



<https://revistas.unan.edu.ni/index.php/Cientifica>
DOI: <https://doi.org/10.5377/esteli.v13i49.17885>

Desempeño laboral de enfermería según normativa 137, en el Hospital Nilda Patricio Velazco. Managua, Nicaragua

Nursing work performance according to regulation 137, at the Nilda Patricio Velazco Hospital. Managua, Nicaragua

Bianca María Reyes Escobar

Centro de Investigaciones y Estudios de la Salud. CIES/UNAN-Managua, Nicaragua.
<https://orcid.org/0009-0005-7866-1276>
biancamreyes21@gmail.com

Richard David Arana Blas

Centro de Investigaciones y Estudios de la Salud. CIES/UNAN-Managua, Nicaragua.
<https://orcid.org/0000-0002-9766-0982>
richard.arana@cies.unan.edu.ni

RECIBIDO

19/08/2023

ACEPTADO

30/04/2024

RESUMEN

El desempeño laboral del personal de enfermería es el pilar fundamental en las unidades de salud públicas y privadas del país, por lo cual es importante evaluar el desempeño de los recursos a través de ejes trazadores que brindan normativas y protocolos establecidos por el Ministerio de Salud. El objetivo del presente artículo es presentar los resultados de la evaluación del desempeño laboral del personal de enfermería según Normativa 137, en el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo. El universo y muestra estuvo constituido por 50 recursos que conforman el personal de enfermería seleccionados por conveniencia. Según los resultados que se presentaron: los recursos de enfermería del Hospital Primario Nilda Patricio Velazco, realizan un adecuado cumplimiento de los estándares de enfermería según la Normativa 137; los recursos de enfermería realizan divulgación y promoción continua de los deberes y derechos del paciente, las áreas o servicios cuentan con planes de cuidados de enfermería estandarizados según las diferentes necesidades de salud del paciente. Así mismo, el personal se capacita de forma continua en protocolos de atención, trato humanizado, principios de asepsia y antisepsia. La principal estrategia de prevención de infecciones es la higiene de manos y cumplen con la educación continua al paciente, familia y comunidad por medio del trabajo de campo del sector que corresponde a cada recurso de enfermería (visita casa a casa).

PALABRAS CLAVE

Enfermería; desempeño laboral; cumplimiento; normativa; protocolos.



ABSTRACT

The work performance of nursing personnel is the fundamental pillar in public and private health units in the country, which is why it is important to evaluate the performance of the resources through tracer axes that provide regulations and protocols established by the Ministry of Health. The objective of this article is to present the results of the evaluation of the work performance of nursing personnel according to Regulation 137, at the Nilda Patricio Velazco Primary Hospital. A quantitative approach study was carried out. The universe and sample consisted of 50 resources that make up the nursing personnel selected by convenience. According to the results presented: the nursing resources of the Nilda Patricio Velazco Primary Hospital adequately comply with the nursing standards according to Regulation 137; the nursing resources carry out continuous dissemination and promotion of the responsibilities and rights of the patient, the areas or services have standardized nursing care plans according to the different health needs of the patient. Likewise, the staff is continuously trained in care protocols, humane treatment, and principles of asepsis and antisepsis. The main infection prevention strategy is hand hygiene and they comply with continuous education to the patient, family and community through field work in the sector that corresponds to each nursing resource (house to house visit).

KEYWORDS

Nursing; work performance; compliance; regulations; protocols.

INTRODUCCION

Acorde a lo que establece Pedraza, Amaya y Conde (2010): “El desempeño, son aquellas acciones relevantes para los objetivos de la organización y pueden ser medidos en términos de competencias de cada individuo y su nivel de contribución en la empresa”. Es importante destacar el desempeño laboral de enfermería en las unidades de salud de Nicaragua, tanto en atención primaria y/o secundaria. Con una adecuada identificación del desempeño laboral de enfermería se garantiza intervenciones de enfermería en pro de la mejora continua, la calidad y calidez de los servicios de salud.

Así mismo, es importante identificar el cumplimiento de protocolo y manuales de atención por el Ministerio de Salud. En este particular, el Ministerio de Salud (2016) estableció un Manual de Estándares de Enfermería, Normativa 137; el cual permite identificar los elementos trazadores en el cuidado de enfermería para la mejora continua de la calidad de dichos servicios en las unidades de salud, relacionados con: aspectos gerenciales, deberes y derechos del paciente, proceso de atención de enfermería, seguridad del paciente, prevención de infecciones, educación en salud y continuidad de la atención en salud. De igual manera, permite una pauta para el monitoreo y supervisión de la actuación y práctica del personal de enfermería.

Es importante consolidar la atención integral en salud por parte de los recursos de enfermería, fortaleciendo la capacidad de respuesta de los servicios de salud esto acorde a lo que establece el Lineamiento IV del Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano (2022-2026), garantizando servicios de salud de calidad en todas sus formas, como medio indispensable para salvaguardar la vida del paciente, familia y comunidad. Por lo tanto, se hace necesario precisar el desempeño laboral, la estabilidad que ofrece la organización como parte del proceso de consolidación y funcionamiento de la institución de salud.

Se considera importante la evaluación del desempeño laboral del personal de enfermería según Normativa 137 (MINSa), en el Hospital Primario Nilda Patricia Velazco, Ciudad Sandino, Managua, Nicaragua Enero-Mayo 2023.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo debido a que se parte de una idea que va delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórico; Descriptivo de corte transversal. El estudio fue realizado en el Hospital Primario Nilda Patricia Velazco, en el área de hospitalización, emergencia y consulta externa. El universo y muestra fue constituida por 50 recursos de enfermería seleccionados por conveniencia, los cuales dieron su consentimiento para participar en el estudio.

Para la selección de los participantes, los criterios de inclusión fueron: Personal de enfermería que pertenece al área de consultas (o atenciones) asistenciales (consulta externa, emergencia) y que laboran en la unidad de salud en estudio, personal de enfermería que tenga más de 6 meses de trabajar en la unidad de salud, personal de enfermería que aceptan participar en el estudio y personal de enfermería que firman el consentimiento informado. La información se manejó de forma confiable y con fines académicos.

Etapas de Investigación

En primer lugar se solicitó autorización del director de la unidad de salud para la realización del estudio. Los datos fueron recolectados de manera individual, aplicando la encuesta de Evaluación del Desempeño Laboral a cada uno de los enfermeros que laboran en el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco. Esto se realizó a través de una encuesta en línea y/o físico, la cual previamente se explicó a la Docente de Enfermería de la unidad de salud y posteriormente se envió link de encuesta a los recursos de enfermería que laboran en la unidad de salud.

El instrumento de evaluación constó con sus respectivas preguntas de medición e indicadores, utilizando la Escala de Likert. El instrumento que se aplicó, lo establece la Normativa 137 “Manual de Estándares de Enfermería” del Ministerio de Salud. El principio del funcionamiento de la escala es que contempla un conjunto de respuestas que se utilizan como indicador de una variable subyacente. Se utilizó un formato estandarizado para recopilar respuestas, lo que garantizó que todos los encuestados respondan el mismo conjunto de preguntas de la misma manera. Esta estandarización mejora la confiabilidad y comparabilidad de los datos.

En segundo lugar, se implementó la técnica de “Observación” al personal de enfermería durante su desempeño asistencial en la unidad de salud (con apoyo de enfermera docente y jefatura de enfermería).

Y finalmente, se analizaron los datos recopilados.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Caracterización socio laboral del personal de enfermería del Hospital Primario Nilda Patricio Velazco

El estudio realizado en el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco (HPNPV) indicó que el género predominante es el femenino con el 86%, lo que se traduce como un número significativo relacionado con el pensamiento social que “la profesión de enfermería la ejercen mayormente mujeres”. Así mismo las edades que mayor oscilan en el HPNPV es de 31-40 años con un 32%, siendo personal con ciertos años de labor profesional y formados con la experiencia laboral. Ahora bien, únicamente el 46% de los profesionales de enfermería son licenciados, la profesión de enfermería requiere el grado de instrucción profesional que englobe el conocimiento científico-técnico y la práctica. En cuanto a la antigüedad laboral la que predominó es entre 3-6 años con un 36% en el HPNPV, lo que se traduce que los profesionales de enfermería tienen alto conocimiento en el manejo institucional por la experiencia laboral, conocimiento, habilidades y destrezas desarrolladas en el área que se desempeñan.

Nivel de desempeño laboral del personal de enfermería a través de los Estándares de Enfermería

El 72.4% del personal de enfermería manifiesta que cuenta siempre con conocimiento suficiente para desempeñarse en el área laboral asignada. Los coordinadores por su parte, consideran que siempre el recurso cuenta con estos conocimientos en un 85.7%. El 86% del personal de enfermería del HPNPV cumplen de una forma “Excelente” con el cronograma de actividades asignado por jefatura de enfermería, así como su productividad laboral.

Es importante que los recursos de enfermería se desempeñen de forma eficiente en el área asignada, adquiriendo compromiso con la institución para garantizar la excelencia, calidad y calidez en la atención de enfermería.

En el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco, se evaluó el desempeño laboral del personal de enfermería desde el punto de vista del cumplimiento del “Manual de Estándares de Enfermería (Normativa 137)”, donde se retomó indicadores como: Gerencia de Enfermería, Deberes y Derechos del Paciente, Proceso de Atención de Enfermería, Seguridad del Paciente y Prevención de Infecciones, enfocadas en la práctica y quehacer de enfermería.

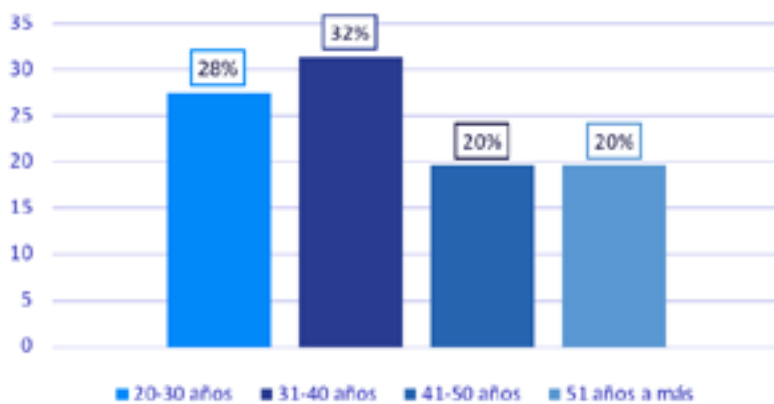
En dicha evaluación, se reflejó que los recursos de enfermería del hospital están capacitados, poseen los conocimientos científicos-técnicos y aplican los protocolos normados por el Ministerio de Salud.

Continuidad en la atención en salud al paciente, familia y comunidad por parte del Personal de Enfermería

En el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco, el 86% de los recursos de enfermería brindan educación al paciente, familia y comunidad sobre medidas que promueven el auto cuidado y estilos de vida saludable de acuerdo con necesidades identificadas y priorizadas.

Así mismo, se implementan charlas y murales educativos. La educación continua dirigida al paciente, familia y comunidad es pilar fundamental para un seguimiento correcto del tratamiento, seguimiento nutricional y evitar descompensaciones en los pacientes crónicos. El 90 % de los recursos de enfermería realizan un adecuado cumplimiento del Estándar N°7: Seguimiento de autocuidados; dirigido a pacientes identificados con factores de riesgos durante la atención, se le brinda continuidad y seguimiento a su manejo para mantener la salud, el bienestar y la vida.

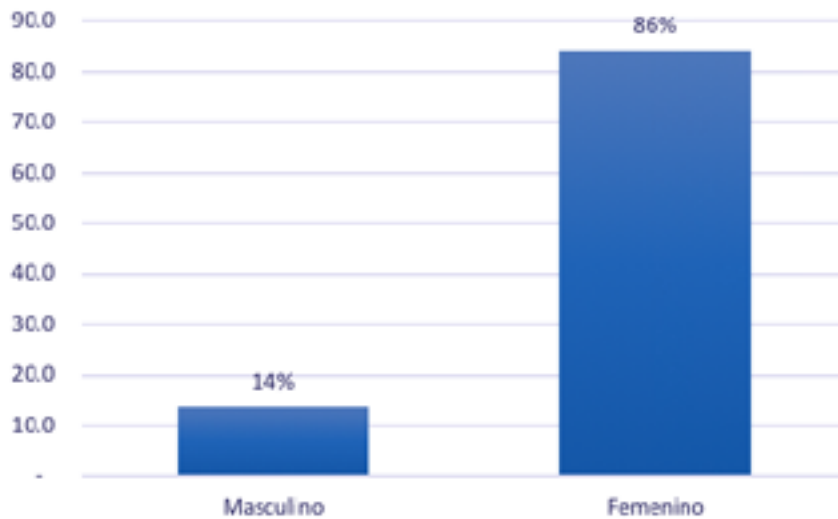
Figura N°1: Edad del personal de enfermería que labora en el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco, Managua, Nicaragua, enero-mayo 2023.



Fuente: Estudio desempeño laboral en personal de enfermería

En la presente figura se evidencia los rangos de edades del personal de enfermería los cuales se encuentran entre 31-40 años con 32%, seguido de edades que oscila de 20-30 años con 28%, posteriormente las edades de 41-50 años y 50 años a más con un 20%. Lo cual se traduce, que las edades de 31 años a más nos reflejan la experiencia teórica práctica del gremio que labora en el hospital primario.

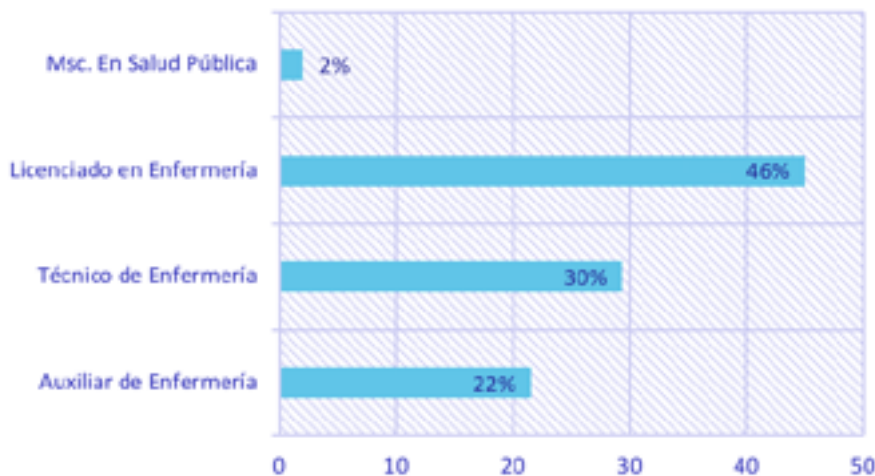
Figura N°2: Género del personal de enfermería que labora en el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco, Managua, Nicaragua, enero-mayo 2023.



Fuente: Estudio desempeño laboral en personal de enfermería

De acuerdo a los datos obtenidos el 86 % del personal de enfermería encuestado corresponden al género femenino, siendo el mayor porcentaje y el 14 % corresponde al género masculino siendo el menor porcentaje laboralmente activo según el periodo de estudio. (Ver anexo 5, Tabla 2)

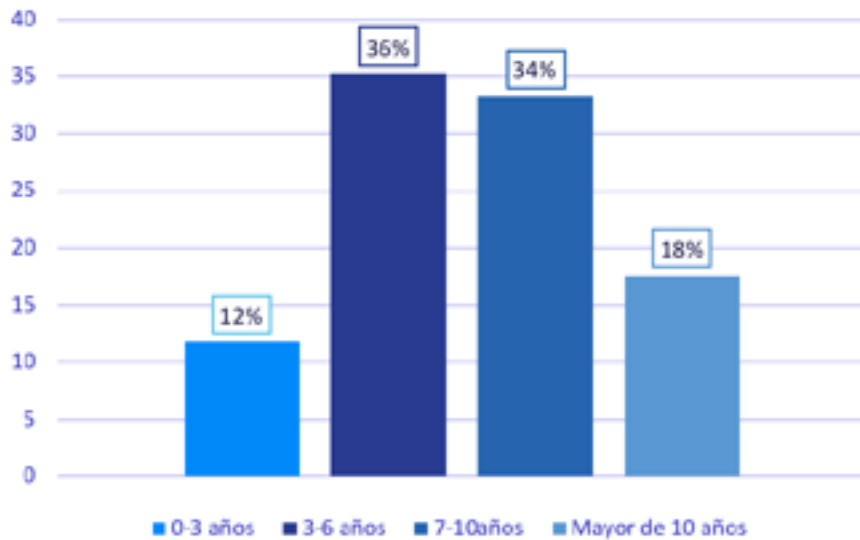
Figura N°3: Grado de Instrucción del personal de enfermería que labora en el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco, Managua, Nicaragua, enero-mayo 2023.



Fuente: Estudio desempeño laboral en personal de enfermería

En la presente figura se observa que el 46% del personal de enfermería que labora en el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco tienen un grado académico de licenciados/as en enfermería y un porcentaje mínimo del 2% tienen post grados en salud. Así mismo, un 30% de los recursos son Técnicos en enfermería y 22% Auxiliares de Enfermería. Sin embargo, todos los recursos ejercen funciones asistenciales, administrativas e investigativas, salvo la función docente que compete a la jefatura conjunto a lo administrativo, lo que es un factor satisfactorio para la formación profesional de una forma integral (Ver anexo 5, tabla 3).

Figura N° 4: Antigüedad Laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco, Managua, Nicaragua, enero-mayo 2023.

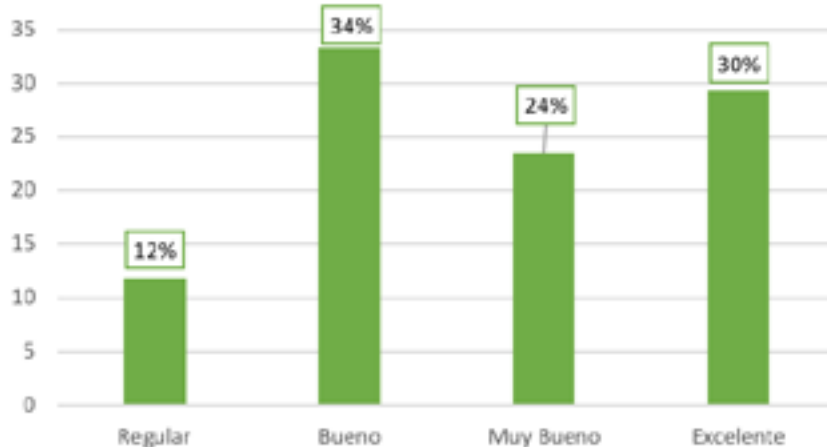


Fuente: Estudio desempeño laboral en personal de enfermería

La figura a continuación permite apreciar que el 36% del personal de enfermería tienen laborando de 3-6 años, esto correlacionado al segundo porcentaje más alto en cuanto a rango de edad (20-30 años con un 28%), lo que nos indica que el personal de enfermería son recursos jóvenes y recién egresados.

- Estándar 1: Gerencia de Enfermería

Figura N°5: Dotación y Asignación de Recursos de Enfermería que labora en el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco, Managua, Nicaragua, enero-mayo 2023.



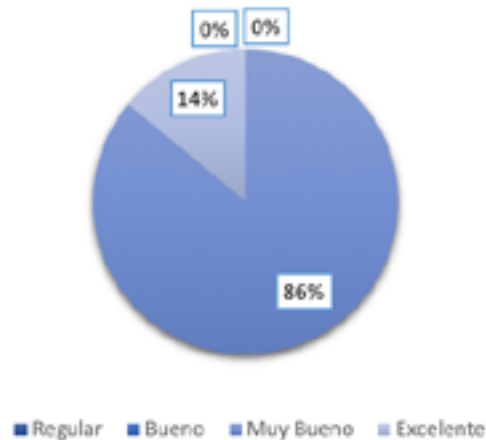
Fuente: Estudio desempeño laboral en personal de enfermería

La presente figura muestra cómo es la Dotación y Asignación de Recursos Humanos requerimiento propio de la “Gerencia de Enfermería”. Se evaluó utilizando la Escala Likert donde un 34% del personal encuestado indican como “Bueno” seguido del 30% como “Excelente”, un 24% “Muy Bueno” y solamente un 12% como “Regular”. Esto nos indica la adecuada “Planificación de Recursos Humanos” que realiza la jefatura de enfermería de la unidad de salud, siendo importante la dotación y asignación efectiva de recursos para implementación de objetivos laborales, metas a cumplirse en un tiempo determinado,

equipamiento e identificación de habilidades de los recursos, reprogramación de actividades/tareas, entre otros.

- Estándar 2: Deberes y Derechos del Paciente.

Figura N°6: Deberes y Derechos del Paciente en el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco, Managua, Nicaragua, enero-mayo 2023.

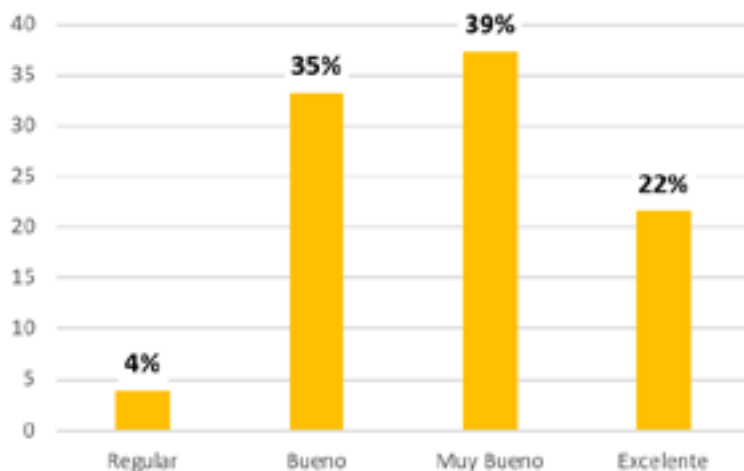


Fuente: Estudio desempeño laboral en personal de enfermería

En la presente figura se evaluó el Estándar N°2: “Deberes y Derechos del Paciente” del Manual de Estándares de Enfermería (Normativa137). Este indicador se evidencia por medio de la divulgación de los deberes y derechos del paciente (incluye trato digno al usuario), implementación de protocolo de acogida al usuario y encuesta de satisfacción del usuario (es deber implementarlo por lo menos 2 veces en el año o según Plan Operativo Anual de cada unidad de salud). El 86% de los recursos de enfermería realizaron de una forma “Excelente” la labor de la “Divulgación de los deberes y derechos del paciente”, 14 % como “Muy Bueno”.

Los datos anteriores, indican que el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco se realiza correcta divulgación de los deberes y derechos del paciente, adecuada aplicación de protocolo de atención al paciente e implementan encuestas de satisfacción anualmente.

Figura N° 7: Proceso de Atención de Enfermería del personal de enfermería que labora en el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco, Managua, Nicaragua, enero-mayo 2023.

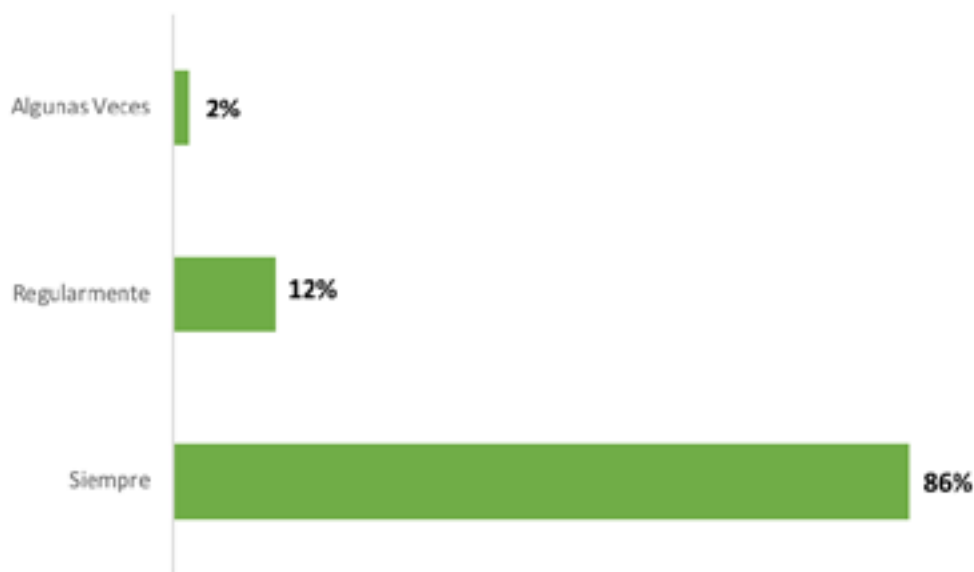


Fuente: Estudio desempeño laboral en personal de enfermería

La figura anterior reflejó el porcentaje de planes de cuidados que aplicaban al paciente, familia y comunidad. En el presente gráfico se evaluó ¿Cómo es la calidad del Proceso de Atención de Enfermería? Según la escala Likert evidenció que un 39% de los Planes de Cuidados de Enfermería como “Muy Bueno”, un 35% “Bueno”, 22% “Excelente” y únicamente un 4% “Regular”. Esto se realizó por medio de la revisión de la metodología del Proceso de Atención de Enfermería (Valoración, Diagnóstico, Planificación, Ejecución y Evaluación), así mismo si contaban con instrumentos para la aplicación del Proceso de Atención de Enfermería (PAE) su respaldo con la Normativa 128. Esto nos refleja el compromiso como unidad de salud de estandarizar cuidados de enfermería para el paciente, familia y comunidad.

- Estándar N°4: Seguridad del Paciente

Figura N° 13: Aplicación de Cinco Exactos en la Administración de Medicamentos del Hospital Primario Nilda Patricio Velazco, Managua, Nicaragua, enero-mayo 2023.

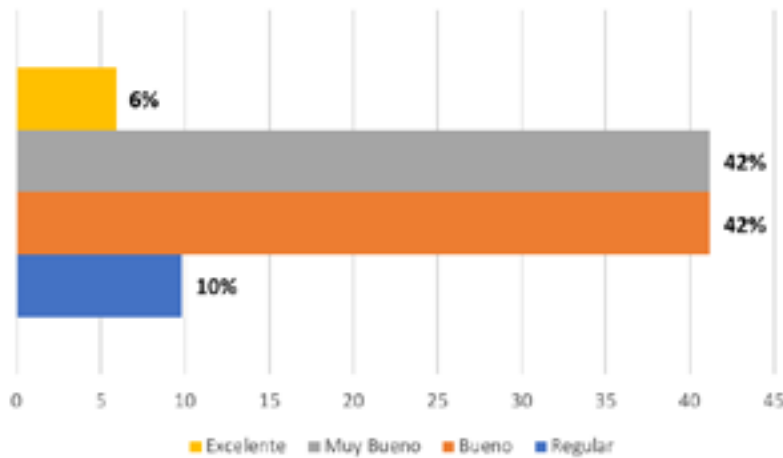


Fuente: Estudio desempeño laboral en personal de enfermería

La Seguridad del Paciente se evalúa por medio de diferentes indicadores, uno de ellos es la “Administración de Medicamentos” y cumplimiento de los cinco exactos. El presente gráfico evidencia que un 86% de los recursos de enfermería “Siempre” cumplen adecuadamente las técnicas y procesos en la administración de medicamentos, un 12% “Regularmente” y un 2% algunas veces, este 14% de los recursos de enfermería que cumplen “Regularmente” y/o “Algunas Veces”, se traduce de “Regular a Deficiente”, en el cumplimiento de los cinco exactos en la administración de medicamento. El mínimo error que se cometa en esta función propia de enfermería se está incumpliendo la “Seguridad del Paciente”.

El presente estándar se evaluó por medio de la observación a recursos de enfermería en los procesos, verificación de fármaco a administrar según plan médico y/o receta médica, verificación de paciente exacto, vía exacta, hora exacta, medicamento y dosis exactos. Ahora bien, donde se encontró mayor debilidad fue en la verificación del plan médico actualizado y Kardex actualizado (área de hospitalización). Los cinco exactos en la administración de medicamentos (Paciente exacto, medicamento exacto, vía exacta, dosis exacta, hora exacta) se cumplieron de forma eficaz por los recursos de enfermería de la unidad de salud.

Figura N°15: Cumplimiento de principios de asepsia y antisepsia del personal de enfermería que labora en el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco, Managua, Nicaragua, enero-mayo 2023.

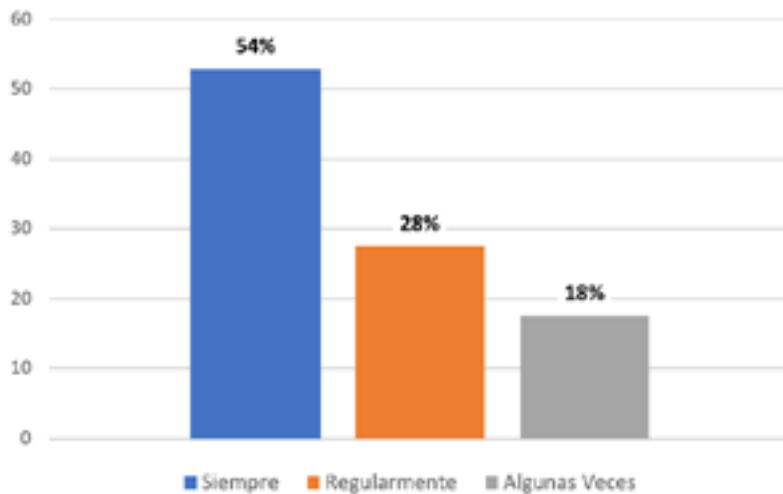


Fuente: Estudio desempeño laboral en personal de enfermería

El cumplimiento de los principios de asepsia y antisepsia en los procesos de atención de enfermería es primordial para evitar la propagación de microorganismos y conservar los principios de limpieza, desinfección y esterilidad de los procesos. Ello, incluye el uso de antisépticos, desinfectantes, bandejas y materiales estériles. Según la Escala Likert un 42% de los recursos de enfermería cumplen de manera “Muy Bueno” y “Bueno” los principios de asepsia y antisepsia, un 10% lo cumplen “Regular” y un 6% “Excelente”. Es importante resaltar este 10% de los recursos que lo cumplen “Regular” y trabajar en pro de una mejora, debido a que el cumplimiento de los principios de asepsia y antisepsia son fundamentales en todos los procesos de atención para evitar infección y poner en riesgo la seguridad del paciente.

Los resultados se obtuvieron a través de la observación con apoyo de coordinadores de enfermería, durante la labor asistencial de los recursos que laboran en el área de emergencia y hospitalización.

Figura N°16: Aplicación de Cinco Momentos de Higiene de Manos del personal de enfermería que labora en el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco, Managua, Nicaragua, enero-mayo 2023.



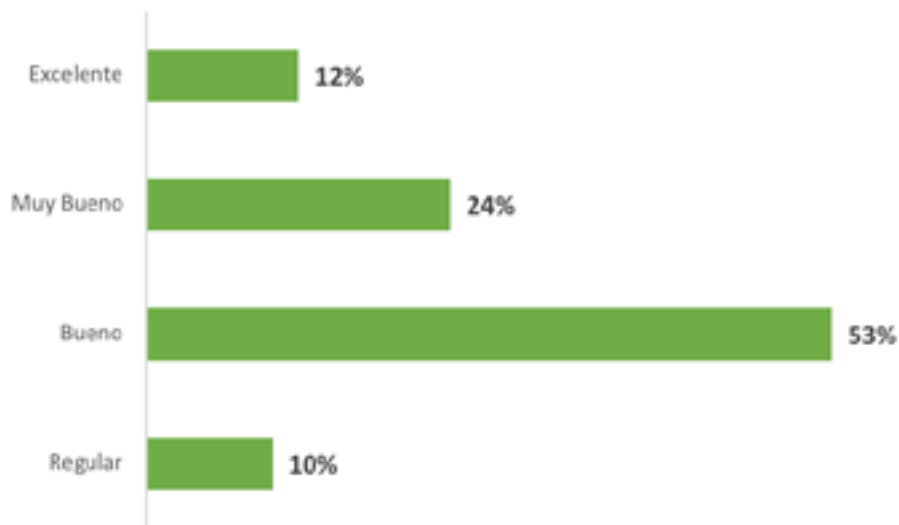
Fuente: Estudio desempeño laboral en personal de enfermería

En la presente figura se evaluó el Estándar N°5: Infecciones Asociadas a la Atención en Salud del Manual de Estándares de Enfermería (Normativa 137, MINSA), donde se identificó la aplicación de los “Cinco momentos de higiene de manos” en el proceso de atención del personal de enfermería. Según la Escala Likert el 54% “Siempre” aplican la técnica de higiene de manos, el 28% lo practica “Regularmente” y el 18% lo realizan “Algunas Veces”.

El 46 % de los recursos de enfermería no realizan adecuado cumplimiento de los “Cinco Momentos de Lavado de Manos”, esta labor es un principio básico tanto antes como después de realizar cualquier tarea de enfermería, constituyendo un pilar esencial en la atención de calidad al paciente. Los resultados se obtuvieron por medio de la observación (coordinado con jefatura de enfermería) en la atención al paciente y labor asistencial de los recursos, así como el conocimiento teórico-práctico del personal de enfermería referente a la Técnica de Higiene de Manos.

- Estándar N°5: Prevención de Infecciones Asociadas a la Atención de Salud

Figura N°17: Clasificación de Desechos Sólidos Hospitalarios en el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco, Managua, Nicaragua, enero-mayo 2023

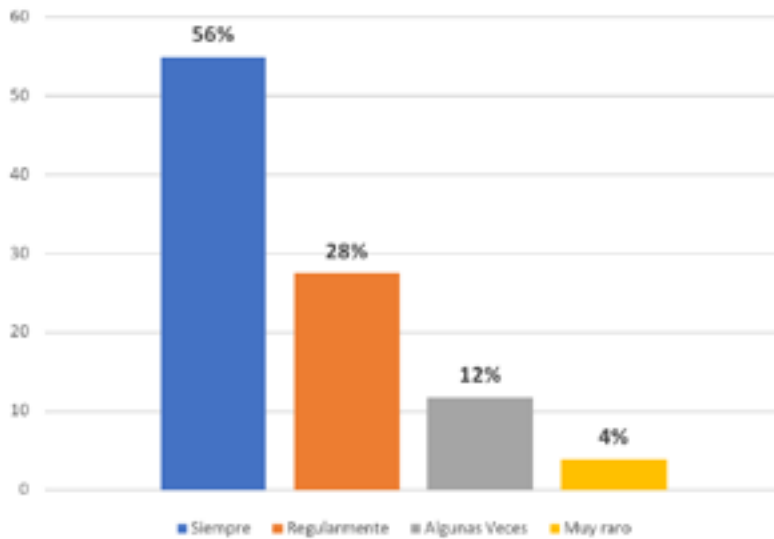


Fuente: Estudio desempeño laboral en personal de enfermería

Dentro de los indicadores a evaluarse en el Estándar N° 5: Infecciones Asociadas a la Atención en Salud está la “Segregación y clasificación de los desechos sólidos hospitalarios”. En el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco en Ciudad Sandino se obtuvo como resultado (utilizando Escala Likert) el 54% “Bueno”, seguido del 24% “Muy Bueno”, 12% “Excelente” y 10% “Regular”. Esto se interpreta de manera positiva y que los recursos aplican los conocimientos científicos-práctico en su labor asistencial, teniendo una correcta clasificación en “desechos cortopunzantes”, “desechos bioinfecciosos” y “desechos o basura común”.

Los resultados se obtuvieron a través de la observación a los diferentes recipientes de clasificación de desechos y a los recursos de enfermería en la práctica “al momento que segregaban los Desechos Sólidos Hospitalarios (DSH)”

Figura N°18: Limpieza y Desinfección de la unidad por parte del personal de enfermería que labora en el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco, Managua, Nicaragua, enero-mayo 2023.



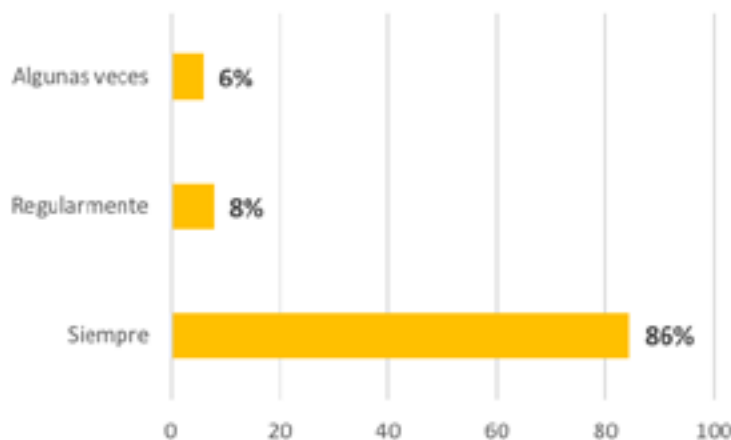
Fuente: Estudio desempeño laboral en personal de enfermería

La presente figura es referente a la “Limpieza y desinfección de la unidad”, lo cual es parte de los indicadores del Estándar N°5: Infecciones Asociadas a la Atención en Salud”, obteniéndose como resultado que el 56% de los recursos de enfermería realizan “Siempre” la limpieza y desinfección de unidad, mobiliarios, equipos médicos, muebles, mesa de curación, mesa de revisión ginecológico y demás equipos necesarios en la atención al paciente. El 28% lo realiza “Regularmente”, el 12% “Algunas Veces” y únicamente el 4% lo practica “Muy raro”.

Los resultados se obtuvieron a través de la observación a los recursos de enfermería, previo a iniciar su jornada laboral y respaldado por el registro de limpieza y desinfección de la unidad/área de salud.

- Estándar N°6: Educación en Salud al Paciente, Familia y Comunidad

Figura N°19: Educación al Paciente, Familia y Comunidad en el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco, Managua, Nicaragua, enero-mayo 2023.



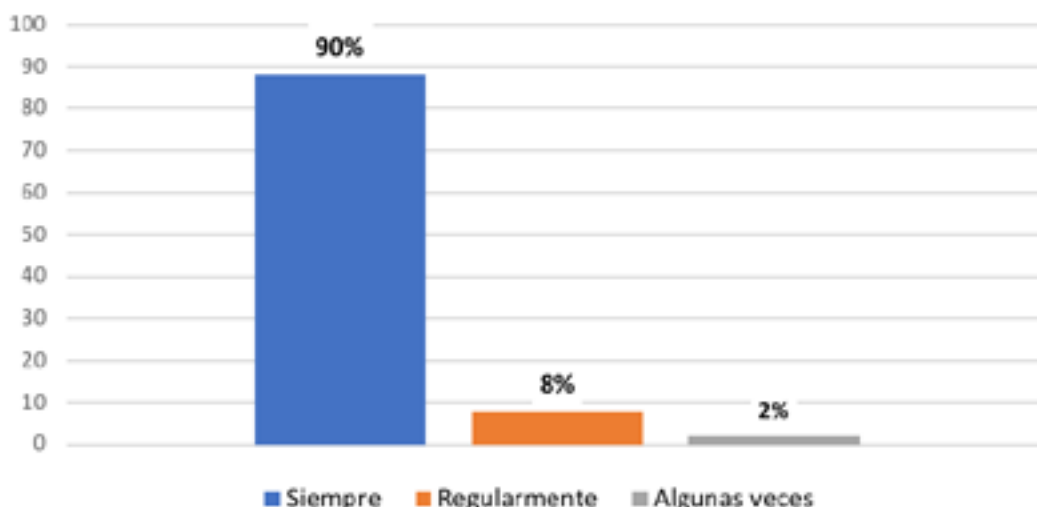
Fuente: Estudio desempeño laboral en personal de enfermería

En la presente figura se evaluó el Estándar N°6: Educación en Salud al paciente, familia y comunidad. Este se evidencia por medio de las charlas educativas que brindan al paciente, familia y comunidad, donde se obtuvo que el 86% de los recursos de enfermería imparten charlas educativas “Siempre”, el 8% “Regularmente” y el 6% “Algunas Veces”, lo que se interpreta que el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco realiza de forma eficiente la educación continua al paciente. Todo ello, como un compromiso y una responsabilidad para garantizar el autocuidado y salud en el paciente, familia y comunidad.

Los resultados se obtuvieron a través de la evidencia de los recursos de enfermería en la realización de las charlas educativas al paciente, familia y comunidad, así como su registro de participación.

- Estándar N°7: Seguimiento de Autocuidado

Figura N°21: Seguimiento del Autocuidado en el Hospital Primario Nilda Patricio Velazco, Managua, Nicaragua, enero-mayo 2023.



Fuente: Estudio desempeño laboral en personal de enfermería

En la presente figura se refleja el Estándar N°7: Seguimiento del Autocuidado del Manual de Estándares de Enfermería (Normativa 137, MINSa), este indicador se evidencia por medio del seguimiento que brinda el personal de salud al paciente familia y comunidad, donde se muestra que el 90% “Siempre” brindan atención en salud enfocada al “Seguimiento del Autocuidado”, 8% lo implementa “Regularmente” y 2% “Algunas Veces”. Los resultados se obtuvieron por medio de la evidencia observacional dirigido al personal de enfermería, los cuales registran mensualmente el seguimiento a embarazadas, visitas de trabajo de terreno al personal con padecimiento crónico (en caso de que no asista a retiro de tratamiento médico), seguimiento a embarazadas con factores de riesgo, valoración del crecimiento a la niñez y control de esquema de vacunación en la niñez.

CONCLUSIONES

1. El Hospital Primario Nilda Patricio Velazco tiene recursos de enfermería mayoritariamente entre edades de 20-40 años, quienes son en mayor porcentaje del género femenino. Los recursos de enfermería oscilan entre licenciados (especialistas) y técnicos de enfermería, teniendo por su grado académico amplios conocimientos en gerencia y práctica de enfermería. Así mismo los recursos de enfermería tienen

experiencia laboral desde los 3-10 años de antigüedad laboral es decir personas recién egresadas profesionalmente hasta recursos de enfermería con amplia experiencia hospitalaria.

2. Los recursos de enfermería realizan un adecuado cumplimiento referente a: productividad laboral, planificación estratégica y educación continua en protocolos de atención. El personal de enfermería realiza divulgación continua de los deberes y derechos del paciente. Así mismo, tienen estandarizados planes de cuidados de enfermería para las diferentes necesidades de salud.

Es importante trabajar en pro del cumplimiento adecuado de la “Seguridad del Paciente” y la “Prevención de Infecciones Asociadas a la Atención en Salud”, ya que no todo el personal cumple con la aplicación de los cinco momentos de Higiene de Manos; por lo que hay que reforzar la principal estrategia como lo es la Higiene de Manos y la Aplicación de los Principios de Asepsia y Antisepsia en los procesos de atención.

3. El personal de enfermería cumple con la educación continua al paciente, familia y comunidad por medio de la implementación de charlas educativas, ferias de salud y actividades de promoción en salud en los distintos programas de atención dirigidos a la niñez, pacientes embarazadas, pacientes crónicos y adulto mayor. Así mismo, brinda seguimiento a pacientes identificados con factores de riesgo en salud, esto de la mano con el trabajo que realizan casa a casa según programación mensual de los recursos de enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beron, D., y Palma, F. (Octubre de 2011). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5918/beron-daniela.pdf
- Bohlander, G., & Snell, S. (2007). *Managing human resources*: Mc Graw Hill.
- Campos, P., Gutiérrez, H., & Matzumura, J. (Mayo de 2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. 1-14. Recuperado el 18 de Junio de 2023, de <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/626/1092>
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos México*: MC. Graw Hill. México. Recuperado el 03 de Febrero de 2022
- Chihuahua, U. A. (2021). Obtenido de https://uach.mx/.../publications/2018/2/235_recursos-humanos/instrumento-de-evaluacion.doc
- Feleti, G., Firman, D., & Sanson-Fisher, R. (s.f). Satisfacción del Paciente.
- Flores, D., Martínez, L., & Flores, B. (Febrero de 2020). : *Desempeño laboral en las Mipymes*. Recuperado el 18 de Junio de 2023, de <https://repositorio.unan.edu.ni/15173/2/15173.pdf>
- Hall, J., & Dornan, M. (s.f). Meta-analysis of satisfaction with medical care. En *Meta-analysis of satisfaction with medical care* (págs. 637-644).
- Hulka, B., Zyzanski, S., & Cassel, J. (s.f). En *Scale for the measurement of attitudes toward physicians and primary medical care*. (págs. 429-435). Recuperado el 10 de Abril de 2022
- Lago, A. (Abril de 2017). *Repositorio Unan-Managua*. Obtenido de Repositorio Unan-Managua: <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/9579>
- Linder-Pelz, S. (s.f). Teoría de Satisfacción del Paciente. En S. Linder-Pelz.

- Mercado, P. (2004). *Calidad de Vida en el trabajo y clima organizacional del personal técnico de atención a la salud primaria*. México, Toluca. Recuperado el 03 de Febrero de 2022
- Milan, L., A, Alfaro, A., Rofríguez, L., & Román, M. (1999). El factor humano en las relaciones laborales .
- Ministerio de Salud (MINSAL) . (2022). *Ministerio de Salud, Nicaragua*.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (Septiembre de 2010). *Revista Scielo*. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20el%20desempe%C3%B1o,de%20contribuci%C3%B3n%20a%20la%20empresa.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (Septiembre de 2010). *Revista de Ciencias Sociales*. XVII(3), 493-505. Recuperado el 18 de Abril de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Potosme, B. A. (Enero de 2020). *Repositorio Unan-Managua*. Obtenido de Repositorio Unan-Managua: <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/14156>
- Quintana, D., & Tarqui, C. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del callao – Perú. 1-10. Recuperado el 18 de Junio de 2023, de <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
- Sánchez López, T., & Gómez Sánchez, M. (2017). *Repositorio Unan-Managua*. Obtenido de Repositorio Unan-Managua: <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4647>
- Torres, J., & Omayda, U. (2006). Recuperado el 09 de Abril de 2022, de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v20n1/ems02106.pdf>
- Vargas, F. (Mayo de 2019). *Repositorio Unan-Managua*. Obtenido de Repositorio Unan-Managua: <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/14458>
- Villacís, J. (2011). Recuperado el 18 de Abril de 2022, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>