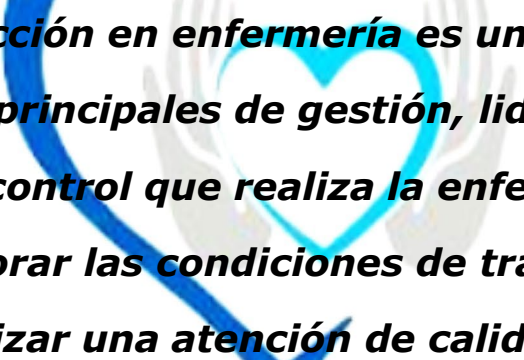




MANUAL DE SUPERVISIÓN DE ENFERMERÍA

DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA



"La conducción en enfermería es una de las funciones principales de gestión, liderazgo, dirección y control que realiza la enfermera(o) para mejorar las condiciones de trabajo y garantizar una atención de calidad".

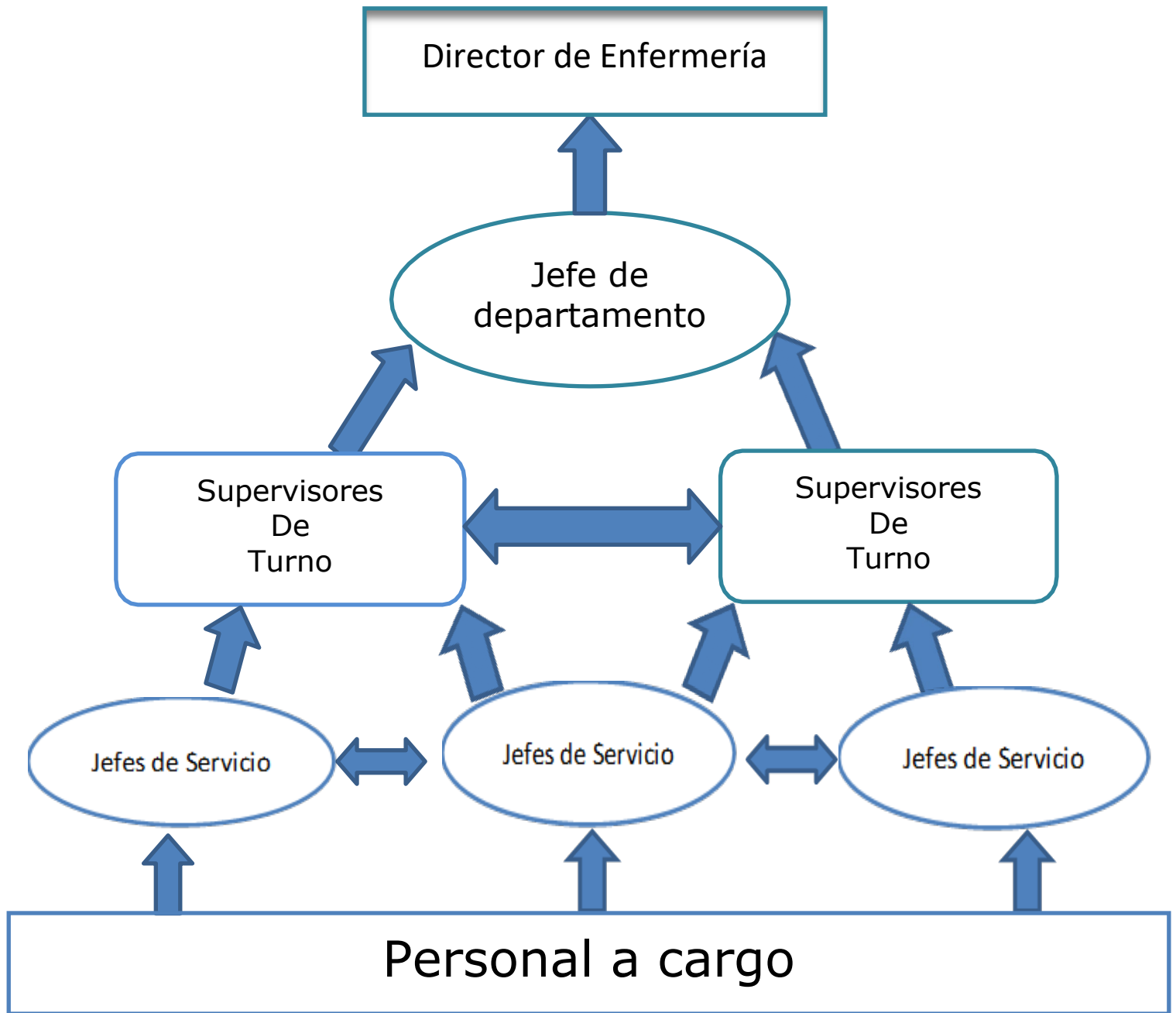
HR**RG**

INTRODUCCIÓN.

Los profesionales de enfermería, asumimos el impulso de la Reforma de Salud, a partir de ello implica aportar decididamente a la reorganización de la prestación de servicios de salud, ajustando su accionar al enfoque integral; por ello es importante fortalecer la supervisión en los diferentes unidades de atención de enfermería para incidir positivamente en la implementación de atención integral en salud, con procesos y procedimientos técnico-administrativos que faciliten la mejora continua de la calidad del cuidado de enfermería, que forma parte de un equipo multidisciplinario en salud, para la satisfacción de la persona, familia y comunidad.

Estos procesos y procedimientos utilizados en la supervisión de enfermería, son definidos en el presente instrumento técnico, considerando que la supervisión es una de las funciones básicas de la gestión, liderazgo, dirección y control, por cuanto, es importante puntualizar en este documento las medidas que favorezcan el desarrollo de actitudes competitivas en el trabajo y otorgue una dimensión amplia y científica para fortalecer la calidad de atención al paciente.

Organigrama de enfermería HRRG



Departamento de Enfermería:

El departamento de enfermería es una unidad organizativa en un centro hospitalario que se encarga de la gestión y supervisión de las actividades de enfermería que se desarrollan en el hospital, el departamento de enfermería del hospital está compuesto por varios puestos de trabajo.

- ***JEFE DE ENFERMERÍA:*** Es el máximo responsable del departamento, cubre la dirección de enfermería en ausencia del director y se responsabiliza de las actividades que competen a este puesto
- ***SUPERVISOR DE ENFERMERIA:*** Se encarga de supervisar y coordinar el trabajo de los enfermeros del hospital, distribuyendo el personal de acuerdo a las necesidades nosocomiales, en momentos donde no hubiere ningún representante de dirección del nosocomio el agente que se desempeñe como supervisor será el mayor referente jerárquico dentro de la institución y deberá solucionar el las situaciones acaecidas y brinda apoyo en las áreas que lo necesiten
- ***JEFES DE SERVICIO:*** Se encarga de Intervenir en el planeamiento, organización, programación, ejecución, evaluación y control de su personal a cargo, y en todo lo referente a la administración del servicio (insumos/equipamiento/recurso humano), con el objeto de satisfacer las necesidades de cuidados específicos de los pacientes, en un marco de eficiencia y

atención personalizada de los mismos.

“Todo integrante del departamento de enfermería deberá Abordar Problemática y situaciones del proceso salud/enfermedad, desarrollar cuidados de enfermería a través del proceso de atención, como así también utilizar herramientas administrativas, técnicas y procedimientos según normas vigentes y/o indicaciones técnicas profesionales. Ejerce su rol con un alto sentido ético-humano, trabajando en equipo, consciente de las implicaciones y responsabilidades legales de la práctica profesional”

FINALIDAD DEL DEPARTAMENTO

Mejorar el desempeño y desarrollo profesional de enfermería a través de la supervisión continua en áreas asistenciales con mecanismos administrativos que permitan sistematizar el desempeño profesional, propiciando el mejoramiento continuo de la calidad de atención al paciente.

OBJETIVOS.

- ***Objetivo Generales.***

- Establecer los mecanismos administrativos que permitan sistematizar el desempeño del profesional de enfermería que ejerce la función de supervisión en las diferentes unidades de atención, propiciando el mejoramiento continuo de la calidad de atención a la persona desde el punto de vista biopsicosocial.

- Optimizar la productividad del personal de enfermería a su cargo.
- Asegurar una adecuada utilización de los recursos disponibles, tales como materiales, insumos, maquinarias y trabajadores.
- Garantizar que las actividades a su cargo se realicen en un tiempo conveniente y de la mejor manera posible
- Promover y hacer cumplir los valores éticos de la profesión

- **Objetivos Específicos.**

- Fortalecer las competencias técnico administrativas y el rol del personal de enfermería, que permitan el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles.
- Establecer controles y procesos que mejoren la calidad del trabajo que realiza el profesional de enfermería.
- Estandarizar los instrumentos de supervisión para el profesional de enfermería que ejerce la función de supervisión en los diferentes servicios.
- Proporcionar los cuidados con eficiencia, eficacia, calidad, calidez y equidad a la persona, familia y comunidad.
- Optimizar la productividad del personal de enfermería a su cargo.
- Asegurar una adecuada utilización de los recursos disponibles, tales como materiales, insumos, maquinarias y trabajadores.
- Garantizar que las actividades a su cargo se realicen en un tiempo conveniente y de la mejor manera posible.
- Promover y hacer cumplir los valores éticos de la profesión.

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Quedan sujetos al cumplimiento de la presente guía de supervisión de enfermería, el jefe del Departamento de Enfermería, integrantes del equipo de supervisión y jefes de los diferentes servicios hospitalarios.

FUNCIONES

- ***Funciones del jefe de departamento:***

El jefe de enfermería es responsable de supervisar, organizar y dotar de todos los medios necesarios a su equipo. Es el que debe gestionar los recursos humanos del departamento, los materiales, la elaboración del papeleo y, sobre todo, supervisar que todo “funcione” adecuadamente y mejorar los protocolos establecidos cuando sea oportuno con el fin último de prestar el mejor servicio a los pacientes

SUPERVISORES

•*Funciones de un supervisor*

- Supervisar el cumplimiento de las labores del personal de enfermería.
- Monitorear y controlar la distribución de turnos, horarios, francos vacaciones, entre otros, mediante la planificación de rotación de personal de enfermería.
- Distribuir las cargas de trabajo entre el personal de enfermería de acuerdo a las necesidades asistenciales en la institución de salud.
- Vigilar la conservación y uso adecuado de equipos y material para la prestación del servicio.
- Supervisar el cumplimiento de las normas de bioseguridad en todo el personal de la unidad.
- Recibir y elaborar reportes de cada turno de trabajo.
- Informar la solicitud de permisos de trabajo a la dirección de enfermería para su aprobación.
- Brindar asistencia en la evaluación de indicadores de desempeño y calidad en los servicios de enfermería.
- Aplicar y hacer cumplir las normas disciplinarias del trabajo de enfermería.
- Tomar las medidas previsoras necesarias en caso de ausentismo del personal de enfermería
- Promover y hacer cumplir los valores éticos de la profesión

COMPETENCIAS, HABILIDADES Y ACTITUDES DEL EQUIPO

- **PLANIFICACIÓN:** Capacidad para la organización sistemática de las tareas y la distribución de actividades programadas. Visión de los tiempos, conocimiento de los equipos laborales.
- **TOLERANCIA A LA PRESIÓN:** Habilidad para trabajar bajo situaciones de alta complejidad y multicausales.
- **COMUNICACIÓN:** Habilidad de poder comunicar (escuchar y decir, leer y escribir) considerando con quien se comunica, el contexto, la cultura organizacional, el momento y las distintas situaciones
- **COORDINACIÓN:** Capacidad de concertar y ajustar tareas o funciones intra y extra servicio, en pos de un proyecto o situaciones extraordinarias.
- **SUPERVISIÓN:** Competencia de observación, registro, control, feedback y retroalimentación de procesos, de equipos y/o agentes en forma individual
- **MEDIACIÓN y NEGOCIACIÓN:** Capacidad para resolver situaciones a través de una escucha activa, individual y/o grupal.

- **RESPONSABILIDAD:** Asumir las funciones con alto grado de compromiso personal, contracción al trabajo, amplia disponibilidad y entrega.
- **LIDERAZGO:** Capacidad de manejo de grupo, empatía, apertura. Ser referente de todo el equipo laboral
- **DESARROLLO DE LAS HABILIDADES DE LOS TRABAJADORES A SU CARGO:** Incentivar al personal a su cargo a asumir compromisos, nuevos desafíos, a innovar y a capacitarse.
- **CONOCIMIENTO EN ADMINISTRACIÓN, PROCESOS, PROCEDIMIENTOS, TAREA Y TRABAJO:** Amplios conocimientos de todas las áreas y todos los procesos de enfermería

a) **CONCEPTUALIZACIÓN.**

SUPERVISAR deriva del latín “SUPER”, que significa “mirar sobre, examinar en detalle, observar el proceso del trabajo y a los trabajadores durante su ejecución o acción”. Es así que la supervisión está basada en conocimientos técnico-científicos con aplicación del proceso administrativo en todas sus fases, apoyándose en valores éticos, morales y espirituales para fortalecer su función. La supervisión es considerada como un proceso en el cual un individuo o grupo de individuos especialmente seleccionados y altamente calificados, verifican el desempeño del personal para establecer controles y procedimientos que mejoren las condiciones donde el

trabajo se realiza, además busca los medios para el perfeccionamiento de la atención de enfermería y del equipo de trabajo

En la definición del perfil de la persona que ejerce la función de supervisión, se establece que es “el conjunto de características personales sobresalientes que definen el tipo de profesional adecuado para ejercer una función o desempeñar una tarea u ocupación, estableciendo relación de asesoría, apoyo y coordinación con el personal de enfermería y otras disciplinas”.

De acuerdo al aumento de los requerimientos de servicios de salud, surge la necesidad de asignar la función de supervisión, con el propósito principal de garantizar una atención con calidad y calidez que refleje los cuidados de enfermería en las fases de promoción, prevención, curación y rehabilitación a toda la población que demanda servicios de salud; así como, promover el trabajo en equipo y desarrollar la eficiencia del personal para lograr la máxima productividad.

LA ENFERMERA(O) SUPERVISOR (A) COMO LIDER Y SU VINCULACION CON LAS RELACIONES HUMANAS.

La (el) profesional de enfermería que ejerce la función de supervisión debe interactuar entre su departamento y otras disciplinas, o entre la organización y su ambiente. Para ello utiliza recursos humanos y materiales, los cuales determinan la eficiencia y eficacia de la organización en el presente y futuro, con ellos se consigue el logro de las metas y objetivos.

Como líder o lideresa, ésta debe desarrollar una visión de futuro, es decir, crear proyecciones y estrategias a largo plazo de forma precisa, planteándose: ¿Qué se desea lograr?, ¿a dónde queremos llegar?", entre otros. Una lideresa o líder, habla y escucha a sus colaboradores, toma en cuenta sus aportaciones, los faculta para tomar decisiones, así como

fomenta el espíritu de trabajo en equipo y el intercambio de información, conocimientos y puntos de vista.

Su objetivo es que todos comprendan y compartan el enfoque perseguido y se comprometan a su consecución. Liderar es, además, facilitar y apoyar el desarrollo de los colaboradores, conocerlos bien y potenciar sus valores, animándolos a innovar y aprender. La lideresa o líder además de ser supervisor es un asesor(a). En otras palabras, es necesario crear satisfacción y rendimiento, para que en esas condiciones las personas se sientan responsables, comprometidas, para contribuir al logro de los objetivos institucionales.

REGLAS DE LA SUPERVISIÓN

El agente de enfermería que ejerce la función de supervisión o jefatura, necesita ser preparado, no solo en las técnicas administrativas y asistenciales, sino al mismo tiempo en las que requiera por su carácter de supervisor como ser asesoría técnica del personal supervisado, al mismo tiempo sobre la necesidad de mantener el respeto y las coordinaciones con el resto del equipo que integra el departamento

“Debe dársele importancia evitar caer en el error, frecuentemente cometido, del muy competente, pero que constantemente está originando problemas”. “La autoridad del supervisor tiene que ser fortalecida, procurando, sobre todo, que toda orden, instrucción, asesoría, así como queja o sugerencia recibida, sea cumplida o solucionada en común acuerdo con la autoridad inmediata del supervisado”.

PERFIL DEL SUPERVISOR

➤ ASPECTOS DEL PERFIL

Éste debe ir a la vanguardia con los avances tecnológicos debido al amplio ámbito de trabajo y su relación constante con los seres humanos, por lo que, los aspectos del perfil de la persona que ejerce la función de supervisión deben contemplar los siguientes aspectos:

Preparación académica: Poseer la Licenciatura en enfermería; maestría en salud pública o especialidad en alguna de las áreas de Enfermería, lo que permite el fortalecimiento profesional, amplia capacidad de conocimiento y análisis, favoreciendo su accionar en la toma de decisiones y don de mando.

Conocimientos técnicos y administrativos

Para fundamentar el accionar en la asesoría y apoyo del personal asignado en la atención de enfermería que se proporciona a paciente, se debe aplicar el proceso administrativo, así como, contar con conocimientos en las diferentes áreas; tales como:

- Avances y desafíos de la Reforma de Salud.
- Procedimientos y técnicas en enfermería.
- Administración de servicios hospitalarios.
- Docencia e investigación.
- Relaciones humanas.
- Derechos humanos y salud.

- Ética y legislación.
- Gerencia en enfermería.
- Computación (conocimientos básicos de software libre).

➤ ***Habilidades y destrezas***

Poseer habilidades y destrezas para desarrollar la capacidad técnica y administrativa en beneficio del personal y usuarios, las cuales se resumen a continuación:

- Aplicación de conocimientos técnicos y administrativos
- Aplicación del método de solución de problemas
- Tener comunicación efectiva
- Poseer inteligencia emocional
- Poseer capacidad para enseñar
- Tener capacidad de análisis y síntesis
- Promover el desarrollo profesional del personal.
- Fomentar actitudes positivas
- Ejercer liderazgo.
- Tener capacidad para delegar
- Poseer facilidad de expresión
- Poseer capacidad de trabajo bajo presión
- Capacidad de dirigir
- Capacidad de escuchar
- Capacidad de manejo del estrés

- Capacidad en el manejo de conflictos
- Capacidad de Gestión
- Trabajar en equipo

➤ *Cualidades personales*

Es necesario poseer cualidades que reflejen que es la persona idónea para el cargo, lo que implica estar consciente de sus valores en relación con las demás personas del equipo de salud y el trabajo asignado; entre éstas se detallan las siguientes:

- | | |
|----------------------------|----------------------------------|
| ➤ Calidez | ➤ Liderazgo |
| ➤ Disciplina | ➤ Honestidad |
| ➤ Responsabilidad | ➤ Creatividad |
| ➤ Discreción | ➤ Iniciativa |
| ➤ Imparcialidad | ➤ Disposición al cambio Simpatía |
| ➤ Lealtad | ➤ Respeto |
| ➤ Solidaridad | ➤ Empatía |
| ➤ Capacidad de autocrítica | ➤ Sinceridad |
| ➤ Autodominio | ➤ Léxico adecuado |
| ➤ Autodidacta | ➤ Pro actividad |
| ➤ Equidad | ➤ Auto cuidado |

RESPONSABILIDADES DEL SUPERVISOR DE ENFERMERIA.

La supervisión es la función principal de los supervisores en enfermería, se realiza de acuerdo a los niveles jerárquico administrativos, por ejemplo, en el nivel directivo es efectuada por la jefatura del departamento de enfermería, en el nivel intermedio se aplica por supervisoras (es), por último, la del nivel operativo corresponde a las jefaturas o coordinadoras de enfermería encargadas de área o servicio. El accionar de la persona que ejerce dicha función está agrupada en cuatro responsabilidades: administrativa, técnica, educativa e investigativa; descritas a continuación:

- ***RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA***

Cada una de las etapas del proceso administrativo (planificación, organización, integración, dirección y control) requiere de una serie de acciones para su aplicación. Las responsabilidades administrativas que se deben cumplir son las siguientes:

Para las áreas hospitalarias:

- Elaborar y/o actualizar el diagnóstico situacional de supervisión basado en fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.
- Elaborar, ejecutar y evaluar la programación de supervisión (agenda mensual)
- Monitorizar la ejecución de los planes de mejora continua.
- Participar en la evaluación de los estándares e indicadores de la calidad de los servicios de enfermería.
- Optimizar los recursos humanos y materiales, asignados al departamento de enfermería, según necesidad y estándares establecidos, a través de dotación de

retenes y movilización interna del personal de enfermería de turno según necesidad, especialidad y experiencias adquiridas.

- Revisar y controlar la distribución de turnos, horarios, vacaciones, días libres y otros del personal de enfermería.
- Mantener y aplicar las normas disciplinarias e interés por el trabajo.
- Monitorizar la aplicación de la guía de bioseguridad del personal de enfermería en todos los servicios.
- Elaborar y recibir informes de situaciones relevantes en los diferentes turnos.
- Participar en la evaluación de desempeño a personal de enfermería.
- Utilizar e implementar instrumentos de supervisión y evaluación.
- Vigilar la conservación y uso adecuado de material y equipo de los servicios.
- Asumir responsabilidades afines al cargo, por delegación o en ausencia de Enfermera jefa del departamento.
- Aplicar y hacer cumplir la directiva sobre ausentismo del personal de enfermería.
- Promover y vigilar el cumplimiento de principios y valores éticos.
- Asistir a reuniones y capacitaciones programadas y delegadas.
- Establecer medios de comunicación efectiva a todo nivel.
- Propiciar un ambiente organizacional saludable que favorezca la productividad y las relaciones interpersonales armoniosas.
- Participar en la evaluación del Plan Operativo Anual de la institución.
- Elaborar, ejecutar y evaluar el plan anual de la supervisión.
- Supervisar y evaluar los recursos de enfermería, para garantizar la calidad de atención de enfermería.

- Monitorear y asesorar a jefes y/o coordinadores de los servicios de enfermería.
- Realizar entrevistas al personal de enfermería que nos deriven las jefas de servicio, casos de inasistencias y descansos médicos consecutivos e incidentes que lo ameriten.

- ***RESPONSABILIDAD TÉCNICA.***

Está relacionada al conjunto de conocimientos y destrezas para aplicar los métodos, procesos y procedimientos, haciendo uso de técnicas específicas que permiten proporcionar al paciente un cuidado integral con calidad y calidez. Las responsabilidades que se deben cumplir son las siguientes:

Para las áreas hospitalarias:

- Fomentar la atención de calidad de enfermería.
- Vigilar el cumplimiento de la guía de bioseguridad del personal de enfermería.
- Aplicar los instrumentos de evaluación de bioseguridad al personal de enfermería.
- Vigilar la administración correcta de prescripciones médicas, vacunas, y otros.
- Supervisar la aplicación de las guías de procedimientos establecidos para la provisión de los servicios y cuidados de enfermería.
- Vigilar la aplicación correcta de técnicas y procedimientos de enfermería en la atención a usuarios.
- Vigilar la atención y seguimiento de usuarios de alto riesgo y/o en los diferentes programas.
- Verificar que el usuario reciba la atención de enfermería según su riesgo y patología.

- Verificar el uso de los registros adecuados de enfermería: historia clínica, registros estadísticos y otros.
- Verificar que la atención ofrecida al paciente referido o trasladado en ambulancia cumpla con guía de procedimientos o protocolos establecidos.

- ***RESPONSABILIDAD EDUCATIVA.***

Se da con el fin de fortalecer los conocimientos y potencialidades del personal de enfermería orientado hacia una mejor ejecución en la atención del cuidado, es importante considerar los aspectos siguientes:

Para las áreas hospitalarias

- Asistir y promover la participación a seminarios, congresos, pasantías, entre otras actividades.
- Facilitar la conducción del proceso enseñanza-aprendizaje a estudiantes de enfermería y otros profesionales en prácticas clínicas asistenciales.
- Monitorear el cumplimiento de guías de procedimiento que regulan el cuidado de enfermería.
- Vigilar que el personal capacitado en temas específicos reproduzca los conocimientos recibidos.

- ***RESPONSABILIDAD INVESTIGATIVA***

Está relacionada con la programación y ejecución de estudios de investigación en enfermería, de acuerdo a necesidades identificadas que contribuyan a mejorar la calidad de atención y desarrollo del personal, basado en evidencias. Las actividades a tomar en cuenta son

las siguientes.

Para las áreas hospitalarias:

- Realizar investigaciones científicas y/o proyectos de mejora.
- Asesorar, monitorizar proyectos de mejora continua en los diferentes servicios de enfermería.

b) **DISTRIBUCION DEL TIEMPO PARA CADA RESPONSABILIDAD.**

Para la ejecución de las responsabilidades antes descritas, es necesario tomar en cuenta la distribución del tiempo asignado a cada una de ellas, con el fin de lograr mayor efectividad. Los tiempos estimados a considerar por jornada laboral de 6 horas son:

➤ **RESPONSABILIDAD**

RESPONSABILIDAD	%	HORAS x 6hs
ADMINISTRATIVA	30	1Hr.50m (110m)
ASISTENCIAL	30	1Hr.50m(110m)
EDUCATIVA	30	1Hr.50m(110m)
INVESTIGATIVA	10	0.30m
TOTAL	100%	6h (360 m)

ORGANIZACIÓN DE ÁREAS DE SUPERVISIÓN DE ENFERMERÍA.

➤ ÁREAS EN LA QUE SE EJERCE LA SUPERVISIÓN

Las áreas o espacios donde se ejerce la responsabilidad de supervisión, es donde están definidos los niveles jerárquicos o categorías y líneas de autoridad. Enfermería como parte de la institución, cuenta con su propia estructura organizativa en donde la supervisora(o) hospitalaria, ocupa un nivel jerárquico importante con dependencia directa de la Jefatura del Departamento de Enfermería.

➤ CAMAS HOSPITALARIAS:

El hospital HRRG cuenta con (X) camas hospitalarias, las cuales están distribuidas de acuerdo a la tabla adjunta:

SERVICIO	CAMAS / CUNAS	TOTAL
CLINICA MEDICA	CAMAS	
	AISLADOS	
CIRUGIA	CAMAS	
	AISLADO	
MATERNIDAD	GINECOLOGIA	
	PARTURIENTAS	
PEDIATRIA	CAMAS	
	CUNAS	
	AISLADOS CAMAS	
	AISLADOS CUNAS	
NEONATOLOGIA	INCUBADORAS	
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS	CAMAS	
	AISLADOS	

UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS PEDIATRICOS	CAMAS	
	AISLADOS	
UNIDAD CORONARIA	CAMAS	
	AISLADOS	

.

c) **MÉTODOS DE SUPERVISIÓN DE ENFERMERÍA.**

SUPERVISION DIRECTA

Cuando se ejerce la función de supervisión se tiene contacto directo con el personal supervisado a través de diferentes técnicas y procedimientos a utilizar, tales como:

Comunicación: para transmitir e intercambiar información, ideas, actitudes, sentimientos y pensamientos, fomenta las relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo.

Observación: para examinar con atención las condiciones o actividades, para recoger datos y obtener información sobre la eficacia del cuidado de enfermería, que sirve para guiar y estimular de tal modo que se fomente un sentimiento de confianza en el trabajador. Utilizarla con el personal, el paciente, el entorno y los recursos materiales utilizados en la atención de enfermería, con el objetivo de garantizar la calidad del cuidado.

Entrevista: conversación que se sostiene con el personal a fin de obtener efectos deseables para el mejoramiento de la productividad, identificar necesidades y asesorar en la solución de problemas.

Recorrido: para visitar las unidades o servicios asistenciales e inspeccionar y evaluar la calidad de los servicios que se presta a los usuarios y la actuación del personal de enfermería, el acercamiento a pacientes y familia, permite detectar necesidades de atención de enfermería, es

excelente oportunidad para orientar y colaborar con el personal supervisado. Al mismo tiempo, propicia la sensación de seguridad en el paciente y familiares al demostrar preocupación por su comodidad, bienestar, higiene y atención oportuna.

Enseñanza: se utilizar para ayudar al trabajador a incrementar su capacidad técnica asegurando un resultado positivo en la calidad del cuidado; esta puede ser incidental o planeada.

Asesoría: para dar el apoyo necesario al personal por medio del cual se fortalece el entendimiento y la confianza logrando el mejor desempeño del recurso.

Reuniones: se realizan para agrupar a los supervisados con el propósito de obtener participación en la planeación de actividades, discusión de problemas del servicio o área y evaluación del mismo.

SUPERVISION INDIRECTA.

Este tipo de supervisión no mantiene contacto directo con el supervisado; y se realiza a través de los instrumentos siguientes:

- **Historia Clínica:** la revisión tiene como propósito: conocer al paciente y sus necesidades, evaluar el tratamiento y sus resultados, asegurarse que los registros sean completos, legibles y correctos, verificar que las anotaciones de enfermería cumplan con las características de elaboración.
- **Informes:** la supervisora es la responsable de redactar informes de las actividades realizadas, estos pueden ser estadísticos, informativos; e incluyen datos sobre estado individual de los pacientes y otros hechos pertinentes ocurridos durante la jornada de trabajo.
- **Listas de chequeo:** medio por el cual la supervisora(o) evalúa o determina la efectividad

del desarrollo de una técnica o procedimiento ejecutada por el personal bajo su responsabilidad.

- **Agenda de supervisión:** documento mensual obligatorio que permite plasmar objetivos diarios y oportunos para lograr un mayor control en las cuatro funciones básicas de la enfermera supervisora.

N FASES DE LA SUPERVISIÓN DE ENFERMERÍA.

➤ FASES DEL PROCESO ADMINISTRATIVO.

Con la intencionalidad de recordar y reafirmar la importancia de aplicar las fases del proceso administrativo, para cumplir con la función de supervisión se hace referencia a cada una de ellas, en las que el personal del equipo de supervisión debe aplicar las siguientes acciones:

- A) **Planeación:** realizar planeación anual, mensual y diaria que permita el cálculo anticipado de los factores y relaciones necesarias para el logro de objetivos establecidos con mayor eficiencia.
- B) **Organización:** ejecutar la distribución de funciones y actividades inherentes al cargo, estableciendo las relaciones funcionales de dirección y los niveles de responsabilidad de los recursos humanos. Distribuir el trabajo entre los miembros del equipo lo que permite el logro de un objetivo específico.
- C) **Integración:** permite al profesional de enfermería que ejerce la función de supervisión hacer énfasis en la administración de recursos humanos bajo su responsabilidad, mediante la identificación de necesidad del recurso y capacitación o desarrollo del personal en funciones a fin de que puedan cumplir eficaz y eficientemente sus tareas.

D) **Dirección:** permite influir en las personas en el cumplimiento de metas organizacionales y grupales; es esencial para realizar lo planeado, permitiendo el desarrollo pleno del trabajador, optimiza su motivación, dirección, manejo de conflictos, análisis de problemas, toma de decisiones, trabajo en equipo y comunicación

E) *El clima organizacional comprende de:*

- Ambiente favorable.
- Respeto.
- Colaboración.
- Coordinación.
- Reconocimiento social
- Creatividad
- Productividad.

F) **Control:** proceso mediante el cual el profesional de enfermería que ejerce la función de supervisión verifica el cumplimiento de los procedimientos establecidos, de lo contrario es necesario hacer ajustes o correcciones oportunas, que aseguren el logro de los propósitos del control, entre ellos:

- Optimizar la utilización de los recursos.
- Proponer y sugerir alternativas administrativas.
- Promover la creatividad y la innovación.
- Evaluar el logro de objetivos.

El profesional que ejerce el rol de supervisión debe facilitar una comunicación abierta y una conducta aceptable, así como ser capaz de controlar un conflicto inmediatamente antes de que este consuma más tiempo y energía.

G) **Supervisión.** Es un proceso por el cual un individuo o grupo de individuos especialmente seleccionados, vigilan las actividades de otros, establece controles y procedimientos, mejoran las condiciones en se realiza el trabajo y buscan los medios para el perfeccionamiento del trabajador. Se efectúa durante el desarrollo de todas las actividades para asegurar el logro de los propósitos del control entre estos tenemos:

- Optimizar la utilización de los recursos
- Proponer y sugerir alternativas administrativas.
- Proponer la creatividad y la innovación.

H) **Evaluación.** Proceso sistemático, diseñado intencional y técnicamente, de recogida de información, que ha de ser valorada mediante aplicación de criterios y referencias como base para la posterior toma de decisiones de mejora tanto del personal como del propio programa.

INSTRUMENTOS DE LA SUPERVISIÓN.

Los instrumentos definidos para facilitar la supervisión en áreas asistenciales del HRRG son:

- ***Agenda mensual de actividades de supervisión área de hospitalización.*** Sirve para programar objetivos y actividades de supervisión a ejecutar diariamente durante un mes.
- **Reporte diario de supervisión de enfermería.** se utiliza para asegurar la continuidad de los cuidados de enfermería a pacientes críticos inestables, así como situaciones que ameriten reportarse.
- **Hoja de entrevista de enfermería.** Sirve para dejar constancia por escrito de los acuerdos a los que constituyen después de la entrevista al personal de enfermería por ausentismo y tardanzas, otros de carácter disciplinario.
- **Formatos de registro de indicadores de enfermería.** Un indicador de una medida cuantitativa que se usa para el seguimiento y evaluación de la calidad de atención del usuario y la actividad de un servicio. Su implicación brinda la posibilidad de disponer de instrumentos que guíen el análisis del comportamiento de los fenómenos, facilita su identificación

DISPOSICIONES FINALES.

- ***Sanciones por el incumplimiento***

Todo incumplimiento a los presentes Lineamientos técnicos, será sancionado de acuerdo

a lo prescrito en las normativas administrativas pertinentes.

- **De lo no previsto.**

Lo que no esté previsto en los presentes Lineamientos técnicos, se debe resolver a petición de parte, por medio de escrito dirigido al Titular de la institución, fundamentando la razón de lo no previsto técnica y jurídicamente.

- **Revisión y actualización.**

El departamento de Enfermería a través del equipo de supervisores es responsable de revisar y actualizar el contenido de estos Lineamientos técnicos, a partir de criterios de actualización administrativa propios de la implementación de la Reforma de Salud; estableciendo previamente la metodología idónea.

- **Vigencia**

Los presentes Lineamientos técnicos de la supervisión entrarán en vigencia a partir de la fecha de su Oficialización por parte de la Titular de la institución, con una Resolución directa

ANEXOS

PERMISO DE SALIDA

Nombre y Apellido _____

Categoría _____

Lugar y Fecha _____

Señor _____

solicito autorización para retirarme del

puesto de trabajo _____

con el objeto de _____

, horario estimado de regreso _____

FIRMA Y ACLARACION

FIRMA RESPONSABLE

AUTORIZADO

Hora de Salida _____

Hora de Regreso _____

Adeudo _____

hs. que repondré

FIRMA DEL SOLICITANTE

Cumplimentando el trámite de rigor, pase a la Dirección de Personal para constancia y efectos que correspondan.

FIRMA RESPONSABLE

Form. 0007 - TOLUJIN Impresiones

Rio Grande, ... de de 20.....

Provincia de Tierra del Fuego
 Antártica e Islas del Atlántico Sur
 HOSPITAL REGIONAL RIO GRANDE
 "Nuestra Señora de la Candelaria"

CONSTANCIA DE CAMBIO DE TURNO

Los abajo firmantes, acuerdan cambio de turno en el servicio de: _____, del H.R.R.G, por razones particulares.-

Firma, aclaración y leg del solicitante.

Firma, Aclaración y leg del agente a cubrir el turno

Fecha del cambio	Agente responsable a cubrir:	Turno a cubrir	Autorizado por:

Rio Grande, ____ de ____ 2023

Sra. Silvia Cuffre
A la Jefa de Recursos Humanos
Hospital Regional Río Grande
S ____ / ____ D

Por la presente me dirijo a Ud., a efectos de solicitar la ____ Fracción de LAR correspondiente al año 2022, solicitadas desde el ____ / ____ /2023 al ____ / ____ /2023 inclusive, un total de ____ (____) días. La misma se envía por no haber sido presentada la planilla correspondiente con el tiempo establecido de 15 días de anticipación.

Sin otro particular saludo a Ud. atte.

Firma:

Aclaración:

Leg.:

"2022 - 40 Aniversario De La Gestas Heroica De Malvinas"



Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur
Hospital Regional Río Grande
"Nuestra Señora de la Candelaria"

Rio Grande ____ de ____ 2023

Sra. Silvia Cuffre
A la Jefa de Recursos Humanos
Hospital Regional Río Grande
S ____ / ____ D

Por la presente me dirijo a Ud., a efectos de comunicar que la Licencia Especial de Invierno del Agente ____ será desde el ____ al ____, la misma se envía por no haber sido presentada la planilla correspondiente con el tiempo establecido de anticipación.

Sin otro particular saludo a Ud. atte.