



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA, Managua**  
**CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD**  
**ESCUELA DE SALUD PÚBLICA**



**MAESTRIA EN ADMINISTRACION EN SALUD**  
**2015-2017**

**Informe Final de Tesis para optar al Título de**  
**Master en Administración en Salud**

**PROPUESTA DE DOTACION DE RECURSOS HUMANOS DE**  
**ENFERMERIA ASISTENCIAL EN LAS AREAS DE HOSPITALIZACIÓN**  
**DEL HOSPITAL MILITAR. MANAGUA, NICARAGUA. PRIMER**  
**SEMESTRE 2016.**

**Autora:**

**María Lourdes Hernández Avilés.**

**Lic. Enfermera en Paciente Crítico.**

**Tutora:**

**Msc. Lissette Linares López.**

**Docente e investigadora.**

**Managua, Nicaragua, julio de 2017.**

## ÍNDICE

RESUMEN.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
I INTRODUCCION.....	1
II ANTECEDENTES .....	2
III JUSTIFICACION .....	3
IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	4
V. OBJETIVOS .....	5
VI .MARCO TEORICO .....	6
VII DISEÑO METODOLÓGICO: .....	19
VIII RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	23
IX CONCLUSIONES .....	38
X RECOMENDACIONES.....	39
XI BIBLIOGRAFIA .....	40
ANEXOS .....	42

## RESUMEN

**Objetivos:** Propuesta técnica adecuada para la programación de recursos humanos de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Militar. Primer semestre 2016.

**Diseño:** Estudio descriptivo de corte transversal con una población de 95 recursos de enfermería de las 5 áreas en estudio participando solo 65.5 % (69) recursos de enfermería que cumplieron con los criterios de inclusión donde se realizó encuesta para determinar características sociodemográficas, carga laboral, propuesta de dotación y revisión roles de enfermería. El análisis estadístico se realizó con el programa de SPSS versión 20.y Excel.

**Resultado:** Predominó el sexo femenino con el 75.4%(54), entre edades de 20 a 30años teniendo nivel profesional de licenciadas y enfermeras generales: 76.8% de cargo asistencial donde un 26%(18) estudia, perfilándose en maestrías y licenciaturas, una carga laboral con énfasis en el eje de atención directa al paciente donde el personal dedica entre 178 a 220 horas laborales al mes por recurso.

**Conclusiones:** Actualmente se cuenta con personal joven de poco tiempo laboral desempeñándose en turnos mixto donde las áreas de estudio se encuentran con una brecha de 91 enfermeras y 14 auxiliares de enfermería para establecer su dotación según propuesta.

**Palabras claves:** Dotación, Brecha, servicios de hospitalización.

## DEDICATORIA

A Dios nuestro señor por darme la fortaleza sabiduría necesaria para concluir mis estudios

A mi padre Julio Hernández Hernández quien me ha brindado amor y cariño todos estos años de mi vida y a mi madre María Lourdes Avilés Roa quien ya no se encuentra con nosotros pero que es recordada con mucho amor.

***María Lourdes Hernández Avilés***

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por darme la fuerza en los momentos más exactos y brindarme la oportunidad de culminar mis estudios

A la Dirección del CÍES por darme la oportunidad de estudiar y llegar a terminar mis estudios

A mi tutora Msc Lissette linares por su gran ayuda, asesoría, paciencia, motivación y colaboración en cada momento de consulta para llegar a la culminación de mi tesis.

Msc. Rosario Hernández quien con sus conocimientos, me apoyo con cada clase de los módulos de Metodología con las que pudo asesorarme.

A mi Familia y amistades que me han brindado el ánimo y la confianza en los tiempos difíciles de mi vida.

A todo el personal de enfermería que estuvo involucrado en mi estudio brindándome su colaboración para la realización de mi tesis.

***María Lourdes Hernández Avilés***

## I INTRODUCCIÓN

A nivel mundial se están produciendo cambios rápidos y dinámicos en el sector de la salud, es de importancia asegurar que la calidad mejore continuamente

La determinación de las necesidades del recurso humano de enfermería se ha modificado a lo largo del tiempo, existen diversos criterios para la base de dotación óptima del personal de enfermería, así como su distribución, que es competencia de la administración de enfermería.

El campo de Recursos Humanos en Salud presta atención a la educación y al trabajo en salud, a las diversas formas de intervención como la regulación, planificación, gestión, negociación y evaluación de las prácticas técnicas y sociales complejizándose, por las características de los escenarios económicos y sociales, los problemas de equidad, cobertura y calidad de salud, por lo que se requiere nuevas políticas e inversiones en recursos humanos.

Los recursos humanos deben optimizar el asegurar en el tiempo las necesidades y contribuir a desarrollar, formar y promocionar al personal actual, de acuerdo con las necesidades futuras según la dotación con los indicadores establecidos por OPS-OMS para enfermería.

La dotación de recursos humanos de enfermería en atención directa en las áreas de hospitalización es primordial ya que sin una adecuada dotación de recursos pone en peligro la calidad de atención de los pacientes, por lo que en este estudio se estableció una propuesta de dotación de recursos humanos de enfermería ajustando los indicadores aplicados, para las áreas de hospitalización del Hospital Militar Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua. Marzo 2017.

## II ANTECEDENTES

Lic. Valladares Solís María Josefa. En su estudio estimación de necesidades de licenciadas en enfermería del servicio de pediatría del bloque materno infantil Tegucigalpa Honduras enero a febrero 2016, estudio descriptivo cualitativo de corte transversal donde demuestra que hay una brecha entre la dotación de que se encuentran actualmente para cubrir las necesidades y cargos institucionales, demostrando que el desempeño laboral es mas de tipo asistencial con 75.8%.

El grupo Gesaworld (sociedad anónima) Nicaragua, 2009 realizó un estudio de propuesta de modelo organizacional del Hospital Militar donde aborda la propuesta de futuro respecto al modelo de gestión del hospital atendiendo la realidad actual y las necesidades del futuro donde el cálculo de dotación del personal se realizó teniendo en cuenta los turnos de trabajo de 12 y 8 horas.

Miguel Ángel Meza, México, 2009, en su estudio de dotación de recursos de enfermería en base a las necesidades del paciente, estudio descriptivo de corte transversal vasado en criterios teóricos y técnicos administrativos hacia el requerimiento optimo, los recursos humanos en enfermería debe de conocer la condición y el nivel de dependencia de los pacientes a su cargo, logrando definir cuanto personal requiere para los cuidados de calidad.

Licenciada Torres, la Habana, 2006, en una propuesta del sistema de salud cubano encuentra que definir las funciones por nivel de formación, estudió cualitativo define las funciones de enfermería según el nivel de formación para ser utilizadas de manera integral no solo deben tener en cuenta conocimiento y capacidades técnicas sino también el desarrollo de valores éticos, culturales humanos y solidarios respondiendo a las perspectivas nacionales del sistema de salud y estrategias internacionales para la profesión.

### **III JUSTIFICACION**

Se ha identificado que en el primer año de funcionamiento de las nuevas instalaciones del HMADB, la asignación de enfermeras por paciente, no ha sido la ideal, debido a muchos factores, entre los que se encuentra; la insuficiente dotación del personal de enfermería con que cuenta en ese momento, dado el incremento de camas lo que afecta el indicador de personal de enfermería que cubre las áreas de hospitalización, incidiendo sobre la calidad de atención a los pacientes (ya sea en la prolongación de su estancia o mortalidad).

Se considera de vital importancia el poder contar con una asignación de personal de enfermería por servicio durante las 24 horas del día, que permita mantener estándares de calidad de la atención, razón por la que se proyectó una dotación de los recursos humanos de enfermería.

A partir de la revisión de dotación actual de recursos de enfermería en las áreas de hospitalización; se precisó conocer qué normativa se está aplicando en la dotación del personal de enfermería y relacionó esta dotación con los indicadores establecidos por región para enfermería; lo que facilitó el proceso metodológico de una propuesta de dotación de estos recursos.

La dotación de recursos de enfermería consideró la modificación de los procesos de gestión, énfasis en el control de calidad y mejoramiento de la productividad, enmarcados por un componente cronológico que tenga influencia en la eficacia de las operaciones del sistema.



#### **IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Al establecer de las limitantes que ha tenido el Hospital Militar Dr. Alejandro Dávila Bolaños es el déficit de recursos humanos de enfermería, a lo largo de todo un año ha buscado como completar y establecer la plantilla de su personal. Por tanto se pretende dar respuesta a la siguiente pregunta:

¿Cuál sería la propuesta técnica adecuada para programar y establecer la brecha los recursos humanos de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Militar, primer semestre 2016?

Asimismo contestar las siguientes interrogantes:

1. ¿Qué características socio demográficas tiene el personal de enfermería que trabaja en las áreas de hospitalización del Hospital Militar?
2. ¿Cómo está distribuida la carga laboral del personal de enfermería que trabaja en las áreas de hospitalización del Hospital Militar en relación al número de camas?
3. ¿Cómo se relacionan los indicadores establecidos por el MINSA con respecto a la dotación del personal en las áreas de hospitalización del Hospital Militar?

## **V. OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Desarrollar una propuesta técnica adecuada para programar y estableciendo la brecha los recursos humanos de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Militar primer semestre 2016.

### **Objetivos Específicos**

1. Identificar las características socio demográficas que tiene el personal de enfermería que trabaja en las áreas de hospitalización del Hospital Militar.
2. Determinar cómo está distribuida la carga laboral del personal de enfermería que trabaja en las áreas de hospitalización del Hospital Militar en relación al número de camas.
3. Establecer como se relacionan los indicadores establecidos por el MINSA con respecto a la dotación del personal en las áreas de hospitalización del Hospital Militar.

## **VI .MARCO TEORICO**

Dra. Patricia A. Grady, directora del Instituto Nacional de Investigación de Enfermería señala que en estudio reciente sugiere que contar con enfermeras con un alto nivel de estudios y con menos pacientes que atender puede ayudar a reducir las muertes hospitalarias. Estos hallazgos pueden ayudar a los hospitales a tomar decisiones informadas acerca de los horarios del personal y la contratación.

En investigaciones recientes determinaron que la formación de las enfermeras y otros factores pueden afectar a la salud del paciente. En respuesta a esto, el Instituto de Medicina recomienda que la mayoría de las enfermeras en los EE.UU. obtengan una licenciatura, hasta el 2020. Muchos hospitales ahora tienen como objetivo contratar a más personal de enfermería entrenado y con licenciaturas; además, unos 25 estados de EE.UU. han promulgado leyes para mejorar la dotación de personal en los hospitales. (Dotación de Personal de Enfermería Afecta la Seguridad del Paciente abril 2014.)

Los investigadores estimaron que con cada paciente adicional a la carga laboral de la enfermera en un hospital, la probabilidad de que un paciente muera dentro de 30 días de la admisión, aumentó en un 7%. El nivel de educación de las enfermeras también afectó el resultado. Por cada aumento del 10% en las enfermeras con títulos de licenciatura, la probabilidad de muerte de los pacientes se redujo en un 7%. En los hospitales donde el 60% de las enfermeras tenían licenciaturas y atendían a un promedio de 6 pacientes, los investigadores calcularon que la probabilidad de muerte de dichos pacientes después de una cirugía fue de casi un tercio menor que en los hospitales donde sólo el 30% de las enfermeras tenían una educación a nivel de licenciatura y atendían a un promedio de 8 pacientes.

Rodríguez Myriam y Aulet Adriana dotación del personal de enfermería La OPS define “dotación de personal” como un proceso integrado para determinar el número y

categorías de personal de enfermería requerido para ofrecer un nivel determinado previamente de calidad de atención a una población específica de usuarios (pacientes/clientes). El cuidado de enfermería es el cuidado de una vida humana, que se desarrolla en el proceso vital, esclarecer la vida como realidad bio-natural, como interacción social, como interacción hombre-naturaleza. Enfermería es el conjunto de capacidades técnicas e intelectuales así como el desarrollo de valores éticos, culturales, humanos y solidarios, que le permite brindar cuidados a las personas para mantener o recuperar la salud, prevenir enfermedades, rehabilitar secuelas o ayudarlas a tener una muerte digna.

La federación de Uruguay en salud en el año 2012 determina el tipo de cuidados por grado de dependencia en un servicio convencional. La atención directa de los pacientes va de acuerdo al tipo de cuidados por lo que proponen lo siguiente:

Licenciadas de enfermería 1 por cada 15 usuarios

Auxiliar de enfermería 1 por cada 5 usuarios.

Subsecretaría de Innovación y Calidad Comisión Interinstitucional de Enfermería México DF 2003 hace una revisión minuciosa de los documentos normativos y los procedimientos establecidos para la dotación de recursos humanos en enfermería, donde luego establece los siguientes indicadores:

### 1. Indicadores hora - enfermera paciente en las 24 horas

Servicios	De	A
Medicina	4	4.8
Cirugía	3.4	4
Pediatría	4	4.8
Ginecología	3	3.4

## 2. Cálculo de personal de enfermería por servicio en 24 horas.

Formula	Datos	Valor
$I (C) / J = P$	<p>I = Índice enfermera paciente</p> <p>C = Número de camas</p> <p>J = Jornada laboral diaria de trabajo expresada en horas</p> <p>P = Personal de enfermería para 24 horas</p>	<p>I = Aplicar índice según servicio</p> <p>J = Utilizar constante de 6</p>

## 3.- Cálculo de ausentismo previsible de personal por servicio en 24 Horas.

Formula	Datos	Valor
$P (D) = B$	<p>P = Personal de enfermería para 24 horas</p> <p>D = Porcentaje de ausentismo previsible</p> <p>B = Número de enfermeras por ausentismo previsible</p>	<p>D = 0.41 equivalente a 41% de días que incluye: descansos, vacaciones, festivos y económicos</p>

## 4.- Cálculo del total de enfermería por servicio en 24 horas.

Formula	Datos	Valor
$P+B = Z$	<p>P = Personal de enfermería en 24 horas</p> <p>B = Número de enfermeras por ausentismo previsible</p> <p>Z = Número de personal total incluido el ausentismo previsible por servicio en 24 horas</p>	

## 5 - Cálculo de personal de enfermería por turno.

Formula	Datos	Valor
Z (H1) = Q	Z = Número de personal total incluido el ausentismo previsible en 24 horas	H1 = 0.35 equivalente a 35% para turno matutino
Z (H2) = Q		H2 = 0.25 equivalente a 25% para turno vespertino
Z (H3) = Q		H3 = 0.20 equivalente a 20% para turno nocturno
	H = Porcentaje de personal según turno	
	Q = Número de personal por cada turno	

Según los indicadores internacionales Ángel Fernández Díez Ex Gerente de Hospital, Consultor y Profesor de Administración, Gestión hospitalaria y sanitaria, en la estimación de necesidad de personal de enfermería de una unidad refiere proceso de planificación de los RRHH abarca las políticas, sistemas y procedimientos, que tienen por objetivo asegurarse de que el número apropiado de personas, con las cualificaciones y especificaciones que la organización necesite, estará disponible en tiempo útil y en los lugares requeridos.

Pueda asegurar que haya suficientes RRHH disponibles, con la competencia adecuada para dar la atención sanitaria requerida y de calidad a la población.

Según este autor Ángel Fernández Díez, Madrid en la escuela de sanidad 2013 señala estudios realizados de Estándares de tiempo de enfermería por tipo de servicio:

Áreas	A	B	C	D
Medicina	3.4	2	2.5	3
Cirugía	3.5	3	3,5	3
Pediatría	4.6	2.5	3	4
Obstetricia	3	1.5	2	2.5

A: Estudio realizado en USA sobre 21 hospitales

B: Garzón, Universidad Nacional de Colombia

C: Guía para la dotación de personal, M. Paetznic. Cuaderno de Salud Pública, OMS nº44

D: Gestión y Administración Hospitalaria, Barquin. Conviene resaltar otro estudio realizado a modo de muestra para la determinación de tiempos de enfermería por grupos relacionados por diagnóstico (GDRs).

Miguel Ángel Meza san Luis potosí México (2009) en su estudio calcula la dotación del recurso humano necesario de enfermería por servicio a partir de las necesidades de atención de los pacientes usando una guía de observación validada, que incluye necesidades de los pacientes, por categorías:

Categoría I: incluye pacientes hospitalizados que requieren cuidados mínimos de enfermería, los cuidados son proporcionados por él mismo o sus familiares.

Categoría II: pacientes hospitalizados que requieren apoyo parcial en su cuidado.

Categoría III: pacientes hospitalizados con dependencia del cuidado de enfermería. Se observó en las enfermeras, el tiempo promedio que invertían en los procedimientos que realizaron a los pacientes tiempo directo estimó el personal requerido para cada servicio, según índice de atención necesaria por día propuesta la guía de observación clasificación de pacientes. Esta clasificación los separa o agrupa según el grado de complejidad y cantidad de cuidados de enfermería que requieren. Las limitantes durante el estudio fueron las modificaciones físicas a las salas.

El Ministerio de salud (2010) la dirección de recursos humanos, en el manual de procedimiento planificación y programación de recursos humanos ha iniciado el proceso de actualización de la plantilla de personal que requieren los establecimientos asistenciales a través de las autoridades correspondientes de acuerdo a sus características, número de cama, número de servicios y población demandada.

Según el ministerio de salud en el 2010 establece criterios para definir una plantilla básica de recursos humanos según el nivel de complejidad referencial de la siguiente manera.

**1. El número de horas estimado en jornada laboral de 8 horas para la atención directa de enfermería se establece de la siguiente forma:**

<b>Servicios</b>	<b>Horas de Atención directa al paciente Enfermería</b>	<b>Horas de atención directa al paciente auxiliar de enfermería</b>
Medicina	5 Horas	7 Horas
Cirugía	5.6 Horas	6.6 Horas
Pediatría	6 Horas	7 Horas
Ginecología	5 Horas	6 Horas

**2. Según el Ministerio de salud el porcentaje de atención directa por Enfermeras y Auxiliares de Enfermería Por categoría se calcula conforme a la siguiente tabla.**

<b>Servicio/Tipo de Atención</b>	<b>% Atención de Enfermería</b>	<b>% Atención Auxiliar de Enfermería</b>
Medicina	62.5	87.5
Cirugía	70	82.5
Pediatría	75	87.5
Ginecología	87.5	75
Obstetricia	62.5	93.7



**3. El cálculo de tiempo laboral se realiza restando los días no laborales en el año, conforme a la siguiente forma.**

<b>Criterio</b>	<b>Días</b>	<b>No Aplica</b>	<b>HORAS</b>
Horas día	No. de horas	No Aplica	Total de horas
Días del año	365 x 8 horas		2,920
Fines de Semana	-104 x 8 horas	-832	2,088
Vacaciones	-30 x 8 horas	-240	1,848
Días Feriados Nacionales	-9 x 8 horas	-72	1,776
Días por enfermedad	-3 x 8 horas	-24	1,752
<b>TOTAL</b>	<b>219</b>	<b>-1,168</b>	<b>1,752</b>

**4 Distribución porcentual del tiempo por área de desempeño del personal de enfermería.**

<b>Áreas de desempeño</b>	<b>Supervisoras</b>	<b>Jefas de Unidad</b>	<b>Enfermera General</b>	<b>Auxiliar de Enfermería</b>
Atención Directa	<b>25%</b>	<b>30%</b>	<b>60%</b>	<b>85%</b>
Administración	<b>50%</b>	<b>45%</b>	<b>20%</b>	<b>5%</b>
Docencia.	<b>15%</b>	<b>15%</b>	<b>10%</b>	<b>5%</b>
Investigación.	<b>10%</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>	<b>5%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

El personal de enfermería en los servicios de hospitalización con camas censables, se determina de la siguiente manera:

- 1 Auxiliar de Enfermería para 9 Pacientes en Servicios Pediátricos
- 1 Auxiliar de Enfermería para 12 Pacientes en Ginecología
- 1 Auxiliar de Enfermería para 10 Pacientes en Obstetricia
- 1 Auxiliar de Enfermería para 15 Pacientes (Aplica para los otros servicios)
- 1 Enfermera para 15 Pacientes en Obstetricia
- 1 Enfermera para 20 pacientes (Aplica para los otros servicios)

**b) Personal de relevo (r):**

**COMO CALCULAR PERSONAL DE ENFERMERIA INCLUYENDO PERSONAL DE RELEVO:**

Factor de Conversión para obtener personal de relevo Personal de Relevo = r

El factor de conversión para obtener personal de relevo en enfermería se obtiene dividiendo el Total de días libres al año entre el total de días laborables al año

Factores: Días del año = 365 días  
Días libres al año = 145 días  
Días laborables al año = 220 días

365 días del año - 145 días libres al año = 220 días laborables

Días libres al año = 145 días =

52 semanas X 2 días libres a la semana = 104 días

+ 30 días libres por vacaciones

+ 9 días feriados al año

+ 2 días de Asueto (fiesta patronal

(1 y 10 de Agosto solo Managua)

= 145 días libres al año

**Días laborables al año=365 días del año -145 días libres =220 días laborables al año**

**Factor de conversión para obtener personal de relevo = r**

$$r = \frac{\text{días libres al año}}{\text{Días laborables al año}} = \frac{145 \text{ días}}{220 \text{ días}} \quad r = \frac{145}{220} = 0.65 \text{ días}$$

**0.65 es la constante K**

**N = Resultado del # de Enfermeras de los Métodos I y II**

$$N = 110 \text{ Enfermeras}$$

**Método para calcular personal de relevo =**

Se calcula personal de relevo para cubrir días libres, vacaciones, reposos y otros permisos.

a) Cálculo de personal de enfermería para cubrir días libres (feriados y fin de semana)

= R1

**R1 = Número de Enfermeras fijas entre Número de Horas Semanales de Contrato = R1**

**R1 = N / S = N = Número de enfermeras contratadas fijas. Para 200 camas = 110 enfermeras**

---

**S = Horas de contratación Semanal = 40 horas  
Semanales de trabajo**

**= # de Enfermeras necesarias para días libres**

$$R1 = N / S = 110 \text{ enfermeras} / 40 \text{ horas semanales} = 2.75 = 3$$

**Enfermeras**

$$R1 = 3 \text{ Enfermeras para cubrir días libres}$$

b) Personal de relevo para Vacaciones = R2

$$R2 = \# \text{ de Enfermeras fijas} + R1 \text{ entre 11 Meses del año}$$

$$N = 110 \text{ Enfermeras}$$

$$R1 = 3 \text{ Enfermeras}$$

$$R2 = N (\# \text{ de enfermeras fijas}) \text{ entre 11 meses} = 110 \text{ Enfermeras} + R1 = 110 + 3 = 113$$

**Enfermeras**

$$= 113 \text{ Enfermeras entre 11 meses} = 10.27 = 10 \text{ Enfermeras}$$

$$R2 = 10 \text{ Enfermeras para Vacaciones}$$

c) Personal de relevo para Reposos y Otros Permisos R3

$$R3 = (R1 + R2) \times 2/3$$

$$R3 = (3 + 10) \times 2/3$$

$$2/3 = 0.66$$

$$R3 = (3+10) \times 0.66$$

$$R3 = 13 \times 0.66 = 8.58 = 9$$

$$R3 = 9 \text{ Enfermeras}$$

TOTAL DE ENFERMERAS NECESARIAS PARA RELEVO = R1 + R2 + R3

**R1 = 3 = Enfermeras para Días Libres (feriados y fines de semana)**

**R2 = 10 = Enfermeras para Vacaciones**

**R3 = 9 = Enfermeras para Reposos y Otros Permisos**

**TOTAL = 3 + 10 + 9 = 22 Enfermeras para RELEVO**

**TOTAL DE ENFERMERAS NECESARIAS PARA ATENDER 200**

**CAMAS =**

**PERSONAL FIJO + PERSONAL DE RELEVO =**

**110 Fijas + 22 Relevo = 132 Enfermeras necesarias para atender 200**

**Camas**

**SI EL TOTAL DE ENFERMERAS ES DE 132, LA DISTRIBUCION SERA ASI:**

A) 40% ENFERMERAS GENERALES  $132 \times 40\% = 52.8 = 53$   
ENFERMERAS.

B) 60% AUXILIAR DE ENFERMERIA  $132 \times 60\% = 79.2 = 79$   
AUXILIARES

TOTAL DE ENFERMERAS PARA ATENDER 200 camas = 132. Enfermeras este total no incluye personal gerencial del Área de Enfermería.

ESTIMACION DE PERSONAL INCLUYENDO PERSONAL DE RELEVO Y PERSONAL DIRECTIVO DEL AREA DE ENFERMERIA

Número de Camas en funcionamiento = C

Horas de Atención Directa al paciente = D

Horas efectivas de Trabajo diario / Año = 0.175

Total de Enfermeras para Hospitalización = TEh

**Fórmula:**

$$\text{TEh} = C \times D \times 0.175$$

Ejemplo:

C = 200 Camas

D = 4.4

K = 0.175

$$\text{TEh} = 200 \times 4.4 \times 0.175 = 154$$

TEh = 154 enfermeras

Incluye personal de relevo y personal directivo

El personal que gerencia el Área de Enfermería para un Hospital con 200 Camas corresponde a:

Responsable de Departamento de Enfermería = 1

Sub Jefa de Departamento = 1

Supervisoras de Enfermería = 5 (Incluye atención de Turnos)

Responsable de Sección (1 por Servicio) = 12

Enfermera Docente = 1

**De acuerdo Propuesta de Gesaworld para el Hospital Militar en el 2009.**

Áreas	Recurso / cama /turno	No. Camas	Recur sos por turno	Tur nos	Necesidad de recursos		
					Enfer mería	A de enfer mería	Total
Medicina	1 recurso x 5 camas x turno	40	8	4	20	12	32
Cirugía	1 recurso x 5 camas x turno	40	8	4	20	12	32
Gineco Obstetricia	1 recurso x 10 camas x turno	40	4	4	10	6	16
Pediatría	1 recurso x 5 camas x turno	44	8	4	20	12	32
Neonato abierto	1recurso x 4 camas x turno	20	5	4	12	8	20
Salud mental	1 recurso x 4 camas x turno	8	2	4	4	4	8
<b>Total</b>							<b>140</b>

## **VII DISEÑO METODOLÓGICO:**

### **a. Tipo de Estudio**

Estudio descriptivo de corte transversal.

### **b. Área de Estudio:**

El estudio fue realizado en Managua, en el Hospital Militar Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Área de hospitalización (medicina, cirugía Ortopedia, Ginecología y pediatría) de dicha institución.

### **c. Universo:**

Fue constituido por una población de 95 personas, conformadas por la plantilla de todo el personal de enfermería que labora en área de hospitalización, en el período del primer semestre del 2016.

### **d. Muestra:**

69 recursos de enfermería establecidas de la plantilla y roles de enfermería del área de hospitalización, en el periodo del primer semestre del 2016.

### **e. Unidad de Análisis:**

Personal de enfermería que labora actualmente en cada clave de las áreas en estudio del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños.

### **f. Criterios de Selección:**

#### **Criterios de Inclusión:**

Planilla de dotación de Recursos Humanos vigente al periodo de estudio.

Personal de enfermería que aceptó participar en el estudio.

#### **Criterios de Exclusión:**



Planilla de dotación de Recursos Humanos no vigentes al periodo de estudio.

Personal de enfermería que no acepto participar en el estudio.

Personal de enfermería que se encontraba de vacaciones y subsidio.

**g. Variables por objetivos:**

**Objetivo 1.** Identificar las características socio demográficas que tiene el personal de enfermería que trabaja en las áreas de hospitalización del Hospital Militar.

Edad

Sexo

Nivel profesional

Domicilio.

Cargo que desempeña en el área.

Años de experiencia laboral.

Estudios en curso

**Objetivo 2.** Determinar cómo está distribuida la carga laboral del personal de enfermería que trabaja en las áreas de hospitalización del hospital Militar en relación al número de camas.

Horarios de turno.

Distribución de horas por funciones

Recursos por clave

**Objetivo 3.** Establecer como se relacionan los indicadores establecidos por el MINSA con respecto a la dotación del personal en las áreas de hospitalización del hospital militar.

Número de camas censables

Horas de atención directa al paciente según área de hospitalización.

Horas de contratación.

Fórmula:

$$TEh = C \times D \times 0.175$$

C = Camas

D = Atención directa

K = Constante

Fórmula: para el personal de releho(r)

R1 = Número de Enfermeras fijas entre Número de Horas Semanales de Contrato =  
R1

R2 = # de Enfermeras fijas + R1 entre 11 Meses del año

R3 = (R1 + R2) x 2/3

#### **h. Fuente de Información**

Fuente de la información fue primaria y secundaria, se realizó encuesta a los recursos de enfermería y revisión de roles de turno del departamento de enfermería del hospital Militar en el primer semestre del año 2016

#### **i. Técnica de Recolección de Información**

La técnica utilizada consistió en el llenado de encuesta previo consentimiento del personal y la revisión de los roles de turno del departamento de enfermería realizado por la investigadora en el periodo del primer semestre del 2016.

#### **j. Instrumento de recolección de Información**

El Instrumento de recolección de la información consistió en un formato en la que se reflejaran datos de interés del estudio:

Características sociodemográficas.

Distribución de carga laboral.

Relación de los indicadores.

#### **k. Procesamiento de la Información**

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS-20 y Excel para presentar una distribución de frecuencias expresadas en cifras absolutas y porcentajes.

Los resultados y las tablas resultantes de las diferentes variables así como los cruces correspondientes de las mismas fueron analizados por la investigadora para la elaboración del informe final.

#### **l. Consideraciones Éticas**

La información fue manejada confidencialmente y solo para efecto de estudio. Se obtuvo autorización para la realización de este estudio por parte de las autoridades correspondientes del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños.

#### **m. Trabajo de Campo**

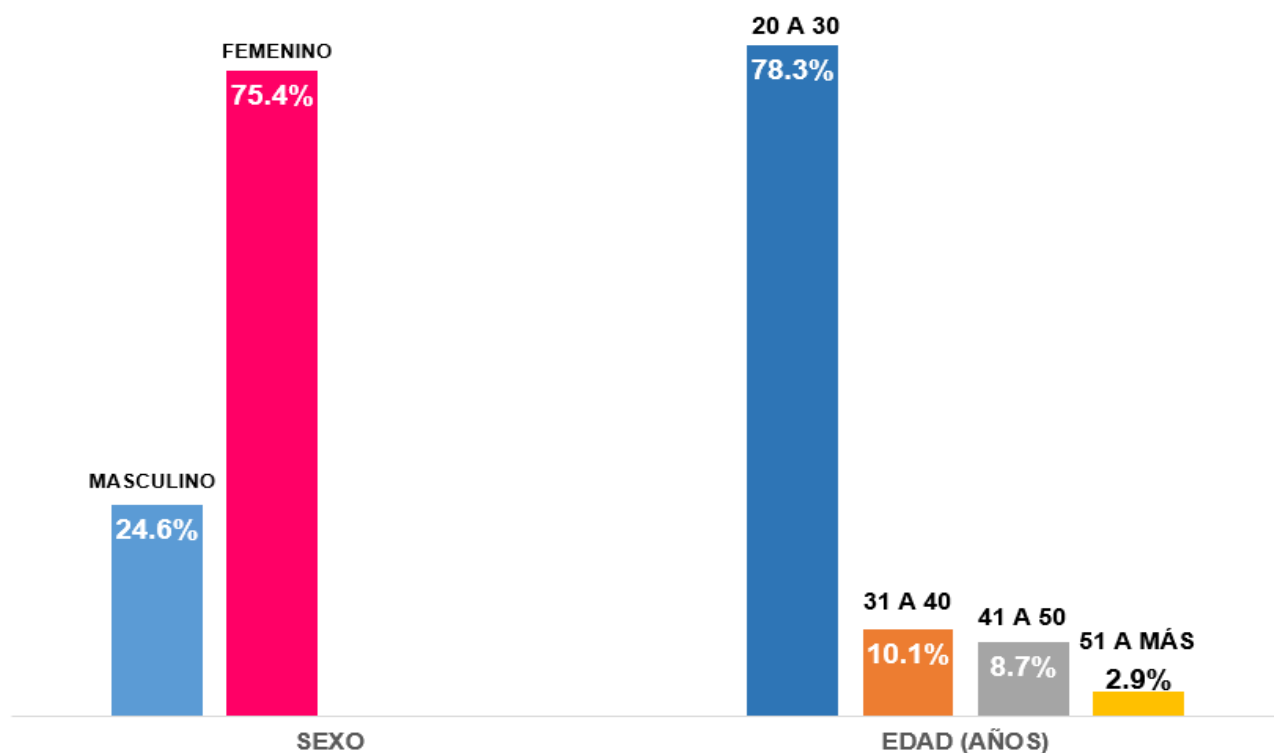
Se solicitó permiso al jefe del departamento de enfermería del Hospital Militar Dr. Alejandro Dávila Bolaños, para la autorización de la revisión de roles de enfermería, personal integrado al momento del periodo de estudio.

La recolección de la información se realizó en horarios de oficina, ya que en ese momento se encontraba la disponibilidad del mismo para realizar la entrevista.

## VIII RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

**Objetivo 1. Identificar las características socio demográficas que tiene el personal de enfermería que trabaja en las áreas de hospitalización del Hospital Militar.**

**Gráfico No. 1. Variable Sexo y Edad. Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**



**Fuente:** tabla N°1 Encuesta con una muestra de 69 personas

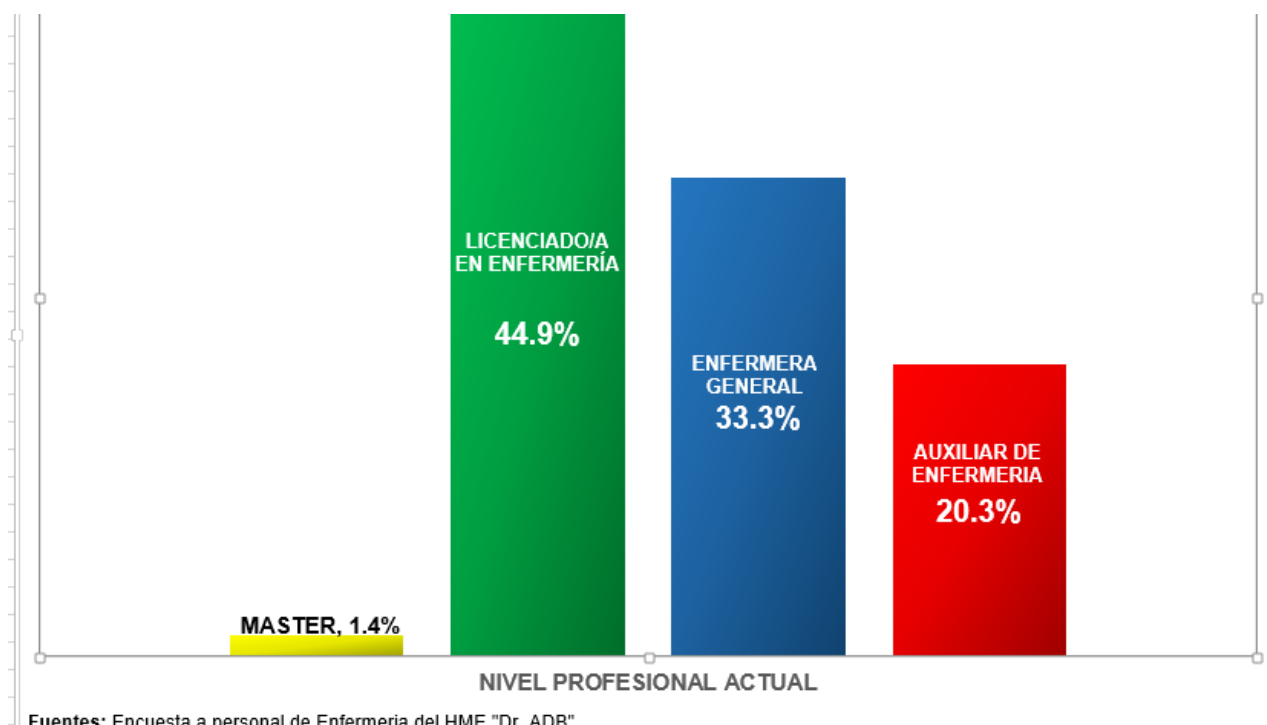
Del total de participantes (69)

**Sexo:** Femenino el 75.4%(52), masculino el 24.6% (17).

**Edad:** de 20 a 30 años; 78.3 %(54); de 31 a 40 años 10.1%(7); 41 a 50 años el 8.7%(6); de 51 años a más el 2,9%(2). Ver anexo 5 tabla N°1 y tabla N°2.

Esto demuestra que de las 69 personas encuestadas la mayoría de la muestra se encuentra en las edades de 20 a 30 años predominando el sexo femenino coincidiendo con los hallazgos del estudio de Lic. Valladares, Solís María Josefa Tegucigalpa Honduras 2016 reporta resultados Similares en cuanto a la edad de su población a uno de los grupos más jóvenes con el 32.26% de sexo femenino al 100%

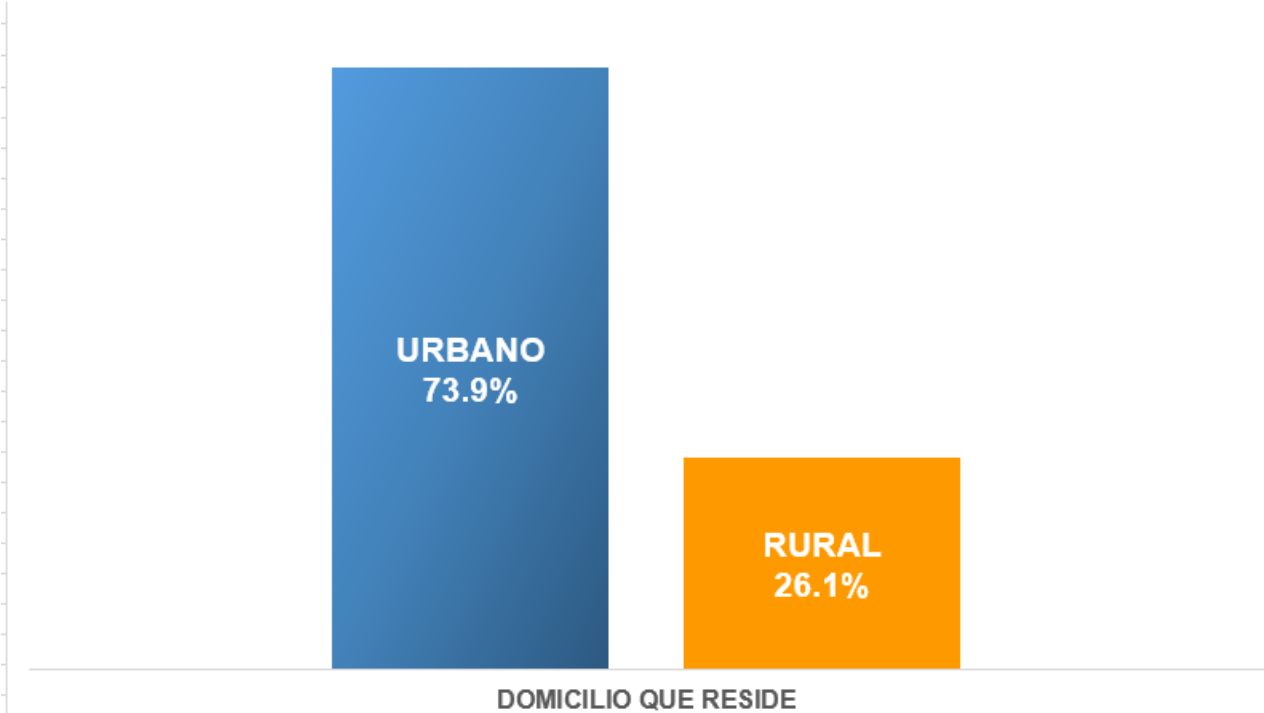
**Gráfico No. 2. Variable Nivel Profesional. Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016**



Del total de 69 encuestados; Nivel profesional fue de 1.4% (1) Master, 44.9 %(31) licenciado/a en enfermería, el 3.3 % (23) enfermera general y el 20.3% (14) auxiliar de enfermería. Ver anexo 5 tabla N°3.

En relación a los datos obtenidos resalta que nivel profesional predominante es el de licenciadas de enfermería según se relaciona reflejando de igual manera como valladares lo refleja en su estudio. Relacionándose con los estudios de la Dra. Patricia Gaudy en relación a la calificación profesional.

**Gráfico No. 3. Variable Domicilio. Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**

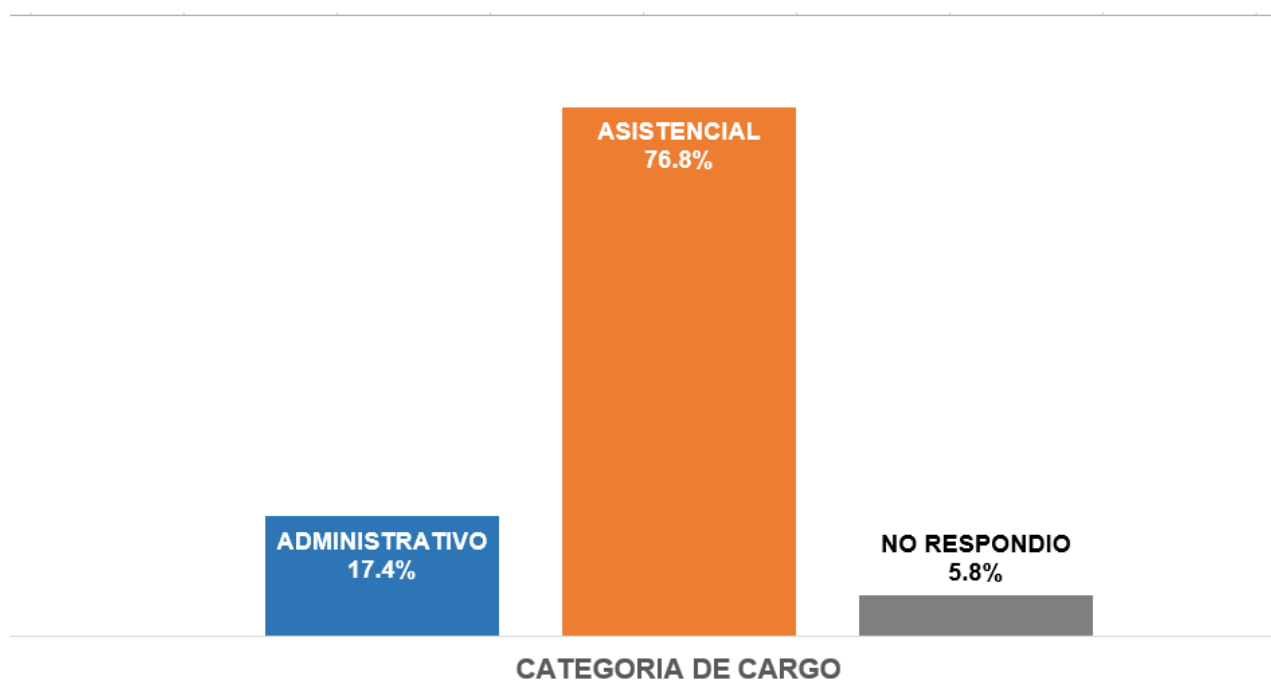


Fuentes: Encuesta a personal de Enfermeria del HME "Dr. ADB"

Domicilio 73.9%(51) urbano y 26.1 % (18) rural del total de 69 encuestados. Ver anexo 5 tabla N°4.

En dependencia de los datos obtenidos predomina el domicilio Urbano de toda la población encuestada. Donde la Lic. Valladares hace la relación en su estudio que su población es de procedencia urbana, esto se evidencia por la ubicación del hospital en la zona metropolitana de la ciudad capital.

**Gráfico No. 4. Variable Cargo. Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**

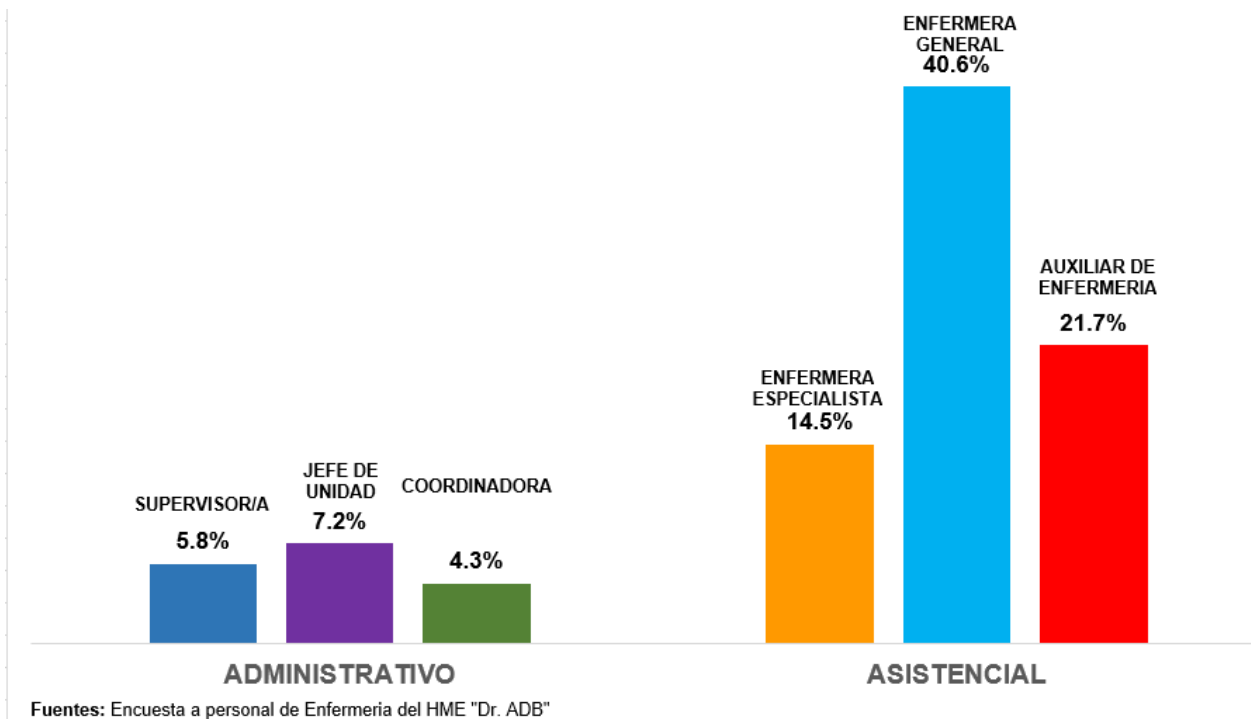


**Fuentes:** Encuesta a personal de Enfermería del HME "Dr. ADB"

En la variable categoría de cargos 76.8 %(53) asistencial, 17.4%(12) administrativo y el 5.8%(4) no respondo, del total de 69 encuestados. Ver anexo 5 tabla N°5.

La mayor parte del personal en estudio es de cargo asistencial se hace notar al igual que el estudio de Torres en el año 2006 que hay más actividades en una de sus 4 dimensiones que es la asistencial según su estudio.

**Gráfico No. 5. Variable Cargo asistencial y administrativo. Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**

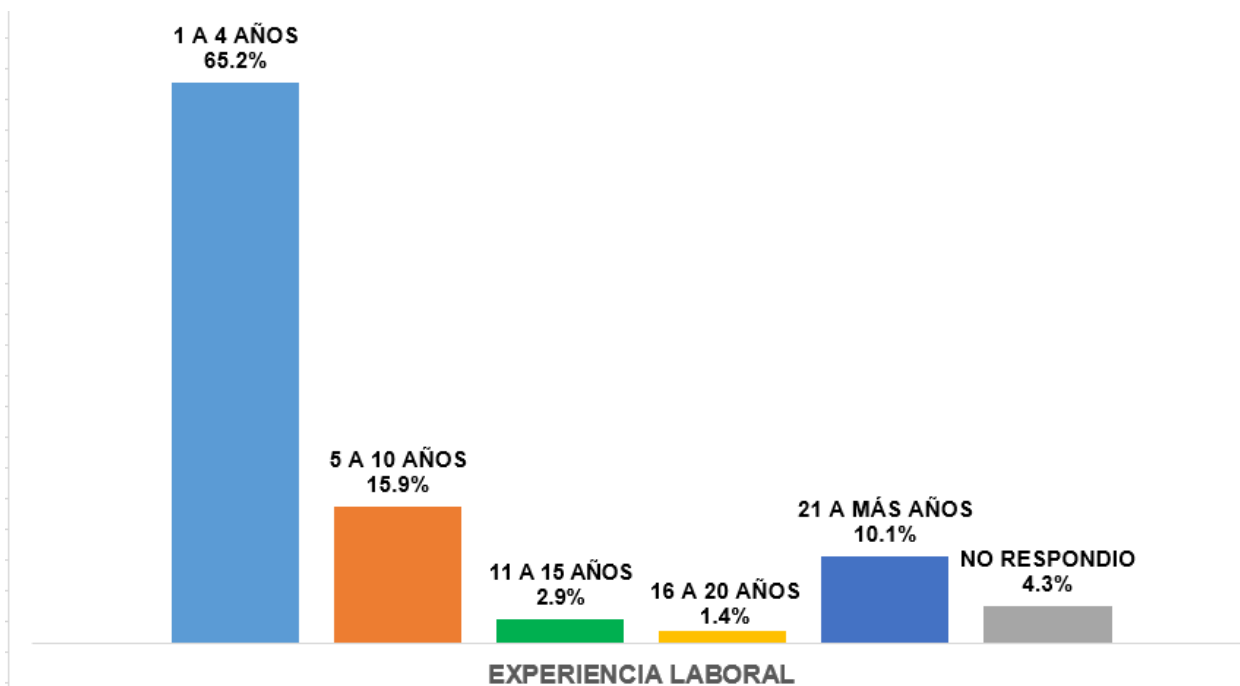


Cargos administrativos el 5.8 %(4) supervisoras ,7.2%(5) jefas de unidad, (3) 4.3% coordinadoras y en asistenciales 14.5 %(10) enfermeras especialistas, 40.6%(28) enfermeras generales y 21.7%. (15) auxiliar de enfermería de un total de 69 encuestados. Ver anexo 5 tabla N°6.

Obteniendo como resultado que el mayor porcentaje fue conformado por el cargo asistencial, conformadas por enfermeras generales y auxiliares de enfermería donde predomina el mayor índice de necesidad para el cargo asistencial.



**Gráfico No. 6. Variable Experiencia Laboral. Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**

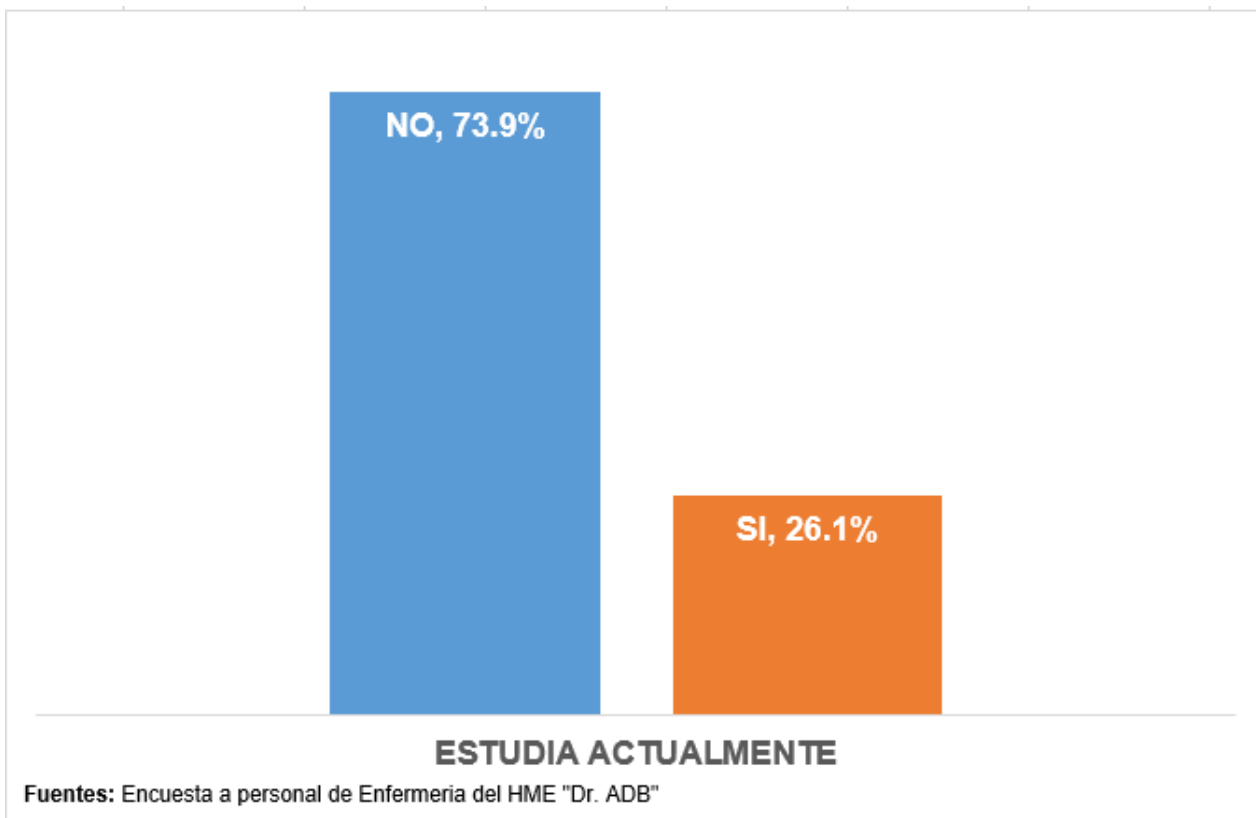


Fuentes: Encuesta a personal de Enfermería del HME "Dr. ADB"

Experiencia laboral el 65.2%(45) 1 a 4 años ,15.9% (11) 5 a 10años ,2.9%(2) 11a.15 años ,1.4% (1) 16 a 20 años, 10.1%(7) 21 a más años, el 4.3% (3) no respondió. De un total de 69 encuestados. Ver anexo 5 tabla 7

El mayor porcentaje lo representa el personal que tiene menos tiempo laboral, de 1 a 4 años, esto se relaciona que el hospital militar como escuela de formación, con una facultad de formación de recursos de enfermería, capta al personal desde su formación.

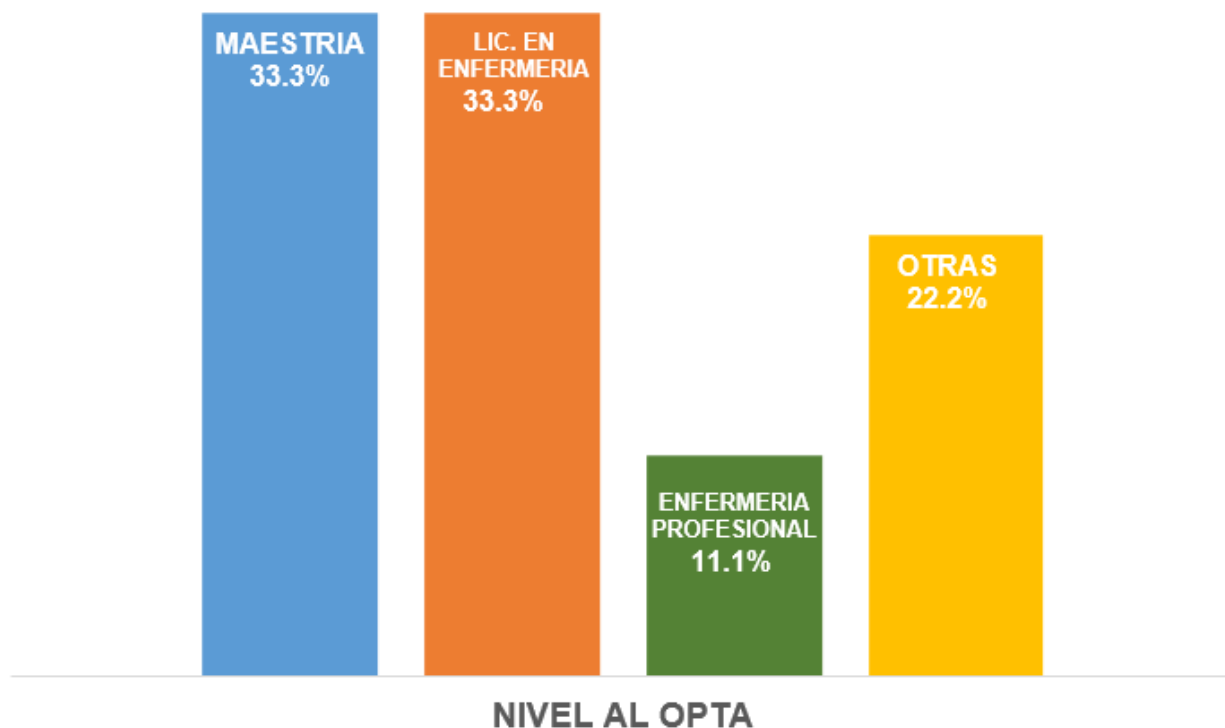
**Gráfico No. 7. Variable Estudios en Curso. Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**



Estudios actuales el 73.9% (51) no estudia y el 26.1%(18) si estudia, de un total de 69 encuestados. Ver anexo 5 tabla 8.

La mayor parte del personal que no estudia, puede relacionarse a que son recién egresados de la carrera de enfermería.

**Gráfico No. 8. Variable Nivel que opta en Estudios. Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**



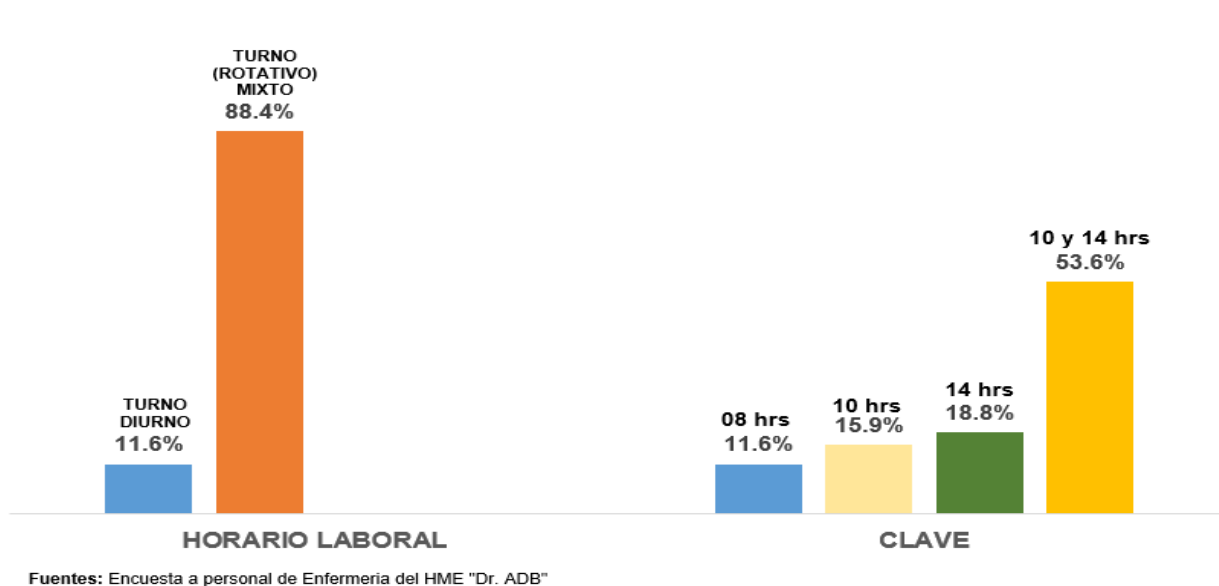
Fuentes: Encuesta a personal de Enfermería del HME "Dr. ADB"

Nivel que opta 33,3%(6) Maestrías, 33,3%(6) licenciatura en enfermería, el 11,1 %(2) enfermería Profesional y el 22,2%(4) en otras carreras Ver anexo 5 tabla 8.

Los niveles que se optan para estudiar son maestrías y licenciaturas demostrando de esta manera los perfiles profesionales según el nivel de formación que los mismos puedan optar según en el estudio de Torres Esperon Maricela la habana.

**Objetivo 2. Distribución de la carga laboral del personal de enfermería que trabaja en las áreas de hospitalización del hospital Militar en relación al número de camas.**

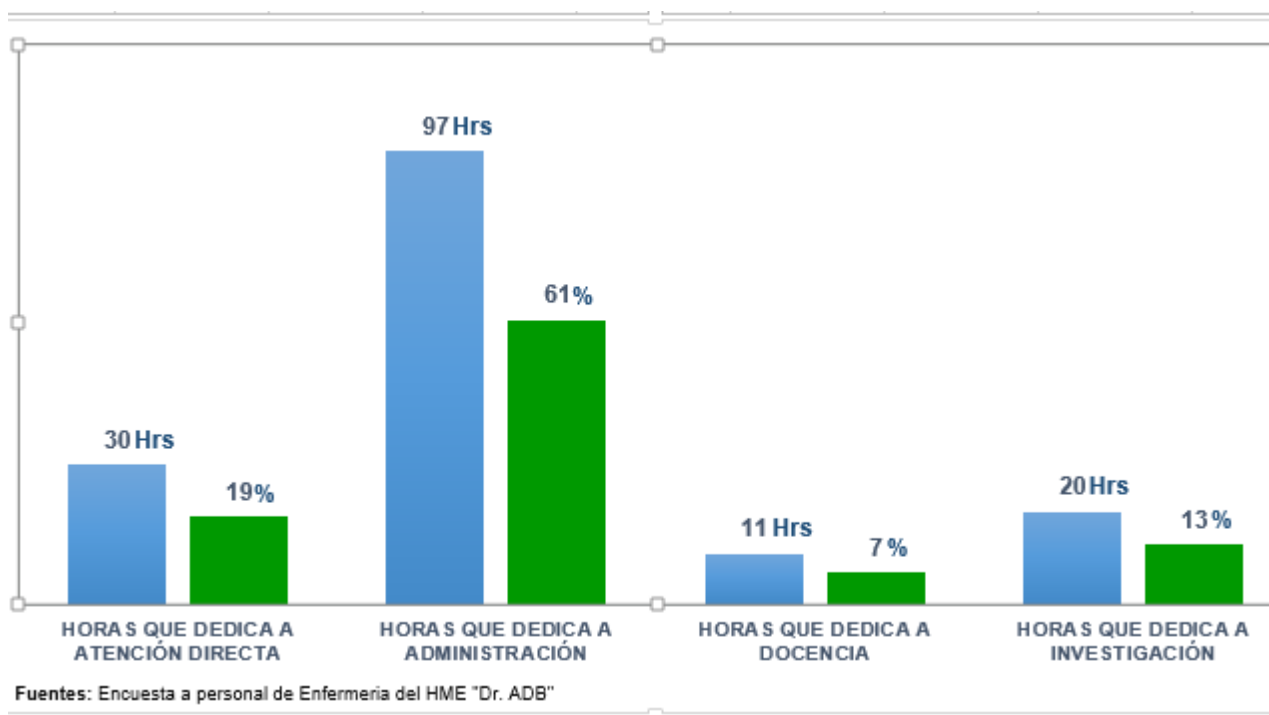
**Gráfico No. 9. Variable Horario Laboral y Clave. Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**



Horario Laboral el 88.4%(61) turno mixto 15.9% (11) de 10 horas el 18.8%(13) de 14 horas, 53.6% (37) realiza turnos de 10 y 14 horas, y el 11.6%(8) turnos diurnos que 11.6 % (8) en clave de 8 horas, Ver anexo 5 tabla 9.

La mayor parte del personal de enfermería realiza turnos (rotativos) con horarios de 10 y 14 horas cubriendo las 24 horas, el personal con turnos diurno de 8 horas es el que presenta menor porcentaje con 11.6% es cual es representado por jefas de servicio y coordinadores de sala asociándose al estudio de Miguel Ángel Meza donde se refleja que necesita más personal para que cubran las 24 horas y brindar atención directa al paciente según sus necesidades conllevando a la calidad de atención al paciente.

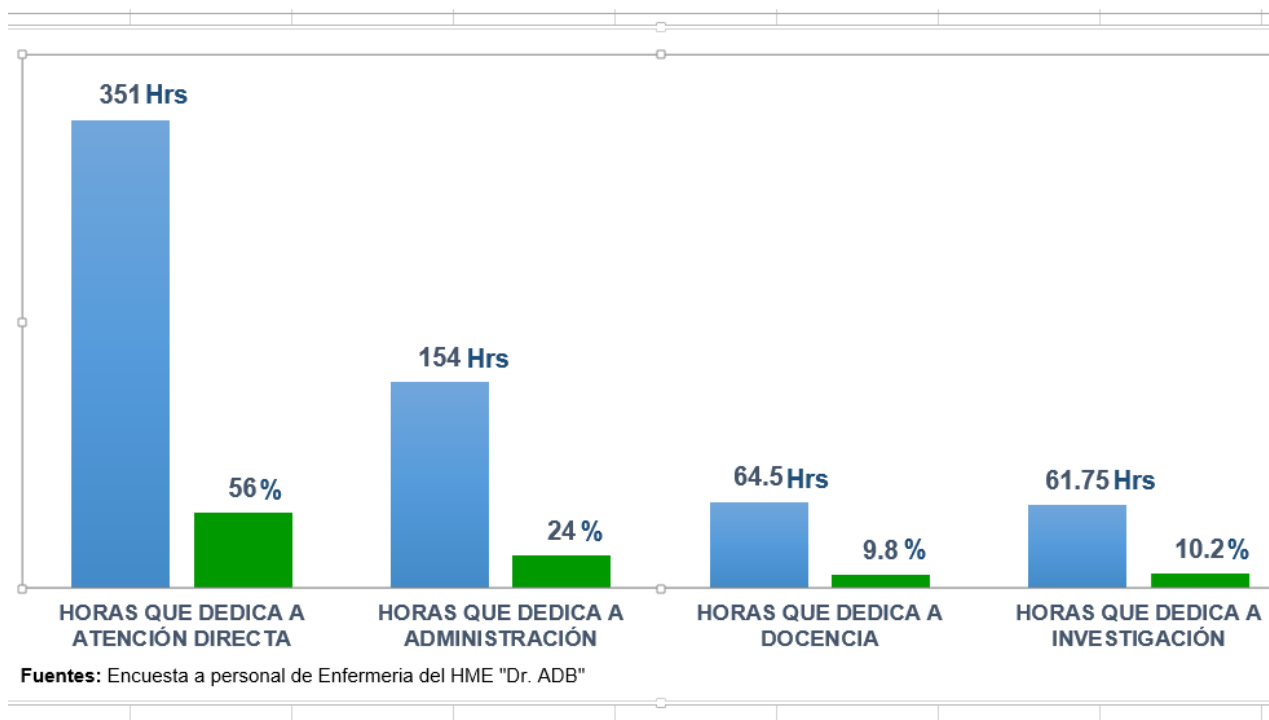
**Gráfico No. 10. Variable Distribución de horas por Funciones Personal Administrativo. Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**



El personal administrativo el 19% (30 horas) Horas de atención Directa, 61% (97horas) atención dedicada a la administración, 7% (11horas) horas dedicadas a docencia ,13% (20 horas) dedicadas a la investigación. Ver anexo 5 tablas n°10.

En el personal administrativo predomina su función como tal administrativa con el 61% de su tiempo que en las otras actividades prevaleciendo lo que indica las normas del Ministerio de salud que el personal presta de 45 a50 % de su desempeño en esta área.

**Gráfico No. 11. Variable Distribución de horas por Funciones Personal Asistencial. Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**



En el personal asistencial el 56% (351) atención directa, 24% (154 horas) administración, 9.8% (64.5 horas) docencia ,10.2%( 61.75horas) investigación. Ver anexo 5 tabla 11.

El personal asistencial brinda más tiempo en atención directa que en las otras actividades que son parte de sus funciones, en relación a estudios de Miguel Ángel Meza hace la relación que dependiendo de las necesidades del paciente dependerá las horas de atención directa.

**Objetivo 3. Establecer como se relacionan los indicadores establecidos por el MINSA con respecto a la dotación del personal en las áreas de hospitalización del hospital militar.**

**Tabla N° 12 Dotación del personal en áreas de hospitalización. Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**

<b>ÁREAS</b>	<b>CAMAS</b>	<b>HORAS</b>	<b>NUMERO DE RECURSO</b>	<b>TOTAL</b>
Supervisores	-	10 y 14 horas	1,1,1,1	4
Medicina	38	8horas	1,1	2
		10 y 14 horas	5,5, 6, 5	21
Cirugía y ortopedia	40	8 horas	1, 1,	2
		10 y 14 horas	5, 6, 5, 5	21
Ginecobstetricia.	40	8 horas	1, 1	2
		10 y 14 horas	5, 5 6, 5	21
Pediatria/neonato	50	8 horas	1, 1	2
		10 y 14 horas	6, 5, 5, 4	20
<b>Total</b>	<b>168</b>			<b>95</b>

Estado de complemento de la hoja de cálculo reflejando la estimación del personal de enfermería de las diferentes áreas de hospitalización.

**Tabla N° 13 Consolidados de los roles de turno de las áreas de estudio Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**

Áreas	supervisor	Jefas de unidad	coordinadora	Licenciada/o	Enfermera/o general	Auxiliar de enfermería	Sub total
Supervisión	4	-			-	-	4
Medicina		1	1	10	7	4	23
Cirugía		2		2	10	9	23
Gineco Obstetricia		1	1	6	9	6	23
Pediatría /neonatal		1	1	7	9	4	22
<b>total</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>35</b>	<b>23</b>	<b>95</b>
<b>Total de camas</b>	<b>168</b>						

En los diferentes servicios de hospitalización actualmente cuenta con 168 camas censables con 4 licenciada/o que se encuentran en el área de supervisión de enfermería, realizan turnos rotativos de 10 y 14 horas donde (3) realizaron 192 horas y (1) 168 horas en el mes teniendo en cuenta que las horas laborales varían de acuerdo del mes en que se esté rotando los turnos.



5 jefes de unidad, 3 coordinadoras de área en los turno diurno de 8 horas de la 7am y 4 pm laborando 176 horas en el mes con menos 147 días donde incluye vacaciones, feriados, días por enfermedad y fines de semana.

(25) Licenciadas de enfermería, realizan (1) 220 hora, (1) 206 horas, (15) 192h, (8) 178h, (2) 182h.

(35) enfermera/o general realizan (15) de 192 horas, (11) 182 horas, (9) 178 horas.

(23) Auxiliares de enfermería que laboran de forma rotativa (14) de 192 horas, (4) 182 horas, (5) 178 horas. . Ver anexo 5 tablas de 12 a 16.

Según las referencias del Ministerio de Salud consolida que la atención del paciente por área lo constituye el 60% enfermeras y 40% para auxiliares de enfermería.

Tomando el indicador (% de atención profesional) 80% de enfermeras y 20% de auxiliares de enfermería en relación con la categorización del personal del estudio, con una brecha de (91) enfermeras y (14) auxiliares de enfermería

**Tabla N°14. Propuesta para la dotación de personal de enfermería de las áreas de hospitalización Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**

Área de hospitalización	No. Camas	Plantilla Actual		Recursos necesarios		Faltan enfermera	Faltan Auxiliares
		Enfermera Especialista	Auxiliar de Enfermería	Enfermera Especialista	Auxiliar de Enfermería		
Medicina	38	17	4	31	8	14	4
Cirugía y Ortopedia	40	12	9	37	9	25	0
Gineco - Obstetricia	40	15	6	33	8	18	2
Pediatría / Neonatal	50	16	4	50	12	34	8
<b>Total</b>	<b>168</b>	<b>60</b>	<b>23</b>	<b>151</b>	<b>37</b>	<b>91</b>	<b>14</b>

El requerimiento recurso humanos de enfermería asistencial es 151 enfermeras y 37 auxiliares para los servicios de:

**Medicina interna** con 38 camas: (31) enfermeras y (8) auxiliares de enfermería,

**Cirugía y Ortopedia** con 40 camas: (37) enfermeras y (9) auxiliares de enfermería;

**Ginecología y Obstetricia** con 40 camas: (33) enfermeras y (8) auxiliares de enfermería.

**Pediatría/ neonatal** con 50 camas: (50) enfermeras y (12) auxiliares de enfermería.

Ver anexo 5 tablas N°17.

## IX CONCLUSIONES

1. Dentro de las características sociodemográficas predominó el sexo femenino que va dentro del rango de edades de 20 y 30 años con grado académico de licenciados y enfermeros generales, domicilio predominante urbano, cuentan con poca experiencia laboral siendo de 1 a 4 años y muy pocos de 5 años a mas, con un bajo índice de personas que estudian.
2. En la carga laboral presenta más personal con turnos mixto (rotativo) siendo estos con cargos asistenciales, en comparación al personal de cargo administrativo, encontrándose que la actividad con más horas de dedicación es la atención directa al paciente
3. Los indicadores tienen una relación respecto a la dotación del personal de las diferentes áreas de hospitalización; considerando los indicadores del Ministerio salud se refleja un déficit de 91 enfermeras y 14 Auxiliares de enfermería.

El requerimiento total de recursos humanos de enfermería asistencial para las áreas de hospitalización es de 151 enfermeras y 37 auxiliares. Para los servicios Medicina interna con 38 camas es de (31) enfermeras y (8) auxiliares de enfermería, para cirugía y Ortopedia con 40 camas es de (37) enfermeras y (9) auxiliares de enfermería; en Ginecología y Obstetricia con 40 camas es de (33) enfermeras y (8) auxiliares de enfermería, servicio de Pediatría/ neonatal con 50 camas es de (50) enfermeras y (12) auxiliares de enfermería..

## **X RECOMENDACIONES**

### **A la dirección del Hospital Militar Alejandro Dávila Bolaños:**

- Que tomen en cuenta el estudio para establecer la dotación de personal en otras áreas del hospital.
- Que consideren la propuesta de dotación de recursos humanos del área de hospitalización para cubrir el déficit de personal, conforme a la disponibilidad financiera del hospital.
- Gestionar fuentes de financiamiento para la contratación de más recursos de enfermería.

### **Al departamento de enfermería**

- Gestión ante las autoridades correspondientes, la contratación de los recursos presentados en la propuesta.
- Gestionar en la Dirección de Personal y Cuadro la revisión y/o elaboración de normativa para definir dotación de recursos humanos en el hospital

## **XI BIBLIOGRAFIA**

Torres Esperon Marcela, (Definición de funciones de enfermería por niveles de formación. Propuesta para el Sistema de Salud Cubano 2006, ciudad de habana.

Parajón Buitrago Armando José y Montoya Sáenz Juan Francisco, (Evolución de proceso de habilitación de 47 empresas medicas previsionales Nicaragua primer semestre 1999), Managua 2007 pág. 8, párrafo 2

Módulo de Metodología de Investigación 2015-2017. Cíes Unan Managua Nicaragua.

Módulo de Recursos Humanos 2015-2017. Cíes Unan Managua Nicaragua.

Ministerio de Salud, (Manual de procedimiento y planificación y Programación de recursos humanos), 2010.18 a la 23 p.

Meza Galván Miguel Ángel (Dotación de recursos humanos en enfermería con base a las necesidades de pacientes hospitalizados), Rev. Enferm Inst México Seguro 2009. 153-157p

Lic. Rodríguez Myriam y Lic. Aulet Adriana (Dotación del personal de enfermería,), federación uruguaya de la salud Octubre del 2012

Fernández Diez Ángel, (Estimación de necesidad de personal de enfermería de una unidad; cálculos prácticos) Madrid; Escuela nacional de salud. 2013,

Dra. Patricia A. Grady, (Dotación de Personal de Enfermería Afecta la Seguridad del Paciente) Instituto Nacional de Investigación de Enfermería de los NIH. Transmisión de documentos en salud, 2014.

Novik Marta, Rosales Carlos Desafíos de la Gestión de Recursos Humanos en Salud. 2005-2015. OPS oficina regional de OMS. 2006.

El grupo Gesaworld (sociedad anónima) (Propuesta Organizacional del Hospital Militar) Managua Nicaragua. 2009

Lic. Valladares, Solís María Josefa (Dotación de licenciadas en enfermería que se encuentran actualmente para cubrir las necesidades y cargos institucionales Tegucigalpa Honduras) 2016.

## **ANEXOS**

## ANEXO No. 1: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

**Objetivo 1.** Identificar las características socio demográficas que tiene el personal de enfermería que trabaja en las áreas de hospitalización del Hospital Militar.

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICION
Edad	% según grupo atareo	Años cumplidos	20 - 30 31 - 40 41- 50 camas.	continua
Sexo	% según Genero	Sexo biológico	Femenino Masculino	Nominal
Nivel profesional	% según Escolaridad	Nivel Profesional	Master Licenciada en Enfermería Enfermera General Auxiliar de Enfermería	Nominal
Domicilio	% según zona	Nivel domiciliario	Urbano Rural	Nominal
Cargo que desempeña en el área	% según cargo de desempeño	Nivel según cargo	administrativo Asistencial	Nominal
Años de experiencia laboral	% según años de experiencia laboral.	Nivel de experiencia laboral	1 a 4 años 5 a 10 años 11 a 15 años 16 a 20 años 21 a más años	Continua



Estudios en curso	% de estudios en curso	Nivel según cultura	Maestrías Licenciaturas. Enfermería profesional Otros. Ninguno.	Ordinal
-------------------	------------------------	---------------------	---	---------

**Objetivo 2.** Determinar cómo está distribuida la carga laboral del personal de enfermería que trabaja en las áreas de hospitalización del hospital Militar en relación al número de camas.

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICION
Horarios de turno	% de horarios de turno	Tiempo distribuido en las 24 horas.	Turnos Diurno Turnos (rotativo) Mixto.	Nominal.
Distribución de Horas por Funciones	% horas por funciones	Tiempo distribuido en las diferentes funciones	Horas de atención Directa. Horas de administración. Horas de Docencia. Horas de investigación.	Nominal.
Recursos por clave	% de recursos por clave.	Total de personal por clave.	8 horas 10 horas 14 horas	Nominal.

**Objetivo 3.** Establecer como se relacionan los indicadores establecidos por el MINSA con respecto a la dotación del personal en las áreas de hospitalización del hospital Militar.

<b>VARIABLE</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL</b>	<b>VALORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICION</b>
Número de camas censables	% de camas en uso.	Distribución de camas	20 a 29 camas 30 a 35 camas 36 a 40 camas 41 a 45 camas 46 a 50 camas	Nominal.
Horas de atención directa al paciente según área de hospitalización.	% de horas de atención.	Número de horas de atención según el servicio	Medicina 5 horas Cirugía 5.6horas Pediatria 6 horas Ginecología 5 horas	Nominal
Horas de contratación	% de horas de contratación	Total de horas a la semana y al año.	semanal 40 horas Anual de 2920 horas.	Nominal

**PROPUESTA DE DOTACION DE PERSONAL DE ENFEREMERIA PARA EL HOSPITAL MILITAR ESCUELA DR ALEJANDRO DAVILA BOLAÑOS**

Área de hospitalización	No. Camas	Plantilla Actual		Recursos necesarios		Faltan enfermera	faltan Auxiliares
		Enfermera Especialista	Auxiliar de Enfermería	Enfermera Especialista	Auxiliar de Enfermería		
Medicina							
Cirugía y Ortopedia							
Gineco - Obstetricia							
Pediatría / Neonatal							
<b>Total</b>							

## ANEXO No. 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE LA INFORMACION



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA, MANAGUA**  
**CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD**  
**ESCUELA DE SALUD PÚBLICA**



### MAESTRIA EN ADMINISTRACION EN SALUD

2015-2017.

### ENCUESTA

La siguiente encuesta tiene como propósito recopilar la información para la realización de estudio de investigación. El cual consta de 2 apartados.

#### A. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Responda las siguientes aseveraciones, marcando con una **X** en el espacio correspondiente según sea su respuesta.

**1. Marque en la casilla, según sea el género/sexo que corresponda.**

Masculino       Femenino

**2. Marque en la casilla correspondiente, el rango de edad al que pertenece.**

20 - 30.

31 -40

41 -50

51.- más

**3. Marque la casilla según, el último grado alcanzado del nivel profesional actual.**

Master

- Licenciado/a en Enfermería
- Enfermera General
- Auxiliar de enfermería

**4. Marque la casilla de la zona de su Domicilio donde reside actualmente.**

- Urbano       Rural

**5. Marque la casilla del tipo de Cargo que desempeña en su unidad de trabajo.**

**Administrativos:**

- Supervisor/a
- Jefa de unidad
- Coordinadora de unidad

**Asistenciales:**

- Enfermera Especialista
- Enfermera general
- Auxiliar de enfermería

**6. Marque la casilla según rango de años de experiencia laboral que tiene actualmente.**

- 1 a 4 años
- 5 a 10 años
- 11 a 15 años
- 16 a 20 años
- 21 a más años

**7. Respuesta si está estudiando actualmente marcando SI o NO. Si la respuesta es SI indique el nivel profesional al que está optando.**

Sí       No

- Maestrías
- Licenciatura en enfermería
- Enfermería profesional
- Otras

**B. CARGA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE TRABAJA EN LAS ÁREAS EN RELACIÓN AL NÚMERO DE CAMAS.**

**1. En que horarios labora usted según sus turno?**

- Turnos Diurno (fijo)
- Turnos (rotativo) Mixto

**2. Coloque la cantidad de horas que usted dedica en los siguientes aspectos según su puesto de trabajo?**

Horas de atención Directa: \_\_\_\_\_

Horas de administración: \_\_\_\_\_

Horas de Docencia: \_\_\_\_\_

Horas de investigación: \_\_\_\_\_

**3. Indique en la casilla las claves que usted cubre, según claves de turno.**

- 8 horas
- 10 horas
- 14 horas

### ANEXO No. 3. AUTORIZACION PARA EL ESTUDIO



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NICARGUA (UNAN)  
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIO DE LA SALUD (CIES)  
ESCUELA DE LA SALUD



Managua, 10 de Febrero del 2017

Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños  
Subdirector Docente  
Teniente Coronel  
Dr. Leonso Enrique Esquivel López  
Su despacho.



Estimado Teniente Coronel Esquivel:


Por medio de la presente solicito su autorización para realizar un estudio investigativo en los Servicios de Hospitalización que lleva por titulo “ DOTACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE ENFERMERIA ASISTENCIAL EN LAS AREAS DE HOSPITALIZACIÓN GENERAL ,” lo cual es de carácter académico y es un requisito que solicita el Centro de Investigaciones de la Salud (CIES), para optar al titulo de Master en Administración en Salud.

No omito manifestar que dicho estudio podrá utilizarse como referencia para implementar medidas de mejoramiento en la calidad de atención que brinda enfermería y estoy anuente a cualquier duda o sugerencia sobre su realización, que pueda tener al respecto.

Además debo mencionar que soy Licenciada en paciente critico y me desempeño como supervisora de enfermería.

Sin más que agregar, agradeciendo el apoyo a mi solicitud y deseándole éxito en sus funciones.

Atentamente;

Maestrante   
Licenciada en paciente critico  
Maria Lourdes Hernandez Aviles

Vo.Bo.   
Jefe Departamento de Enfermería  
Teniente Coronel  
Msc. José Javier Vanegas Leiva.

Cc. Coronel Dr. Marco Salas Cruz/2do Jefe Cuerpo Médico/Director Hospital Militar  
T/c José Javier Vanegas Leiva/ Jefe de Departamento de enfermería.  
Archivo.

## ANEXO No. 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA, MANAGUA**  
**CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD**  
**ESCUELA DE SALUD PÚBLICA**



**MAESTRIA EN ADMINISTRACION EN SALUD**  
**2015-2017.**

**Consentimiento Informado**

Fecha: Managua \_\_\_\_ junio 2017.

Yo: \_\_\_\_\_

Quien desempeña el cargo de \_\_\_\_\_ en el área de \_\_\_\_\_

Doy fe que he sido informado(a) para la participación en el siguiente estudio:

**PROPUESTA DE DOTACION DE RECURSOS HUMANOS DE ENFERMERIA  
ASISTENCIAL EN LAS AREAS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL MILITAR  
DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL 2016**

Por lo tanto dando a conocer mi participación voluntaria apoyando en este estudio antes mencionado. La Información se dará de buena voluntad y con datos fidedigna por la persona que la proporcione.

\_\_\_\_\_  
**Lic. María Lourdes Hernández Avilés**

\_\_\_\_\_  
**Colaborador.**

Firma del encuestador



## **ANEXO No. 5. TABLAS Y. GRAFICOS**

**Objetivo 1.** Identificar las características socio demográficas que tiene el personal de enfermería que trabaja en las áreas de hospitalización del Hospital Militar.

**Tabla N° 1.Sexo. Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**

<b>SEXO</b>	<b>MASCULINO</b>	<b>FEMENINO</b>
<b>FRECUENCIA</b>	17	52
<b>PORCENTAJE</b>	24.6%	75.4%

Fuente: Encuesta

**Tabla N°2. Edad. Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**

<b>EDAD</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
20 - 30	54	78.3%
31 - 40	7	10.1%
41 - 50	6	8.7%
51 - MAS	2	2.9%
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>94.5%</b>

Fuente: Encuesta

**Tabla N°3. Nivel Profesional Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**

<b>NIVEL PROFESIONAL ACTUAL</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
MASTER	1	1.4%
LICENCIADO/A EN ENFERMERÍA	31	44.9%
ENFERMERA GENERAL	23	33.3%
AUXILIAR DE ENFERMERIA	14	20.3%
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Encuesta

**Tabla N° 4. Domicilio que reside Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**

<b>DOMICILIO QUE RESIDE</b>	<b>URBANO</b>	<b>RURAL</b>
<b>FRECUENCIA</b>	51	18
<b>PORCENTAJE</b>	73.9%	26.1%

Fuente: Encuesta

**Tabla: N°5, Categoría de Cargo. Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**

<b>CATEGORIA DE CARGO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
ADMINISTRATIVO	12	17.4%
ASISTENCIAL	53	76.8%
NO RESPONDIO	4	5.8%
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100.0%</b>

.Fuente: Encuesta

**Tabla N°6 cargo que desempeña Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**

<b>CARGO QUE DESEMPEÑA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SUPERVISOR/A	4	5.8%
JEFE DE UNIDAD	5	7.2%
COORDINADOR/A DE UNIDAD	3	4.3%
ENFERMERA ESPECIALISTA	10	14.5%
ENFERMERO/A GENERAL	28	40.6%
AUXILIAR DE ENFERMERIA	15	21.7%
NO RESPONDIO	4	5.8%
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Encuesta.

**Tabla N°7 experiencia laboral. Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**

<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1 A 4 AÑOS	45	65.2%
5 A 10 AÑOS	11	15.9%
11 A 15 AÑOS	2	2.9%
16 A 20 AÑOS	1	1.4%
21 A MÁS AÑOS	7	10.1%
NO RESPONDIO	3	4.3%
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Encuesta

**Tabla N° 8 Estudia actualmente. Y perfil que opta. Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016**

<b>ESTUDIA ACTUALMENTE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>			
SI	18	26.1%	<b>PERFIL</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
			MAESTRIA	6	33.3%
			LICENCIATURA EN ENFERMERIA	6	33.3%
			ENFERMERIA PROFESIONAL	2	11.1%
			OTRAS	4	22.2%
NO	51	73.9%			
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>73.9%</b>			

Fuente: Encuesta.

**Objetivo 2.** Determinar cómo está distribuida la carga laboral del personal de enfermería que trabaja en las áreas de hospitalización del hospital Militar en relación al número de camas.

**Tabla N°9 Horario laboral Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**

HORARIO LABORAL	RECUENC	PORCENTAJE
TURNO DIURNO	8	11.60%
TURNOS (ROTATIVO) MIXTO	61	88.40%
TOTAL	69	100.00%

Fuente: Encuesta.

**Tabla N°10 personal administrativo. Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**

Personal administrativo				
Cantidad de muestras		12		
N° Encuesta	Tiempo de atención directa	Tiempo de administración	Tiempo de docencia	Tiempo investigativo
5	1	4	2	1
6	4	2	0.5	
7		9		
8	3	18	1	2
9	0	18	2	4
10		18	2	4
11		8		7
12	1	6	2	2
13		8		
14	3	4	1	
15	4	2	0.5	
16	14	0	0	0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>97</b>	<b>11</b>	<b>20</b>
<b>Porcentaje</b>	19%	61%	7%	13%
Cantidad de muestras		12		

Fuente: Encuesta.

**Tabla N° 11 Distribución de horas por funciones personal asistencial. . Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**

<b>Personal asistencial</b>				
Cantidad de muestras		53		
<b>N° Encuesta</b>	<b>Tiempo de atención directa</b>	<b>Tiempo de administración</b>	<b>Tiempo de docencia</b>	<b>Tiempo investigativo</b>
17	4	3	0	
18	6	2	0	0
19	11	2	0	0
20	4	3		1
21	8	2	1	2
22	10			
23	10	3	1	1
24	4	3	3	3
25		14		
26	7	3	8	2
27	7	3	8	3
28	7	4	0.5	3
29	12			
30	14			
31	8	3	1	2
32	7	3	8	3
33	8	2	2	1
34	5	2	0	2
35	5	3	1	1
36	6	2	1	1
37	6	2	1	1
38	6	2	0	2
39	1	7	0	0
40	2	3	1	1
41	5	3	0	0
42	14	2		

43	12	2		
44	14			
45	14			
46				
47	8	8	10	12
48	4	1		0.25
49	12	2	0	0
50	8	3	1	1
51	8	3	2	1
52	10	7	2	1
53	6	6	3	1
54	5	1	1	1
55	7	3	1	0.5
56	6	4	2	2
57	3	3	1	10
58	4	3	2	1
59	5	5		
60	2	1	2	1
61	3	3	1	1
62	5	3		
63	5	3		
64				
65	4	3	0	0
66	18			
67	5	10		
68	6	4	0	0
69				
<b>Total</b>	<b>351</b>	<b>154</b>	<b>64.5</b>	<b>61.75</b>
<b>0</b>	56%	24%	10%	10%

Fuente: Encuesta

**Objetivo 3.** Establecer como se relacionan los indicadores establecidos por el MINSA con respecto a la dotación del personal en las áreas de hospitalización del hospital Militar.

**Tabla N°12** Calculo de Horas en turnos mixtos en el área de Medicina. . Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.

Categoría	# Personas	Cantidad de turnos Diurnos Mixto de 10 horas	Total	Cantidad de turnos nocturno Mixto de 14 horas	Total	Total de horas trabajadas al mes
Licenciada/a	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	7	98	178
	1	8	80	7	98	178
	1	8	80	7	98	178
	1	7	70	8	112	182
<b>Sub total</b>	<b>10</b>	<b>79</b>	<b>790</b>	<b>77</b>	<b>1078</b>	<b>1868</b>
Enfermera/a Generalista	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	7	98	178
	1	8	80	7	98	178
	1	7	70	8	112	182
	1	7	70	8	112	182
	1	7	70	8	112	182
<b>Sub total</b>	<b>7</b>	<b>53</b>	<b>530</b>	<b>54</b>	<b>756</b>	<b>1286</b>
Paralela de enfermería	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	7	98	178
	1	7	70	8	112	182
<b>Sub total</b>	<b>4</b>	<b>31</b>	<b>310</b>	<b>31</b>	<b>434</b>	<b>744</b>
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>163</b>	<b>1630</b>	<b>162</b>	<b>2268</b>	<b>3898</b>

Fuente: Encuesta.



**Tabla N°13 Cálculo de Horas en turnos mixtos de los diente servicios en estudio Cirugia y Ortopedia. Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**

<b>Categoría</b>	<b># Personas</b>	<b>Cantidad de turnos Diurnos Mixto 10 horas</b>	<b>Total</b>	<b>Cantidad de turnos nocturno mixto</b>	<b>Total</b>	<b>Total de horas trabajada s al mes</b>
<b>licenciado/a</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>192</b>
	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>192</b>
<b>Sub total</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>160</b>	<b>16</b>	<b>224</b>	<b>384</b>
<b>Enfermería/o General</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>192</b>
	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>192</b>
	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>192</b>
	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>192</b>
	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>192</b>
	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>7</b>	<b>98</b>	<b>178</b>
	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>7</b>	<b>98</b>	<b>178</b>
	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>70</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>182</b>
	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>70</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>182</b>
	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>70</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>182</b>
<b>Sub total</b>	<b>10</b>	<b>77</b>	<b>770</b>	<b>78</b>	<b>1092</b>	<b>1862</b>
<b>Auxiliar de enfermería</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>192</b>
	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>192</b>
	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>192</b>
	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>192</b>
	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>7</b>	<b>98</b>	<b>178</b>
	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>7</b>	<b>98</b>	<b>178</b>
	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>7</b>	<b>98</b>	<b>178</b>
	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>70</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>182</b>
	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>70</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>182</b>
<b>Sub total</b>	<b>9</b>	<b>63</b>	<b>630</b>	<b>61</b>	<b>854</b>	<b>1484</b>
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>156</b>	<b>1560</b>	<b>155</b>	<b>2170</b>	<b>3730</b>

Fuente: Encuesta.

Tabla N° 14 Cálculo de Horas de contrataciones en turnos mixtos de los diente servicios en estudio Gineco-obtetricia, Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.

Categoría	# Personas	Cantidad de turnos Diurnos Mixto 10 horas	Total	Cantidad de turnos nocturno mixto 14 horas	Total	Total de horas trabajadas al mes
licenciado/a	1	8	80	8	112	192
	1	22	220	0	0	220
	1	8	80	7	98	178
	1	15	150	4	56	206
	1	7	70	8	112	182
	1	8	80	8	112	192
<b>Sub total</b>	<b>6</b>	<b>68</b>	<b>680</b>	<b>35</b>	<b>490</b>	<b>1170</b>
<b>Enfermera/o general</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>192</b>
	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	7	98	178
	1	8	80	7	98	178
	1	8	80	7	98	178
	1	7	70	8	112	182
	1	7	70	8	112	182
<b>Sub total</b>	<b>9</b>	<b>70</b>	<b>700</b>	<b>69</b>	<b>966</b>	<b>1666</b>
<b>Auxiliar de enfermería</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>192</b>
	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	7	98	178
	1	7	70	8	112	182
<b>Sub total</b>	<b>6</b>	<b>47</b>	<b>470</b>	<b>47</b>	<b>658</b>	<b>1128</b>
<b>total</b>	<b>21</b>	<b>185</b>	<b>1850</b>	<b>151</b>	<b>2114</b>	<b>3964</b>

Fuente : Encuesta.

**Tabla N° 15 Calculo de Horas en turnos mixtos de los diente servicios en estudio Pediatría/Neonatal. Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.**

<b>Categoría</b>	<b># Personas</b>	<b>Cantidad de turnos Diurnos Mixto de 10 horas</b>	<b>Total</b>	<b>Cantidad de turnos nocturno Mixto de 14 horas</b>	<b>Total</b>	<b>Total de horas trabajadas al mes</b>
<b>Licenciado/a</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>192</b>
	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	7	98	178
	1	8	80	7	98	178
	1	8	80	7	98	178
	1	8	80	7	98	178
<b>Sub Total</b>	<b>7</b>	<b>56</b>	<b>560</b>	<b>52</b>	<b>728</b>	<b>1288</b>
<b>Enfermera/o General</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>192</b>
	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	7	98	178
	1	7	70	8	112	182
	1	7	70	8	112	182
	1	8	80	7	98	178
	1	7	70	8	112	182
<b>Sub total</b>	<b>9</b>	<b>69</b>	<b>690</b>	<b>70</b>	<b>980</b>	<b>1670</b>
<b>Auxiliar de enfermería</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>8</b>	<b>112</b>	<b>192</b>
	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	8	112	192
<b>Sub Total</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>1280</b>	<b>32</b>	<b>448</b>	<b>768</b>
<b>total</b>	<b>20</b>	<b>157</b>	<b>2530</b>	<b>154</b>	<b>2156</b>	<b>3726</b>

Fuente :Encuesta.

**Tabla N° 16** Calculo de Horas en turnos mixtos del área de supervisión de enfermería. Propuesta de Dotación de Recursos Humanos de Enfermería Asistencial en las Áreas de hospitalización HMEADB, Managua, Nicaragua. Primer semestre del 2016.

<b>Categoría</b>	<b># Personas</b>	<b>Cantidad de turnos Diurnos Mixto de 10 horas</b>	<b>Total</b>	<b>Cantidad de turnos nocturno Mixto de 14 horas</b>	<b>Total</b>	<b>Total de horas trabajadas al mes</b>
Licenciado/a	1	10	100	6	84	192
	1	8	80	8	112	192
	1	8	80	8	112	192
	1	7	70	7	98	168
<b>total</b>	<b>4</b>	<b>33</b>	<b>330</b>	<b>29</b>	<b>406</b>	<b>744</b>

Fuente: Encuesta.

