

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**GESTIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE
ENFERMERÍA DEL INSTITUTO NACIONAL
MATERNO PERINATAL 2017**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN
ADMINISTRACIÓN EN SALUD**

RUTH MARITZA PONCE LOYOLA

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ruth Maritza Ponce Loyola', written in a cursive style.

Callao, 2017

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DE JURADO

MIEMBROS DE JURADO EXAMINADOR:

DRA. NANCY SUSANA CHALCO CASTILLO	Presidenta
DRA. ZOILA ROSA DIAZ TAVERA	Secretario
DRA. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGON	Vocal

ASESOR: DRA. MERCEDES LULIEA FERRER MEJIA

N° DE LIBRO: 004

N° DE ACTA DE SUSTENTACIÓN: 419

Fecha de aprobación de Trabajo Académico: 30/10/2017

Resolución de Decanato N°2698-2017-D/FCS de fecha 23 de Octubre del 2017 de designación de Jurado Examinador de Trabajo Académico para la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional.

LIC. PONCE LOYOLA RUTH MARITZA

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	2
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	3
1.2 OBJETIVO	5
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	5
II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 ANTECEDENTES.....	7
2.2 MARCO CONCEPTUAL.....	11
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	17
III. EXPERIENCIA PROFESIONAL.....	19
3.1 RECOLECCIÓN DE DATOS	19
3.2 EXPERIENCIA LABORAL PROFESIONAL.....	20
3.2 PROCESOS REALIZADOS.....	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES	38
VII. REFERENCIALES	39
ANEXOS.....	41

INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional Materno Perinatal fue creado el 10 de octubre de 1826. Han transcurrido 190 años de evidencias en la atención especializada materno perinatal seguimiento, evaluación y control de la gestante en el pre y post parto, atención especializada al recién nacido y niño de alto riesgo hasta los cinco años. El Departamento de Enfermería, como Órgano de Línea depende jerárquicamente de la máxima instancia institucional, siendo parte fundamental de la prestación de servicios de salud.

El presente informa muestra la los primeros resultados y la implementación del Plan de Gestión desarrollado según el enfoque de gestión de la calidad de Avedis Donavedian. Consta de VII capítulos: El capítulo I: describe del planteamiento del problema, descripción de la situación problemática, objetivos, justificación, el capítulo II incluye los antecedentes, el marco conceptual y la definición de términos, el capítulo III: considera la presentación de la experiencia profesional, capítulo IV: resultados; capítulo V: conclusiones, capítulo VI las conclusiones y el capítulo VII Referencias bibliográficas y contiene un apartado de anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La maternidad es un período privilegiado en la vida de la mujer pues enfrenta riesgos que no pueden ser prevenidos pero si evitados. Por lo tanto, la maternidad sin riesgos es un indicador del nivel de desarrollo humano y se constituye en un reto y un compromiso que es posible alcanzar con el esfuerzo articulado de los gobiernos, la sociedad civil, los sectores sociales y económicos, las comunidades científicas, los trabajadores de salud, las familias y las mujeres y hombres conscientes de su responsabilidad biopsicosocial con el futuro. (1)

La población peruana ha experimentado un crecimiento sostenido en el tiempo, sin embargo, la velocidad de dicho crecimiento viene disminuyendo paulatinamente. Durante el año 2011, la población tuvo una tasa de crecimiento promedio anual de 1,1%; para el año 2013, según proyecciones del INEI la población peruana será de 30 475 144 habitantes, concentrándose el 57,3% de los habitantes en seis regiones: Lima, La Libertad, Piura, Cajamarca, Puno y Junín. En relación a las provincias, las que tienen mayor población son Lima, con 8 481 415 habitantes. (2)

Para el 2015 la población peruana superó los 31 millones de habitantes (31'151,643) concentrándose el 75.7% en las zonas urbanas; siendo el 49,9% de la población total, mujeres. En el 2014, del total de mujeres de 15 a 19 años de edad con educación primaria, el 29,3% ya eran madres adolescentes el 11,2% con educación secundaria y el 4,9% con educación superior. (3)

El Instituto Nacional Materno Perinatal (INMP), es la institución encargada de la asistencia altamente especializada en salud reproductiva de la mujer con énfasis en la atención materno perinatal y seguimiento coordinado del recién nacido y el niño de alto riesgo hasta los cinco años (4).

La crisis económica mundial afectara el crecimiento económico del país, este contexto económico incierto, produce cambios y ajustes continuamente que afectan la continuidad de la ejecución presupuestal institucional; sin embargo, se afianza el modelo de presupuesto por resultados donde las áreas maternas neonatales seguirán teniendo preferencia.

Aunque se mantienen las restricciones para evitar un incremento en el gasto público, no se objetiva un incremento en el presupuesto institucional que acorte las brechas entre lo solicitado y lo entregado. El seguro integral seguirá estando desfinanciado dado la amplia

cobertura que imposibilita la asignación ordenada y organizada de presupuestos a la alta complejidad.

El Departamento de Enfermería, como Órgano de Línea, es parte fundamental de la prestación de servicios de salud. Está conformado por un equipo de profesionales y técnicos altamente capacitados y comprometidos en brindar el cuidado integral a madre y el neonato de alto riesgo. En el diagnóstico situacional, revisión y análisis desarrollados se encontraron los siguientes problemas prioritarios:

- Limitada gestión del talento humano.
- Capacitación limitada para logros institucionales.
- Insuficientes documentos de gestión de las actividades de Enfermería
- Escasos trabajos de investigación sobre cuidados de Enfermería.

1.2 OBJETIVO

Describir la experiencia profesional en la gestión en el departamento de enfermería del Instituto Nacional Materno Perinatal 2017

1.3 JUSTIFICACIÓN

El presente informe de experiencia laboral profesional permite reorientar acciones de conducción estratégica basadas en las

políticas, normas, Plan Estratégico Institucional (PEI), en la gerencia y gestión del cuidado de enfermería, docencia e investigación siendo un referente, el diagnóstico situacional, misión, visión, análisis FODA, objetivos estratégicos, metas, plan de acción, cronograma.

A fin de ser un precedente a disposición de los profesionales de enfermería, en la Gestión de Salud desde el liderazgo, importante como miembros del equipo multidisciplinario en salud.

Así mismo, permitirá evidenciar a los gestores de decisión del Instituto Nacional Materno Perinatal, al equipo multidisciplinario y técnico, la labor del profesional de enfermería, y como ésta sustenta y da lugar al ejercicio de la profesión. Favoreciendo la dirección de las acciones desde un análisis administrativo gerencial, que permite plantear estrategias operativas para conseguir las metas, alinearse con la misión y comprometerse con la visión del Instituto, disminuyendo los riesgos de complicaciones que llevaría a devastadoras pérdidas.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

OSCO (2016) investigó la **“CALIDAD DE SERVICIO SEGÚN LA PERSPECTIVA DE LA PACIENTE EN EL CENTRO OBSTÉTRICO DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO ENRIQUE BERNALES - COMAS, DICIEMBRE 2015”** con el objetivo de determinar la calidad de servicio según la perspectiva de la paciente en el Centro Obstétrico del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo con diseño observacional, descriptivo de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 174 pacientes; se aplicó el cuestionario SERVPERF que contó con 22 ítems adaptados específicamente para el estudio. Los resultados revelaron que la edad promedio fue de 27.4 años; en cuanto al estado civil de las pacientes y la ocupación, el 46.6% eran convivientes y el 66.1% amas de casa. Los resultados mostraron que el 75.3% refirió tener secundaria completa y la mayoría procedía de Lima (90.8%) y contaba con SIS (93.1%); en cuanto a la gestación y paridad el 37.9% fueron segundigestas; la calidad de servicio según la perspectiva de la paciente fue medio; según las dimensiones, la fiabilidad fue considerada una calidad de servicio alto en un 52.9% de las pacientes y la dimensión capacidad de respuesta fue la menos valorada con una calidad de servicio medio

en un 72.4%. En conclusión la calidad de servicio según la perspectiva de la paciente en el Centro Obstétrico del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales fue de nivel medio; y según las dimensiones, la fiabilidad fue de un nivel alto y la capacidad de respuesta de un nivel medio. (5)

MÁ DE CÁRDENAS (2015) estudio la **“PERCEPCIÓN DE LOS FACTORES ASOCIADOS A LA REINCIDENCIA DEL EMBARAZO EN ADOLESCENTES EN EL INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL”** que tuvo como objetivo general analizar las percepciones de los factores asociados a la reincidencia del embarazo en adolescentes de 10 y 19 años atendidas en el INMP. El diseño metodológico Mixto Pragmático corresponde principalmente a la metodología cualitativa y cuantitativa, aplicando 120 entrevistas-encuestas, además se contó con el consentimiento y asentimiento informado en base a las consideraciones éticas para la investigación clínica. Los resultados muestran en los factores biológicos-individuales que la reincidencia de embarazo al 85,8% se da entre los 16 y 19 años, lo que indica el inicio de relaciones sexuales y embarazo más precoces; en el factor ausencia de proyecto de vida el 82,5% de las adolescentes deciden no estudiar ni trabajar; el factor de creencias y cultura familiar evidencia que la reincidencia del embarazo es menor igual a 12.5 meses, además carecen de

información y responsabilidad respecto al uso de los métodos anticonceptivos, para quienes perdieron a su primer bebe es una nueva oportunidad de realizarse como madres. (6)

AYALA (2015) realizó un estudio sobre la **“CALIDAD DE LA ATENCIÓN DEL PARTO SEGÚN PERCEPCIÓN DE LAS USUARIAS EN EL SERVICIO DE CENTRO OBSTÉTRICO EN EL INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL (INMP), ENERO-FEBRERO 2015”** con el objetivo de determinar la calidad de atención del parto según la percepción de las usuarias en el servicio del centro obstétrico en el INMP. Estudio observacional, descriptivo, corte transversal, donde se aplicó un cuestionario tipo SERVPERF modificado a 313 puérperas inmediatas atendidas en el servicio de centro obstétrico del INMP durante los meses de Enero y Febrero del 2015. Los resultados mostraron que el 29,7% se encontraba entre los 25-29 años de edad y el 20,8% eran menores de 20 años; el 75,7% eran convivientes y el 59,1% había terminado la secundaria. El 69,6% se dedicaba a su casa, además el 46,3% eran primigestas; las preguntas más valoradas fueron acerca del acompañamiento de la pareja o familiar durante el parto, el permitir acariciar al recién nacido inmediatamente nace, y el confort; todas las dimensiones correspondieron a un grado de “satisfacción”, siendo la menos valorada la dimensión de respuesta rápida y la más valorada la dimensión de tangibles; la satisfacción global de las

pacientes fue del 93,3%. Se concluyó que las usuarias atendidas en servicio de centro obstétrico del INMP perciben su atención con un grado de "satisfacción". (7)

FLORIÁN (2015) realizó un estudio sobre la **"RELACIÓN ENTRE EL GASTO DE SALUD MATERNO NEONATAL Y LA COBERTURA DE LOS INDICADORES SANITARIOS EN EL DISTRITO DE TRUJILLO 2008 – 2012"** y tuvo como propósito principal determinar qué relación existe entre el gasto y la cobertura de ejecución en los indicadores salud materna neonatal en el Distrito de Trujillo 2008 – 2012. Por eso consideramos que es de trascendental importancia este trabajo de investigación doctoral que tiene como título relación entre el gasto de salud materno neonatal y la cobertura de indicadores sanitarios en el Distrito de Trujillo. El material estuvo constituido por los documentos de gestión Reporte de Seguimiento de Ejecución Financiera y Ejecución de Metas Físicas 2008 - 2012. El método utilizado fue el método inductivo hermenéutico. Los resultados son presentados en tablas de frecuencia de una entrada con sus valores absolutos, para determinar la relación y correlación se utilizó el análisis de regresión lineal y el coeficiente de correlación Pearson y con un nivel de significancia del 5%. De esta manera obtenemos la conclusión final que solo existe 3 indicadores positivos que son planificación familiar, parto institucional, control post parto. (8)

2.2 MARCO CONCEPTUAL

2.2.1 Instituto Materno Perinatal de Lima

El Instituto Nacional Materno Perinatal desde su origen, como Casa de la Maternidad, asumió como misión la atención de las mujeres en el momento del parto –en particular de las de menores recursos- hoy en el año 2015 celebra su 189 aniversario de fundación una nueva organización que incorpora la investigación y enseñanza a su misión institucional, siendo categorizada en el año 2006, como Establecimiento de Salud III-2, el de mayor complejidad médico-quirúrgica para la atención materno perinatal en el país.

- **Misión:** Dar atención especializada y altamente especializada a la mujer en Salud Sexual y reproductiva y al neonato de alto riesgo, desarrollando investigación, tecnología y docencia a nivel nacional.
- **Visión:** En el año 2016 el INMP habrá contribuido con la disminución de la morbi-mortalidad materno perinatal a nivel nacional, consolidando el liderazgo en la atención altamente especializada, docencia e investigación en el campo de la salud sexual, reproductiva y perinatal, basado en el desarrollo del potencial humano y tecnológico, mejorando la

calidad de sus servicios mediante la acreditación internacional de sus procesos y contribuyendo a mejorar la capacidad resolutive de los principales hospitales a nivel nacional, teniendo como valores la inclusión social y el compromiso con los usuarios y la institución.

2.2.2 Gestión del Departamento de Enfermería

El Departamento de Enfermería es una unidad orgánica que centra sus acciones en la conducción de su potencial humano hacia una gestión por resultados mediante la mejora continua y cuidados de calidad a la persona, familia y comunidad.

Las actividades que realiza el personal de enfermería de los diversos servicios (Gineco-obstetrica, Neonatal y Central de esterilización) son registradas en el formato establecido **“Producción de Enfermería”**, que mensualmente envía el órgano de línea (jefes de servicio) al Departamento de Enfermería para ser remitidas posteriormente a la Oficina de Estadística.

a. Normas y protocolos de atención

El Departamento de Enfermería cuenta con los siguientes documentos de gestión aprobados:

- Manual de Organización y Funciones (MOF).
- Cuadro de Asignación de personal (CAP)
- Guías de procedimientos
- Formato de entrevista
- **Guía de verificación:** instalación de CVP, mantenimiento catéter urinario, verificación de la anotación de enfermería, trato digno.
- Reporte de movimiento de pacientes obstetricia, ginecología y neonatología.
- Informe de pacientes delicados
- Reporte de casos de infecciones intrahospitalarias
- Formato de inasistencia del personal de enfermería
- En proceso de aprobación: Guía Técnica del Manual de Supervisión.

El Dr. Avedis Donabedian define la Calidad de la Atención como aquella que va a maximizar el bienestar del paciente, una vez que se ha tomado en cuenta el balance de las ganancias y las pérdidas, que se relacionan con todas las partes del proceso de atención. Este autor describe que los servicios de salud, hay que estudiarlos en tres niveles: Estructura, Proceso y Resultado (9).

La gestión del Departamento de Enfermería, permite reorientar acciones de conducción estratégica basadas en las políticas, normas, Plan Estratégico Institucional (PEI), en la gerencia y gestión del cuidado de enfermería, docencia e investigación siendo un referente, el diagnóstico situacional, misión, visión, análisis FODA, objetivos estratégicos, metas, plan de acción, cronograma.

a) Identificación y priorización de problemas

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
1. Potencial humano calificado y altamente especializado en el área de la Salud Sexual, Reproductiva y Neonatal	1. Departamento de Enfermería con dependencia directa de la Dirección General
2. Enfermeras competentes en el manejo de equipos con tecnología de punta	2. Ley del enfermero Peruano
3. Unidad de cuidados intensivos neonatal con logros en atención altamente especializada	3. Alta capacidad resolutive de la Institución
4. Ganador de una mención honrosa a nivel nacional de la experiencia exitosa en cuidados del Recién nacido	4. Convenios con Instituciones y/o Universidades de prestigio y/o acreditadas formadoras de diplomados, especialidades, maestrías y doctorados
5. Personal técnico capacitado y con experiencia	5. Política Institucional que privilegia la atención humanizada, equitativa e inclusiva
6. Participación de Enfermería en el área Neonatal y Ginecoobsterica en telemedicina	6. Reconocimiento como sede elegible de estudios multicéntricos a nivel Internacional
7. Liderazgo a nivel nacional en	7. Incremento de oferta educativa

Reanimación Neonatal, catéter percutáneo y programa STABLE	en posgrado
8. Docencia permanente fortalece capacidades de los servidores	8. Red de comunicación televisiva interna para uso informativo y educativo
9. Alta demanda especializada en el área Neonatal y Ginecoobstétrica en provincias	9. Participación de Enfermería en el exitoso programa de Telemedicina con los Hospitales pilotos de las Regiones del país en convenio
10. Ganador de proceso de mejora en centro quirúrgico	10. Alta demanda especializada en salud reproductiva y perinatal en provincias
11. Docencia universitaria a pregrado, posgrado y pasantía	
DEBILIDADES	AMENAZAS
1. Insuficiente dotación de talentos humanos para cubrir la demanda y complejidad de atención.	1. Incremento de demanda del usuario externo
2. Insuficientes documentos de gestión de las actividades de Enfermería	2. Ubicación de Institución en zona peligrosa
3. Capacitación limitada para logros institucionales.	3. Insatisfacción del usuario de la calidad de atención
4. Escasos trabajos de investigación sobre cuidados de Enfermería	4. Deficiente incentivo económico al personal de Enfermería
5. Incrementos de descansos médicos y absentismo del personal de Enfermería	5. Mejor remuneración en otras instituciones para el personal de enfermería produciendo renuncias
6. Poca información de indicadores de Enfermería al personal de Enfermería	6. Instituciones de salud que ofertan mejores remuneraciones
7. Deficiente participación de la enfermera del área gineco obstétrica en Telemedicina	7. Creación de nuevos programas de enfermería con limitaciones
8. Deficiente uso de tecnología para información, comunicación y educación del servicio de enfermería	8. Insuficiente dotación de insumos y materiales
9. Escasa sistematización de	9. Deficiente presupuesto para

procesos de los servicios de enfermería	plazas de cargos directivos en enfermería
10. Limitada gestión del talento humano en el Departamento de Enfermería	

Análisis externo	Lista de fortalezas <ol style="list-style-type: none"> Potencial humano calificado y altamente especializado en el área de la Salud Sexual y Reproductiva y Neonatal Enfermeras competentes en el manejo de equipos con tecnología de punta Unidad de cuidados intensivos neonatal con logros en atención altamente especializada Docencia permanente fortalece capacidades de los servidores 	Lista de debilidades <ol style="list-style-type: none"> Insuficiente dotación de talentos humanos para cubrir la demanda y complejidad de atención. Insuficientes documentos de gestión de las actividades de Enfermería Capacitación limitada para logros institucionales Escasos trabajos de investigación sobre cuidados de Enfermería
Lista de oportunidades <ol style="list-style-type: none"> Departamento de Enfermería con dependencia directa de la Dirección General Ley del enfermero Peruano Alta capacidad resolutoria de la Institución Convenios con Instituciones y/o Universidades de prestigio y/o acreditadas formadoras de diplomados, especialidades, maestrías y doctorados 	FO <ol style="list-style-type: none"> Fortalecer la gestión del talento humano del Dpto. de Enfermería 	DO <ol style="list-style-type: none"> Mejorar la gestión de la capacitación para logros institucionales
Lista de amenazas <ol style="list-style-type: none"> Incremento de demanda del usuario externo Ubicación de Institución en zona peligrosa Insatisfacción del usuario de la calidad de atención Deficiente incentivo económico al personal de Enfermería 	FA <ol style="list-style-type: none"> Fortalecer la gestión administrativa de los servicios de Enfermería para la optimización de los procesos asistenciales y logísticos 	DA <ol style="list-style-type: none"> Promover la incorporación del Dpto de Enfermería en el desarrollo de investigaciones inherentes a la institución.

Fuente: Elaboración propia

En el análisis FODA y matriz de priorización se ha identificado 4 ejes estratégicos:

* Humanización del cuidado integral de enfermería

- * Gestión administrativa
- * Docencia y capacitación continua
- * Investigación en enfermería

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Accesibilidad:** Facilidad con la que un paciente puede obtener la atención. Administrar: Dirigir los esfuerzos de manera consciente y sistemática.
- **Adolescencia:** Periodo en el desarrollo biológico, psicológico, sexual y social inmediatamente posterior a la niñez y que comienza con la pubertad. Es un periodo vital entre la pubertad y la edad adulta, su rango de duración varía según las diferentes fuentes y opiniones médicas, científicas y psicológicas, generalmente se enmarca su inicio entre los 10 y 12 años, y su finalización a los 19 o 20.
- **Acciones:** Son las tareas, intervenciones o proyectos necesarios de realizar para alcanzar las metas y resultados planificados.
- **Calidad:** Nivel de excelencia que la empresa ha escogido para alcanzar, satisfacer a sus clientes.
- **Control:** Es una función de la administración que consiste en medir lo que se realiza, compararlo con lo planificado, detectar desviaciones y tomar medidas correctoras.

- **Gerencia:** Empleo de gerente. La dirección de un establecimiento o sociedad. Gerente: Director de una empresa. Gestión: Acción y efecto de gestionar modo en que se planifica, organiza y controla el sistema sanitario o empresas.
- **Gestionar:** Hacer diligencias para el logro de algo.
- **Metas:** Son afirmaciones de lo que hará el programa o proyectos para lograr objetivos estratégicos.
- **Recursos humanos:** Son sujetos pensantes que hacen vida individual y grupal en colectividad, dándole forma y sentido a su práctica y crear el proceso de producción de servicios de salud.

III. EXPERIENCIA PROFESIONAL

3.1 RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la realización del presente informe de experiencia laboral profesional se llevó a cabo la recolección de datos, a través de la revisión documental, para lo cual se hizo la revisión de los registros de Enfermería como:

- Registro de pacientes de ingreso y egreso.
- Hoja de monitoreo de funciones vitales.
- Kárdex (hoja de terapéutica de enfermería).
- Anotaciones de enfermería descriptivas.
- Manual de organización y funciones de Enfermería de Adolescencia.
- Reporte de enfermería.

Asimismo, para la obtención de los datos que contiene el presente informe, se llevó a cabo las siguientes acciones:

- Se solicitó la autorización respectiva a la Jefatura del Servicio, a fin de tener acceso a los registros anteriores e historias clínicas.
- El procesamiento de datos se realizará a través del programa Microsoft Excel.

- Se mostrarán los resultados en tablas y gráficos.

3.2 EXPERIENCIA LABORAL PROFESIONAL

- **Recuento de la Experiencia Profesional**

Inicié en el año 1992 mi experiencia laboral en el Centro de Salud de Santa Clotilde Río Napo Iquitos Perú, hice mi SERUMS, logrando mi desarrollo profesional en el área asistencial en pediatría, neonatología, en salud reproductiva, sala de operaciones obteniendo destrezas y habilidades las que fueron potenciadas con las enseñanzas de médicos sacerdotes Estadounidenses y Canadienses de la congregación de los Oblatos y Norbertinos, que a la actualidad dirigen mi trabajo que realizo en el área administrativa, de docencia y personal por los conocimientos y valores impartidos.

Tuve la oportunidad de ser la Enfermera que inauguró un Centro de Salud de Tacsá Curaray implementando los servicios de enfermería para la población del lugar y atendiendo partos de madres del lugar. Durante mi trabajo usé el proceso de atención de enfermería aprendido en las aulas universitarias y el cual me guió para la toma de decisiones acertadas en cuanto a la referencia de pacientes con estados de salud grave como mordeduras de serpientes, distocias de partos, neumonías, diarreas y otros.

En el año 1994 trabajé con la ONG Médicos del Mundo, manejé la logística y realicé labor asistencial identificando pacientes con enfermedad del Cólera evaluando su estado de salud, proveyendo las sales orales y derivando los casos delicados al centro de salud para su manejo. Logré conocer el manejo de los programas de salud de inmunizaciones, crecimiento y desarrollo, tuberculosis, infecciones de transmisión sexual y SIDA, enfermedades de paludismo y otros. Alcancé realizar la jefatura de Enfermería del Centro de Salud.

En el año 1995 decidí trabajar en Lima ingresando al Hospital San Bartolomé, como enfermera asistencial en Sala de Operaciones, donde gané experiencia en el preparado de equipos de instrumentación de cirugías mayores y menores para intervenciones de laparotomías exploratorias, cesáreas, amigdalectomías, apendicitis, hernias, otros. Intervine como instrumentista y logré experiencia en hacer el equipamiento de una sala quirúrgica para una intervención segura.

En el año 1996 ingreso a trabajar como enfermera asistencial en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza en la sala de medicina A, tenía 60 pacientes de ambos sexos con diagnósticos de diabetes, cáncer, tuberculosis, SIDA, hiperémesis gravídica, neumonías, enfermedades de antígeno anticuerpo, escaras profundas, pacientes

con ostomía, manejé los protocolos de atención, apliqué las medidas de bioseguridad, la interacción positiva en la comunicación que me permitió el acercamiento con los pacientes.

Postulé al nombramiento en el Instituto Nacional Materno Perinatal en el año 1996 e ingresé a trabajar como asistencial en el área de neonatología durante un año tiempo que me permitió conocer al recién nacido normal y de alto riesgo a quienes les brinde cuidados en la atención inmediata y en la hospitalización. Roté por la Unidad de cuidados intensivos maternos, sala de operaciones y en el año 1998 que se inaugura adolescencia pasó a trabajar en ese servicio en el cual continúo a la fecha y tengo 5 años de experiencia en la jefatura de servicio. Al iniciar el turno hacemos entrega de turno personal identificando a la paciente por su nombre, reportando la evolución del paciente a su cargo.

Pasamos la visita médica, actualizamos la terapéutica del día en el kardex de enfermería para efectivizarlas, se da trámite de las interconsultas y exámenes auxiliares, recetas y otras órdenes indicadas en la Historia Clínica del Paciente. Brindamos el adecuado confort e higiene diaria a las pacientes con la participación del personal técnico de enfermería designado. Informar a la Enfermera Jefa sobre las ocurrencias y necesidades del día Cumplir con otras funciones inherentes a su cargo.

Concluyo que todos los escenarios y personas con quienes he compartido me han permitido crecer como profesional y en lo personal las expectativas aún siguen siendo superadas, me siento realizada porque contribuyo con mi institución laboral, docente y con la población de mi país que tanto espera de nosotros los profesionales de la salud.

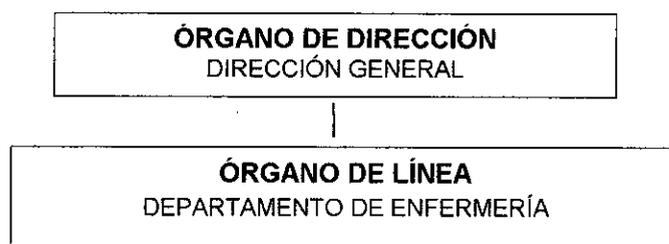
- **Descripción del área laboral**

- **Organización y funciones del departamento de enfermería**

El Departamento de Enfermería es una unidad orgánica que centra sus acciones en la conducción de su potencial humano hacia una gestión por resultados mediante la mejora continua y cuidados de calidad a la persona, familia y comunidad.

Figura N° 01

Organigrama Estructural del Departamento de Enfermería



Fuente: MOF Dpto. de Enfermería 2015¹

- **Características del Departamento**

El Departamento de Enfermería es una Unidad Orgánica Técnico Administrativa de segunda línea que forma parte de la organización del Instituto Nacional Materno Perinatal que está ubicado en zona urbana que limita por el: Norte con el Jr. Huanta, Sur: con el Jr. Cangallo, Oeste: con el Jr. Miro Quezada y Este: con el Jr. Huallaga - Distrito de Lima – Cercado, Barrios Altos, Provincia de Lima. Se encuentra en la jurisdicción de la Dirección de Salud V Lima Ciudad.

El Departamento de Enfermería es responsable de la calidad y gestión del cuidado altamente especializado a personas (procedentes de todo el país) que acuden para la atención materna y perinatal y asistencia a niños de alto riesgo nacidos en la institución. Proporciona apoyo técnico a través de sus órganos de Dirección, Control y Línea.

- **Cuadro de Asignación de Personal del Departamento de Enfermería:**

Jefe del Departamento de Enfermería

(06) Jefes Sectorial II (Supervisoras)

(12) Jefes Sectorial I (Jefes de Servicio)

- **Personal del Departamento de Enfermería:**

- Personal de enfermería: 842
- Personal Nombrado: 582 (69%) de ellos 220 (26%) son licenciados en enfermería y 362 (43%) técnicos de enfermería

▪ **Funciones desarrolladas en la actualidad**

Están determinadas en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF)

a) Área administrativa

1. Formular y proponer a la Dirección General las líneas de investigación, normatividad, docencia y labor asistencial, que debe desarrollar la institución en el campo de la enfermería.
2. Promover y ejecutar el desarrollo de la investigación, proponer normas, impartir docencia, y labor asistencial en el campo de la enfermería.
3. Actualizar y perfeccionar los procedimientos del trabajo asistencial en el ámbito de su competencia.
4. Brindar información periódica sobre actividades asistenciales, estadísticas e indicadores de los servicios del departamento.
5. Asesorar a la Dirección General en el campo de su competencia

6. Prestar atención integral de enfermería especializada a los pacientes de la institución, según las normas y protocolos vigentes basada en el proceso de atención de enfermería.
7. Administrar y ejecutar las actividades de enfermería en el campo de la esterilización de instrumental y material médico, garantizando la entrega de un servicio seguro.

b) Área Docente

- Desempeña actividades de docencia en pre y post grado así como pasantías.
- Integro comités: Técnico asesor del Departamento de Enfermería, científicos y/o de trabajo institucionales.

c) Área Investigativa

- Participo en la elaboración y ejecución de Proyectos de Investigación.
- Participo en los diversos comités científicos del servicio y de la Institución y del Dpto. de Enfermería.

3.2 PROCESOS REALIZADOS

- Conformación de un equipo de mentores.
- Capacitación virtual en el área de gineco-obstetricia y neonatal para el personal de enfermería de las regiones.
- Implementación de Software de servicios de enfermería, registro digital del personal.
- Ejecución de actividades de integración y bienestar para mejorar el clima laboral y las relaciones interpersonales del personal de enfermería (COACH).
- Auditoria de registros de Enfermería.

IV. RESULTADOS

TABLA N° 4.1

**PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL DEPARTAMENTO INSTITUTO
NACIONAL MATERNO PERINATAL 2016**
LICENCIADAS EN ENFERMERÍA TÉCNICAS EN ENFERMERÍA

Nombradas	220	Total:	Nombradas	362	Total:
Cas	91	377	Cas	53	465
Terceros	66		Terceros	50	

Fuente: Estadística del Departamento de Enfermería. INMP. 2016

En la tabla 4.1 se puede evidenciar al potencial humano de enfermería ha resultado ser insuficiente para la gran demanda de atención y cuidados de los pacientes. La brecha se estima en (40) licenciados en enfermería y (25) técnicos.

CUADRO N° 4.2

PROBLEMAS IDENTIFICADOS Y PRIORIZADOS EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL, 2016

Problema	Criterios						Puntaje Total	Prioridad
	Relevancia			Posibilidad de resolución				
	Magnitud	Gravedad	Tendencia	Financiera	Técnica	Política		
Escasos trabajos de Investigación sobre Cuidados de Enfermería	4	4	4	3	3	4	22	4
Insuficientes documentos de gestión de las actividades de Enfermería	4	4	3	3	4	3	21	3
Deficiente participación de la enfermera del área gineco obstétrica en Telemedicina	3	3	3	3	3	3	18	
Escasa sistematización de procesos de los servicios de enfermería	3	3	3	3	4	4	20	
Capacitación limitada para logros institucionales	4	4	4	3	4	4	23	2
Limitada gestión del talento humano en el Departamento de Enfermería	4	4	4	4	4	4	24	1

Fuente: Elaboración propia

CUADRO N° 4.3
OBJETIVOS Y METAS PROPUESTAS EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA INSTITUTO NACIONAL
MATERNO PERINATAL, 2016

OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE GESTIÓN	METAS
1. Contribuir a la mejora del cuidado humano	Fortalecer la gestión del talento humano del Dpto. de Enfermería	Clima laboral y relaciones interpersonales fortalecido al 70%. Implementación de equipo de mentores en Enfermería en el primer año al 90% Cuidado integral de Enfermería fortalecido al 60% en el cuidado humanizado.
2. Mejorar el desempeño de las personas del Dpto de Enfermería	Mejorar la gestión de la capacitación del Dpto de Enfermería para logros institucionales Fortalecer competencias del personal de enfermería que cuida a la madre y neonato de alto riesgo en los hospitales de las regiones	Personal de enfermería capacitado y certificado al 80%. Personal de enfermería altamente especializada en Salud Reproductiva y Neonatal con certificado Internacional al 60%. El personal de enfermería de las regiones capacitados vía virtual en el área de gineco-obstetricia y neonatal al 80%
3. Mejorar la gestión administrativa de los servicios de Enfermería	Fortalecer la gestión administrativa de los servicios de Enfermería para la optimización de los procesos asistenciales y logísticos	- Evaluación de indicadores de la producción de Enfermería al 70% - Registros de enfermería auditados al 60% - Software de servicios de enfermería implementado al 80% - Tutoriales educativos proyectados en red virtual interna al 70%
4. Desarrollar competencias en el personal de Enfermería para realizar investigaciones	Promover la incorporación del departamento de enfermería en el desarrollo de investigaciones inherentes a la institución	Informes de investigación de los cuidados de enfermería en gineco-obstetricia y neonatal presentados al 80%

Fuente: Elaboración propia

CUADRO Nº 4.4

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL

EJE ESTRATEGICO: HUMANIZACIÓN DEL CUIDADO INTEGRAL DE ENFERMERIA															
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE GESTIÓN	ACTIVIDADES	PRODUCTO	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												RESPONSABLES
			I AÑO				II AÑO				III AÑO				
			2017				2018				2019				
			I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
1. Fortalecer la gestión del talento humano del Dpto. de Enfermería	Ejecución de actividades de integración y bienestar para mejorar el clima laboral y las relaciones interpersonales del personal de enfermería	Plan de actividades de integración y bienestar		X		X		X		X		X		X	Comité de gestión del talento humano del dpto. de Enfermería Dpto. de Enfermería
	Conformación de un equipo de mentores en Enfermería para fortalecer la humanización del cuidado	Equipo de mentores en enfermería	x												
	Sesiones de Mentoría en enfermería	Sesiones		x	x	x	x	x	x	x	x	x			
EJE ESTRATEGICO: DOCENCIA Y CAPACITACION CONTINUA															
2 Mejorar la gestión de la capacitación del Dpto de Enfermería para logros institucionales	Elaboración del plan de capacitación del dpto. de enfermería hacia la calidad de atención del paciente y familia	Plan de capacitación	x		X		X		X		X		X		Comité de docencia del Dpto de Enfermería Comité de docencia del dpto. de enfermería Comité de docencia del dpto. de enfermería Supervisión de Enfermería Supervisión de Enfermería
	Ejecución del plan de capacitación del dpto. de Enfermería de acuerdo a los cursos programados	Cursos		X		X		X		X		X		X	
	Pasantía Internacional en Enfermería en Chile sobre el manejo del prematuro extremo y la salud reproductiva	Informes de Pasantías			X				X				X		
	Seguimiento y monitoreo de competencias adquiridas en el personal de enfermería	Informes			X	X	X	X	X	X	X	X			
	Foro con el personal de Enfermería de los indicadores y producción del dpto. de enfermería	Foro		X		X		X		X		X		X	

2.1. Fortalecer competencias del personal de Enfermería que cuida a la madre y neonato de alto riesgo en los hospitales de las regiones	Capacitación virtual para el personal de Enfermería que cuida a la madre y neonato de alto riesgo en los hospitales de las regiones	cursos					X								X	Comité de docencia del departamento de enfermería
EJE ESTRATÉGICO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																
3. Mejorar la gestión administrativa de los servicios de Enfermería para optimizar los procesos asistenciales y logísticos	Auditoría de registros de Enfermería	informe	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Supervisión de Enf.
	Implementación de un software de los servicios de enfermería en disco virtual	Software de los servicios de enfermería		X												Dpto de Enfermería
	Diseño de tutoriales educativos de los servicios de Enfermería	Guía de Tutoriales educativos		X					X					X		Comité de docencia
	Proyección de tutoriales educativos de los servicios de enfermería en red virtual interna para promocionar la salud	Tutoriales educativos				X					X				X	Comité de docencia
	Socialización de la evaluación de los procesos de gestión del cuidado	Informe		X			X	X			X	X			X	Supervisión de Enfermería
EJE ESTRATÉGICO: INVESTIGACIÓN EN ENFERMERÍA																
4. Promover la incorporación del departamento de enfermería en el desarrollo de investigaciones inherentes a la institución	Sesiones de enseñanza – aprendizaje para elaboración de proyectos de investigación en coordinación con órganos de apoyo y asesoramiento	Proyecto de investigación	X					X					X			Comité de investigación
	Presentación de informe de proyecto de investigación sobre cuidados de Enfermería en Ginecoobstetricia y neonatal	Informe del proyecto					X						X		X	Comité de investigación

Fuente: Elaboración propia

CUADRO N° 4.5

PLAN DE MONITOREO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL

INDICADOR	FORMULA DE CALCULO	FUENTE DE DATOS	ESTANDAR	MÉTODO	FRECUENCIA
Objetivo 1. Fortalecer la gestión del talento humano del Dpto de Enfermería					
6 Actividades de integración y bienestar para el personal de Enf.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades de integración y bienestar Ejecutadas}}{\text{total de actividades programadas}} \times 100$	Informe de actividades de integración y bienestar	Mayor del 80%	Revisión del informe	Trimestral
10 Sesiones de mentoría para el personal de enfermería	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de sesiones de mentoría en enfermería Realizadas}}{\text{total sesiones de mentoría en enfermería programadas}} \times 100$	Informe de sesiones de mentoría en enfermería	Mayor del 90%	Revisión de informe	Trimestral
Objetivo 2. Mejorar la gestión de la capacitación del Dpto de Enfermería para logros institucionales					
6 Planes de capacitación del Dpto. de Enf.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de planes de capacitación realizados}}{\text{Total de capacitaciones programadas}} \times 100$	Informe del plan de capacitación	Mayor del 80%	Revisión del informe	Semestral
6 Cursos de capacitación para el personal de Enf.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de cursos de capacitación ejecutados}}{\text{total de cursos programados}} \times 100$	Informe de curso de capacitación ejecutado	Mayor del 80%	Revisión de informe	Semestral
3 Pasantías en el año para el personal de Enf.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de pasantías realizadas}}{\text{Total de pasantías programadas}} \times 100$	Informes de pasantías en enfermería	Mayor al 60%	Revisión de informe	Anual
6 Foros con el personal de Enfermería	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de foros realizados}}{\text{N}^\circ \text{ de foros programados}} \times 100$	Informe de foros con el personal de enfermería.	Mayor al 80%	Revisión de informe	Semestral

Objetivo 2.1. Fortalecer competencias del personal de Enfermería que cuida a la madre y neonato de alto riesgo en los hospitales de las regiones						
3 Planes de programa de capacitación virtual para el personal de enfermería de las regiones	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de programa de capacit virtual realizado}}{\text{total de programa de cap virtual programado}}$	X 100	Informe de cursos virtuales realizados	Mayor al 80%	Revisión del informe	Anual
Objetivo 3. 3. Reforzar la gestión administrativa de los servicios de Enfermería para optimizar los procesos asistenciales y logísticos						
12 Auditorías de registros de enfermería	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de registros de enf. auditados}}{\text{Total de auditorías de registros de enf. programados}}$	X 100	Informe de auditorías	Mayor al 60%	Revisión de informe	Mensual
1 Software de los servicios de enfermería	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de software elaborado}}{\text{total de software programado}}$	X 100	Informe de software elaborado	Mayor al 90%	Revisión de informe	Anual
3 Tutoriales educativos en los 3 años sobre Serv. Enf.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de tutoriales educativos elaborados}}{\text{total de tutoriales educativos programados}}$	X 100	Guía de tutorial educativo	Mayor al 80%	Revisión de la guía	Anual
3 Tutoriales educativo proyectados en los 3 años	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de tutorial educativo proyectado}}{\text{total de tutorial educativo programado}}$	X 100	Tutorial educativo proyectado	Mayor al 80%	Revisión del tutorial	Anual
6 informes de la evaluación de los procesos de gestión	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de socializaciones efectuadas}}{\text{N}^\circ \text{ de sesiones programadas}}$	X 100	Informe de las socializaciones	Al 70%	Supervisión de sesiones	Semestral
OBJETIVO 4. Promover la incorporación del departamento de enfermería en el desarrollo de investigaciones inherentes a la institución						
3 Proyecto de investigación sobre cuidados de Enfermería en Ginecoobstetricia y neonatal	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de informes de proyecto de investigación presentado}}{\text{total de inf. proyecto de investigación programado}}$	X 100	Informe de proyecto de investigación presentado	Mayor de 80%	Revisión de informe	anual

CUADRO N° 4.6

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA RENDICIÓN DE CUENTAS DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	METAS			COSTO	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
			I AÑO	II AÑO	III AÑO		
1. Fortalecer la gestión del talento humano del dpto. de Enfermería	- Ejecución de actividades de integración y bienestar para mejorar el clima laboral y las relaciones interpersonales del Dpto de Enf.	-Actividades de integración y bienestar	2	2	2	2,200	Alianzas estratégicas del INMP, sindicato de enfermeros del INMP, Colegio de Enfermeros del Perú
	Conformación de un equipo de mentores en Enfermería para fortalecer la humanización del cuidado	-Equipo de mentores	1	-	-	200	Dpto de Enfermería, sindicato de enfermeros INMP
	Sesiones de Mentoría en enfermería	-Sesiones de mentoría	3	4	3	2,000	Dpto de enf., dirección ejecutiva de investigación, docencia y atención en obst, y ginecología del INMP
2. Mejorar la gestión de la capacitación del Dpto de Enfermería para logros institucionales	Elaboración del plan de capacitación del dpto. de enfermería	- Plan de capacitación	2	2	2	600	Dpto de Enfermería
	Ejecución del plan de capacitación del dpto. de Enfermería de acuerdo a los cursos programados	- Cursos	2	2	2	7,200	Dpto de enf., dirección ejecutiva de investigación, docencia y atención en obst, y ginecología del INMP
	Coordinación para efectuar Pasantía Internacional en Enfermería en Chile sobre el manejo del prematuro extremo y la salud reproductiva	-Informe de pasantías	1	1	1	15,000	Dpto de enf., dirección ejecutiva de investigación, docencia y atención en obst, y ginecología del INMP, CEP.
	Seguimiento y monitoreo de competencias adquiridas en el personal de enfermería	- Informes	2	4	4	1,500	Departamento de Enfermería, sindicato de enf. INMP
	Foro con el personal de Enfermería de los indicadores y producción del dpto. de enfermería	-Foro	2	2	2	750	Departamento de Enfermería y Sindicato de Enfermeros INMP

2.1 .Fortalecer las competencias del personal de Enfermería que cuida a la madre y neonato de alto riesgo en los hospitales de las regiones	Capacitación virtual para el personal de Enfermería que cuida a la madre y neonato de alto riesgo en los hospitales de las regiones	- Cursos	1	1	1	750	Dirección ejecutiva de investigación, docencia y atención en obst. y ginecología del INMP
3. Mejorar la gestión administrativa de los servicios de Enfermería para optimizar los procesos asistenciales y logísticos	Auditoria asistencial de registros de Enfermería	- Informe	4	4	4	1,200	Departamento de enfermería
	Apertura de un software de los servicios de enfermería	- Software	1			1,500	Unidad de Docencia e Investigación del INMP
	Diseño de tutoriales educativos de los servicios de Enfermería	- Guía de tutoriales educativos	1	1	1	600	Unidad de Docencia e Investigación del INMP
	Proyección de tutoriales educativos de los servicios de enfermería en red virtual interna para promocionar la salud	- Tutoriales educativos	1	1	1	150	Departamento de Enfermería
	Socialización de la evaluación de los procesos de gestión del cuidado	- Informe	2	2	2	1,200	Departamento de Enfermería y Sindicato de Enfermeros INMP
4. Promover la incorporación del departamento de enfermería en el desarrollo de investigaciones inherentes a la institución	Sesiones de enseñanza – aprendizaje para elaboración de proyectos de investigación en coordinación con órganos de apoyo y asesoramiento	-Proyecto de investigación	1	1	1	5,400	Dpto de enf., dirección ejecutiva de investigación, docencia y atención en obst. y ginecología del INMP
	Presentación de proyecto de investigación	-Informe del proyecto	1	1	1	1,200	Dpto de enf., dirección ejecutiva de investigación, docencia y atención en obst. y ginecología del INMP

Fuente: Elaboración propia

V. CONCLUSIONES

- a) El incremento de adolescentes madres 39.3% en el año 2015, continúa siendo un reto permanente en el cuidado enfermera paciente, que conlleva a la capacitación actualizada y continua de Enfermería.
- b) La experiencia en jefatura de Enfermería permitirá re aplicar procesos, usar el modelo PPR, visionar estrategias para la solución de problemas, incrementar el recurso humano y mantener el buen clima laboral.
- c) Aplicar las funciones de la administración que conlleva a orientar el futuro, evita el empirismo y dirige el alcance a objetivos trazados con productos visibles que beneficien a la adolescente madre, su recién nacido y familia

VI. RECOMENDACIONES

- a) Elaborar registros prácticos y de fácil manejo que sirvan de guía para actuar con eficacia y eficiencia.
- b) Programar Conferencias internacionales que vayan a la vanguardia en cuanto a las nuevas técnicas y desarrollo de actividades dentro del marco de la salud sexual y reproductiva de la adolescente.
- c) Incrementar la socialización de conocimientos de casos clínicos con el equipo de enfermería para mejorar los cuidados.
- d) Gestionar plazas que incremente el recurso humano de enfermería en obstetricia «A».
- e) Mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación entre los miembros del equipo multidisciplinario a través de talleres vivenciales mensuales.
- f) Realizar estudios de investigación para impulsar programas de prevención del embarazo en adolescentes y hallar nuevas tecnologías del cuidado.

VII. REFERENCIALES

1. Ministerio de Salud. Dirección General de Salud de las Personas. Estrategia Sanitaria Nacional de Salud Sexual y Reproductiva. Avanzando hacia una maternidad segura en el Perú: Derecho de todas las mujeres Lima; 2006.
2. Ministerio de Salud de Perú. Análisis de situación del salud del Perú. Primera ed. Lima: Askha E.I.R.L.; 2013.
3. INEI. Nota de prensa: Día mundial de la población. [En línea].; 2015 [citado 2 Set 2017]. Disponible en: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-n099-2015-inei.pdf>
4. Ministerio de Salud. Análisis de la situación de servicios del Instituto Nacional Materno Perinatal - Maternidad de Lima. ; 2012.
5. Osco Rojas AE. Calidad de servicio según la perspectiva de la paciente en el centro obstétrico del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales - Comas, Diciembre 2015. [Tesis de grado]. Lima: Universidad Privada Arzobispo Loayza, Facultad de Ciencias de la Salud; 2016.
6. Calle Salazar EE. Percepción de los factores asociados a la reincidencia del embarazo en adolescentes en el Instituto Nacional Materno Perinatal. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Programa de maestría en gestión en atención primaria de la salud; 2015.
7. Ayala G. Calidad de la atención del parto según percepción de las usuarias en el servicio de centro obstétrico en el Instituto Nacional Materno Perinatal, Enero-Febrero 2015. [Tesis de grado]. Lima:

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina; 2015.

8. Florián Plasencia EH. Relación entre el gasto de salud materno neonatal y la cobertura de los indicadores sanitarios en el distrito de Trujillo 200 - 2012. Tesis doctoral. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, Programa doctoral en administración; 2015.
9. Guacaran Fajardo MA, Moniz Araujo CA. Calidad de atención de Enfermería Según Modelo de Donabedian, Hospital "Ruiz Y Páez", Ciudad Bolívar, Mayo – Junio 2009. Ciudad Bolívar: Universidad de Oriente, Departamento de Enfermería; 2009.
10. Marriner Torney A, Alligood M. Adopción del rol materno: Convertirse en madre de Ramona T. Mercer. In Modelos y teorías de enfermería. séptima ed. España: Elsevier; 2011.
11. Manual de Organización y Funciones de Enfermería.

ANEXOS

Anexo N° 01

EVIDENCIAS



Fig. 1

Brindando educación a la madre sobre el cuidado



Fig. 2

Brindando educación sobre el correcto lavado de manos



Fig. 3
Con el equipo multidisciplinario



Fig. 3
Con el equipo de supervisión del departamento de enfermeras