermería. • Nuevos planteamientos del modelo de atención de enfermería para pacientes hospitalarios
DEBILIDADES	AMENAZAS
• Los Servicios de Enfermería existentes en el ROF no son suficientes para la atención especializada del Hospital. • Existe un porcentaje importante de enfermeras no especialistas. • Personal de enfermería y técnico requiere mejorar competencias en aspectos de seguridad de atención. • Déficit de profesionales de enfermería	• Incremento de la escasez de profesionales de enfermería. • Incremento de la demanda por persistencia o aparición de nuevas pandemias u otros eventos. • Cambios de gobierno que pueden modificar las propuestas de reforma en salud. • Cambios en las políticas remunerativas.

Las Fortalezas y Debilidades del Departamento y las Oportunidades y Amenazas de su entorno orientan la identificación de los problemas y objetivos de este plan.

2.10 IDENTIFICACION Y PRIORIZACION DE PROBLEMAS

Se han identificado 05 problemas prioritarios y sus causas más relevantes:

Problemas priorizados:

1. No todos los procedimientos de enfermería cuentan con Guías de Procedimiento Asistenciales.
 - En varios servicios, el PAE se realiza de manera genérica y los procedimientos debidamente estandarizados por no contar aún con las guías de intervención, lo cual afecta la calidad y seguridad de la atención
2. Los procedimientos del cuidado y de educación que se brinda a los pacientes y la familia son rutinarios y tradicionales.
 - Limitado uso de sistemas informáticos para vincular los procesos del cuidado de enfermería y educación a la familia con enfoque integral de la atención.
 - Poca disponibilidad de tiempo para desarrollar actividades educativas al paciente y la familia, especialmente en los servicios de hospitalización.
3. Subsiste la ocurrencia de eventos adversos, se requiere fortalecer competencias y sensibilizar, principalmente al personal técnico del departamento.

- Mejorar competencias y permanente supervisión y seguimiento en aspectos de seguridad de la atención para prevenir eventos adversos.
4. La organización estructural del departamento no se ajusta a las necesidades de atención especializada del hospital
 - El total de Servicios que están formalizados en el ROF no es suficiente y algunas unidades que deben ser Servicios operan como áreas funcionales.
 - Subsiste el déficit de recursos humanos profesionales y técnicos en áreas importantes, lo que afecta el cuidado al paciente y la calidad de atención.
 5. Aun se tiene un porcentaje importante de personal de enfermería sin especialización
 - Existe un 20 % del total de enfermeras que no tienen especialización.

En base, a los problemas prioritarios se establecen los objetivos del Plan de Gestión.

III. OBJETIVOS Y METAS OPERATIVAS PROPUESTAS

La formulación de los objetivos ha tenido en cuenta los problemas priorizados y su relación con la misión, visión y objetivos institucionales.

Objetivos de Gestión para el 2026 del Departamento de Enfermería.

1. Mejorar la formulación y verificación del uso de las Guías de Procedimientos para atención de enfermería.
2. Innovar los procedimientos de atención de enfermería acorde al avance tecnológico que permitan mayor eficacia, eficiencia, calidad y seguridad.
3. Fortalecer las competencias en la calidad de atención de los(as) enfermera(o)s y técnica(o)s del departamento
4. Proponer la implementación de una nueva organización estructural del departamento acorde a la categoría de alta especialización del hospital, el avance de la ciencia y la gestión por procesos
5. Incrementar la especialización del personal acorde a las necesidades de atención del hospital

Los objetivos definidos para el Plan de Gestión del Departamento de Enfermería, se correlacionan con las acciones estratégicas del HONADOMANI SB (ver Anexo 1: matriz de correlación de objetivos), lo que permite verificar que lo propuesto contribuye al logro de la misión, objetivos y finalidad institucional y sectorial.

1

1

IV. PROGRAMACION DE ACTIVIDADES A DESARROLLAR Y CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

OBJETIVOS DE GESTION	ACTIVIDADES	2026			
		I	II	III	IV
1. MEJORAR LA FORMULACIÓN Y VERIFICACIÓN DEL USO DE LAS GUÍAS DE PROCEDIMIENTOS PARA ATENCIÓN DE ENFERMERÍA	Elaboración y Difusión de todas las Guías de procedimientos en todos los Servicios	X	X	X	X
	Aplicación de las Guías de procedimientos al PAE en todos los Servicios	X	X	X	X
	Monitoreo del uso y aplicación de las Guías de procedimiento	X			
2. INNOVAR LOS PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN DE ENFERMERÍA ACORDE AL AVANCE TECNOLÓGICO QUE PERMITAN MAYOR EFICACIA, EFICIENCIA, CALIDAD Y SEGURIDAD	Creación de un programa Atención domiciliar de Enfermería				
	Creación de un programa virtual de Educación a la familia de los pacientes hospitalizados	X	X	X	X
	Implementar prácticas innovadoras de Atención de Enfermería especializada	X	X	X	X
3. FORTALECER LAS COMPETENCIAS EN LA CALIDAD DE ATENCIÓN DE LOS(AS) ENFERMEROS Y TÉCNICOS DEL DEPARTAMENTO	Capacitar al personal de enfermería y técnica(os) sobre calidad y seguridad de la atención		X		X
	Supervisar la aplicación de prácticas de seguridad en la atención de enfermería		X		X
	Monitorear la ocurrencia de eventos adversos y retroalimentar las mejoras	X	X	X	X
4. PROPONER LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA NUEVA ORGANIZACIÓN ESTRUCTURAL DEL DEPARTAMENTO ACORDE A LA CATEGORÍA DE ALTA ESPECIALIZACIÓN DEL HOSPITAL, EL AVANCE DE LA CIENCIA Y LA GESTIÓN POR PROCESO	Formular sustento técnico de nuevos Servicios de Enfermería para el Hospital	X			
	Coordinar con OEPE actualización de la estructura orgánica en nuevo MOP del Hospital	X			
	Gestionar formalización de cargos de Jefatura de los nuevos Servicios	X			
5. INCREMENTAR LA ESPECIALIZACIÓN DEL PERSONAL ACORDE A LAS NECESIDADES DE ATENCIÓN DEL HOSPITAL	Brindar facilidades para especialización de personal de enfermería		X		X
	Promover la especialización según necesidades de los Servicios	X			
	Gestionar un programa de especialización in-house para enfermeras del H S Bartolomé		X		X

V. MONITOREO E INDICADORES DE SUPERVISION

Se propone realizar:

MONITOREO MENSUAL DE LA PRODUCCION DE GUIAS DE PROCEDIMIENTOS DE ENFERMERIA

- ✓ Reporte del N° de Guías elaboradas mensualmente en cada Servicio

MONITOREO MENSUAL DEL USO Y LA APLICACIÓN DE LA GUÍAS DE PROCEDIMIENTOS

- ✓ Informe de monitoreo del uso y Aplicación de Guías de Procedimientos en los Servicios, según programación.

VI. RENDICION DE CUENTAS E INDICADORES DE EVALUACION

LA RENDICIÓN DE CUENTAS es un proceso en el cual el/la Jefe/a del Departamento de Enfermería cumple con rendir cuentas de manera estructurada y oportuna por el uso de los recursos que tiene a cargo, así como de los resultados de su gestión, a través de un informe de rendición de cuentas, con lo cual contribuye a la transparencia de la gestión pública y al control social.

- ✓ Informe Semestral de Rendición de Cuentas de la Gestión del Departamento de Enfermería – según formato que se elabore.

LA EVALUACIÓN de la gestión del Departamento de Enfermería, se realiza mediante la medición anual de indicadores de resultado que permitan verificar el logro de los objetivos planteados en el Plan de Gestión.

INDICADORES:

OBJETIVO DEL PLAN DE GESTION	INDICADOR	RESULTADO ESPERADO
1. MEJORAR LA FORMULACIÓN Y VERIFICACIÓN DEL USO DE LAS GUIAS DE PROCEDIMIENTOS PARA ATENCIÓN DE ENFERMERIA	Porcentaje de Guías de Procedimientos aprobadas, respecto al total procedimientos, en cada Servicio	30% anual
2. INNOVAR LOS PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN DE ENFERMERIA ACORDE AL AVANCE TECNOLÓGICO QUE PERMITAN MAYOR EFICACIA, EFICIENCIA, CALIDAD Y SEGURIDAD	Implementación de proyectos de mejora innovadores	02 dos proyectos
3. FORTALECER LAS COMPETENCIAS EN LA CALIDAD DE ATENCIÓN DE LOS(AS) ENFERMERA(O)S Y TÉCNICA(O)S DEL DEPARTAMENTO	Porcentaje de Personal profesional y técnico capacitado en seguridad del paciente, en cada Servicio	30% anual
4. PROPONER LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA NUEVA ORGANIZACIÓN ESTRUCTURAL DEL DEPARTAMENTO ACORDE A LA CATEGORÍA DE ALTA ESPECIALIZACIÓN DEL HOSPITAL EL AVANCE DE LA CIENCIA Y LA GESTIÓN POR PROCESO	Propuesta técnica de actualización de estructura orgánica del departamento de enfermería	100% en el primer año
5. INCREMENTAR LA ESPECIALIZACIÓN DEL PERSONAL ACORDE A LAS NECESIDADES DE ATENCIÓN DEL HOSPITAL	Porcentaje de Enfermeras no especialistas que inician su especialización	5% anual

1

2

3

ANEXO 1:

MATRIZ DE CORRELACION DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES CON OBJETIVOS DEL PLAN DE GESTION DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES MINS	ACCIONES ESTRATEGICAS INSTITUCIONALES HONADOMANI SAN BARTOLOME	OBJETIVOS DEL PLAN DE GESTION ORTO ENFERMERIA HONADOMANI SAN BARTOLOME
OEI 01: Prevenir, Vigilar, controlar y reducir el impacto de las enfermedades, daños y condiciones que afectan la salud de la población, con énfasis en las prioridades nacionales	1.1 Vacunación completa en niñas y niños menores de 15 meses de edad y en niñas entre 9 y 13 años, con coberturas óptimas	1. MEJORAR LA FORMULACION Y VERIFICACION DEL USO DE LAS GUIAS DE PROCEDIMIENTOS PARA ATENCION DE ENFERMERIA
	1.2 Prevención y Control de Enfermedades transmisibles fortalecidas con énfasis en las prioridades sanitarias nacionales	
	1.3 Vigilancia y control de las infecciones asociadas a la atención sanitaria	
	1.5 Prevención, detección precoz y atención integral oportuna de la anemia en niños y niñas menores de 3 años, Mujeres adolescentes y gestantes; y de la desnutrición crónica infantil	
	1.6 Prevención, detección precoz y atención integral por curso de vida, de ENT con énfasis en las prioridades sanitarias nacionales	
	1.7 Prevención, detección precoz y atención integral por curso de vida, de PSM, con énfasis en el ámbito familiar y comunitario, y en la violencia y adicciones	
	2.4 Atención de urgencias y emergencias médicas, eficientes y oportunas	
OEI 02: Garantizar el acceso a cuidados y servicios de calidad organizados en redes integradas de salud, centradas en la persona, familia y comunidad, con énfasis en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.		2. INNOVAR LOS PROCEDIMIENTOS DE ATENCION DE ENFERMERIA QUE PERMITAN MAYOR EFICACIA, CALIDAD Y SEGURIDAD DEL PAE
OEI 04: Fortalecer la rectoría y gobernanza sobre el sistema de salud, y la gestión institucional; para el desempeño eficiente, ético e íntegro, en el marco de la modernización de la gestión pública.	4.2 Gestión orientada a resultados al servicio de la población, con procesos optimizados y procedimientos administrativos simplificados	3. FORTALECER LAS COMPETENCIAS RELACIONADAS CON LA CALIDAD DE ATENCION DE ENFERMERIA(O/S Y TECNICA(O/S) DEL DEPARTAMENTO
OEI 05: Mejorar la gestión y el desarrollo de los recursos humanos en salud con énfasis en competencias, y la disponibilidad equitativa en el país.	5.2 Acuerdos entre instituciones formadoras e institución prestadora implementada.	4. PROPONER LA IMPLEMENTACION DE UNA NUEVA ORGANIZACIÓN ESTRUCTURAL DEL DEPARTAMENTO ACORDE A LA CATEGORIA DE ALTA ESPECIALIZACION DEL HOSPITAL
		5. INCREMENTAR LA ESPECIALIZACION DEL PERSONAL ACORDE A LAS NECESIDADES DE ATENCION DEL HOSPITAL

