



MINISTERIO
DE SALUD

HOSPITAL
NACIONAL
ZACAMIL



HOSPITAL NACIONAL "DR. JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ", ZACAMIL

BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL CENTRO RECOLECTOR DE LECHE HUMANA EN EL ÁREA DE PEDIATRÍA DE HOSPITAL NACIONAL ZACAMIL, EN EL PERÍODO DE ENERO 2021 A JUNIO 2022.

DR. CESAR EXEQUIEL DELGADO ACOSTA

DIRECTOR

SAN SALVADOR, SEPTIEMBRE DE 2022

INTEGRANTES:

LICDA. EDITH MATILDE AMAYA DE ZAMBRANO
ENFERMERA JEFE DE UNIDAD
PEDIATRÍA

ENF. TERESA DEL CARMEN GUERRERO DE OLIVARES
ENFERMERA HOSPITALARIA
PEDIATRÍA

LICDA. CECILIA ELIZABETH COLOCHO MORAN
ENFERMERA JEFE DE UNIDAD
GINECOLOGÍA

LICDA. RUTH PÉREZ SERRANO
ENFERMERA SUPERVISORA HOSPITALARIA

LICDA. MARÍA ELENA MEJÍA DE LEÓN
JEFE UOC

ÍNDICE

I PRESENTACIÓN	4
II OBJETIVOS	5
III DESCRIPCIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CRITERIOS Y SUBCRITERIOS DE EVALUACIÓN	5
1. Liderazgo y compromiso de la alta dirección	5
2. Identificación y análisis de la oportunidad de mejora	8
3. Gestión de la intervención, proyecto o práctica implementada	14
4. Gestión del equipo de mejora	26
5. Gestión del conocimiento e innovación de las mejores prácticas	30
6. Resultados de la mejor práctica	32
7. Sostenibilidad y mejora	41
ANEXOS	47

I PRESENTACIÓN

El Hospital Nacional Dr. Juan José Fernández, Zacamil, ubicado en la zona norte de la ciudad de San Salvador, en el Centro Urbano José Simeón Cañas, de la colonia Zacamil del municipio de Mejicanos categorizado como un hospital departamental de segundo nivel; cuenta con 1,115 empleados y presta servicios en las cuatro especialidades básicas: medicina, cirugía, ginecología y pediatría. Además, cuenta con 23 subespecialidades y siete servicios de apoyo al diagnóstico y tratamiento. En el año 2020 se establece la Clínica Cardio metabólica, la primera en la red pública del Ministerio de Salud (Minsal), luego en el año 2021 se apertura la Unidad de Endoscopía Diagnóstica y Terapéutica, en el año 2022 se inaugura el Centro Dermatológico y se incorpora a la organización del hospital el Centro de Radioterapia.

Es el centro de referencia para la población de los municipios de San Salvador, Ayutuxtepeque, Cuscatancingo, Mejicanos, Ciudad Delgado, que forman parte del Sistema Básico de Salud (SIBASI) de la Zona Centro de San Salvador con un total de 577,248 habitantes, en un extensión geográfica de 136.8 Km², que cuenta con 9 casas de salud y 12 Unidades de Salud; así como; la población del SIBASI Norte que cubre los municipios de Apopa, Tonacatepeque, Nejapa, Guazapa, Aguilares, El Paisnal, con 9 Unidades de Salud, ; con una población de 407,354 habitantes, conformando la Red de Servicios Centro Norte, teniendo un total de 984,602 habitantes de responsabilidad programática.

La Unidad de Pediatría atiende niños de 0 a 12 años, con una capacidad instalada de 52 camas censables, constituida por una Unidad de Cuidados Neonatales con 16 cunas, área de lactantes con 22 cunas y de escolares con 14 camas, además un área de Emergencia Pediátrica.

Para el año 2021, se registró un promedio de 4,389 egresos, teniendo una estancia hospitalaria de 3 a 15 días, con un perfil epidemiológico de: Neumonías, Gastroenteritis Agudas, Dengue, Síndrome convulsivo y en neonatos se tiene: Sepsis neonatal, prematurez, síndrome aspiración meconial y enterocolitis necrotizante.

Retomando las políticas ministeriales para la reducción de la mortalidad de los prematuros, el hospital se une a los esfuerzos aperturando el Centro Recolector de Leche Humana (CRLH) inaugurado el 21 de diciembre del año 2020, convirtiéndose en el centro #51 del área metropolitana, atendiendo a las primeras donantes el 3 de enero del año 2021; surgiendo la necesidad de organizar e implementar acciones de mejora que permitan elevar la calidad de atención a las madres lactantes y a los RN, conformándose un equipo para la planificación, organización y ejecución del proyecto “ Implementación del centro recolector de leche humana en el área de pediatría de Hospital Nacional Zacamil, en el período de enero 2021 a junio 2022”.

Este proyecto nace con la finalidad de dar respuesta a las necesidades de la niñez salvadoreña apoyando la recolección y envío de leche humana para ser pausterizada en el Banco de Leche Humana (BLH) de Hospital Nacional de la Mujer y al mismo tiempo apoyar la práctica de la lactancia materna exclusiva en los Recién Nacidos ingresados en la institución logrando la satisfacción de la madre.

II.OBJETIVOS

General:

Garantizar a través de buenas prácticas de promoción, educación y recolección el funcionamiento de Centro Recolector de Leche Humana del Hospital Nacional Zacamil para contribuir al abastecimiento del Banco de Leche de la Región de Salud Metropolitana y alimentación de los neonatos ingresados en la institución.

Específicos:

- Incrementar la donación del centro recolector de leche humana del Hospital Nacional Zacamil al Banco de Leche Humana.
- Reducir el descarte de leche humana del Centro Recolector de Hospital Nacional Zacamil en el Banco de Leche Humana de la Región de Salud Metropolitana.
- Favorecer la práctica de la lactancia materna en las señoras en su período post parto a través de acciones educativas y asistencia personalizada, logrando la satisfacción de la usuaria.

III DESCRIPCIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CRITERIOS Y SUBCRITERIOS DE EVALUACIÓN

1. Liderazgo y compromiso de la alta dirección

1.1 Promover la implantación y dar a conocer la mejor práctica a toda la institución

¿Cómo la alta dirección se involucra durante la creación, implantación de la mejor práctica y empodera a los miembros del equipo para su desarrollo?

La alta dirección ha favorecido la implementación del Centro Recolector de Leche Humana iniciando con la inclusión del personal clave en la difusión de los lineamientos técnicos para la implementación de bancos de leche humana. Además, ha facilitado la disponibilidad de los recursos e insumos para la adecuada implementación del proyecto, coordinando con el Departamento de Mantenimiento la adecuación del espacio físico asignado.

Por su parte la alta gerencia de Enfermería en apoyo a la necesidad de promover la lactancia materna como una prioridad dentro de las áreas de mejora y consiente de los beneficios del proyecto para la salud de la madre lactante y del recién nacido, organiza un equipo de trabajo integrado por una enfermera supervisora,

2 Enfermeras jefas de unidad y una enfermera hospitalaria, para la planificación, organización y ejecución del proyecto (Anexo N° 1)

Así mismo, presentó el proyecto a la alta gerencia del Hospital y a las jefaturas médicas, para facilitar el desarrollo de las intervenciones necesarias en su implantación, obteniendo el apoyo del jefe médico de las unidades intervenidas. También, lo dió a conocer en reunión con jefes de unidad y supervisoras hospitalarias, explicando los criterios de selección, manifestando que la iniciativa responde a una perspectiva clara de mejorar la salud de los recién nacidos (RN) por lo que se retoma la unidad de pediatría que posee recién nacidos en el área de Neonatos; así como también, la unidad de Ginecología, por ser el área donde se encuentran ingresadas las madres lactantes en período post parto, quienes son las principales donadoras (Anexo N° 2).

Por otra parte, facilitó los espacios en reuniones de jefaturas de enfermería para que el personal involucrado en el desarrollo del proyecto efectuara la socialización y presentara los avances en reuniones posteriores, así como su divulgación al personal operativo en jornadas de educación continua sobre el tema (Anexo N° 3).

Además del acompañamiento en la divulgación del proyecto, la alta gerencia de enfermería establece reuniones mensuales con el equipo de mejora para conocer avances y desafíos sobre la base de indicadores establecidos, proponiendo sugerencias, delegando autonomía y respaldando las decisiones del equipo. Así mismo, mantiene informada a la alta dirección por medio de informe mensual y semestral dando a conocer los logros del proyecto enfocados en la productividad y calidad de la leche del centro recolector (Anexo N° 4). También ejecuta rondas de supervisión en las unidades intervenidas verificando el desarrollo de las actividades que realiza la enfermera asignada.

¿Cómo la máxima autoridad divulga y da a conocer la mejor práctica en diferentes espacios?

Además de propiciar los espacios para la divulgación del proyecto con los diferentes sectores en reuniones administrativas, la alta gerencia por medio de departamento de relaciones públicas realiza promoción para la donación de leche humana, a través de medios digitales como redes sociales, brochures, cuñas informativas (Anexo N° 5).

Así mismo, a través del Comité de Lactancia materna se propicia la realización de ferias de salud dirigidas a las madres lactantes con abordaje integral a las necesidades del binomio madre-hijo, contando con participación del departamento de alimentación y dietas, fisioterapia, trabajo social, en los días conmemorativos a la celebración de la semana de la lactancia materna y el día internacional del prematuro, donde las jefas de unidad de las áreas involucradas en el proyecto desarrollan temas sobre lactancia materna exclusiva, técnicas de amamantamiento, extracción y conservación de la leche, problemas maternos más frecuentes en la lactancia materna, promoción de la donación de leche, alimentación del niño de 6 meses a 2 años, estimulación temprana entre otros (Anexo N° 6).

1.2 Fortalecimiento del rol y responsabilidades del equipo

¿Cómo la alta dirección ha realizado gestiones para fortalecer al equipo de mejora?

A través de la dotación de recursos de enfermería facilitada por el Ministerio de Salud, la División de Enfermería fortaleció la plantilla de personal del área de pediatría, lo cual permitió asignar un recurso programada 8 horas de lunes a viernes para la realización exclusiva de las intervenciones de enfermería enfocadas a la recolección, almacenamiento y traslado de leche humana, Así como la asistencia personalizada de las madres lactantes, en los diferentes servicios donde se requiera.

Corresponde a la jefe de unidad, como parte del equipo de mejora, la responsabilidad de mantener y dar seguimiento al cumplimiento de actividades diseñadas para dicha asignación, (Anexo N° 7) evaluar resultados de forma mensual, implementando acciones que permitan superar los desafíos presentados durante el desarrollo del proyecto.

Dentro de las gestiones realizadas por la alta dirección para el desarrollo del proyecto se pueden mencionar:

- Asignación del espacio físico en el área de hospitalización pediatría para el CRLH
- Gestión de compra e instalación del aire acondicionado
- Gestión de transferencia de bombas eléctricas para extracción de leche, de otros centros recolectores.
- Adquisición de mobiliario y equipo para uso de madres lactantes internas y externas donantes de leche, entre ellos: 2 sofás, 2 sillas, 1 refrigerador, 2 hieleras, 1 archivero y ropa exclusiva las madres lactantes del CRLH.
- Gestión con la Unidad de Central de esterilizaciones y equipo para la provisión de equipo estéril.
- Gestión y compra de un esterilizador para utensilios de recolección de leche humana.
- Facilita la gestión del tiempo para que el equipo de enfermeras asista a una pasantía en el Hospital Nacional de la Mujer, siendo capacitadas en la organización y funcionamiento de los CRLH. (Anexo N° 8)
- Propicia la gestión del tiempo a personal de enfermería de las áreas pediatría, ginecología y partos para la réplica de los conocimientos adquiridos sobre la organización y funcionamiento de CRLH (Anexo N° 9).
- Apoyo del Comité de Lactancia Materna institucional a través de la donación de gavetero al CRLH y el refrigerio para donantes, gestión realizada en reunión de comité el 3 septiembre 2021, donde se acuerda que los refrigerios serán donados mensualmente por cada integrante (Anexo N°10).

1.3 Reconocimiento a equipos de Mejoras

¿Cómo la alta dirección o jefatura reconocen a cada miembro de los equipos su trabajo respecto a la efectividad de los resultados alcanzados?

A nivel nacional la Unidad de Calidad del MINSAL incentiva a los equipos que desarrollan iniciativas para mejorar, innovar los procesos de atención, para la postulación al reconocimiento interno de mejores prácticas, espacio en el que se visibilizan los esfuerzos realizados a nivel institucional.

La alta dirección promueve la participación de los equipos de mejora que han desarrollado experiencias exitosas, como una forma de reconocimiento a su trabajo, se toma en cuenta la participación de los miembros del equipo, se les hace carta de reconocimiento con copia a expediente de Recursos Humanos y a la División de Enfermería, tomándose en cuenta en evaluación de desempeño (Anexo N°11).

A través de la Unidad Organizativa y de Calidad (UOC) la alta dirección elabora diplomas de reconocimiento a cada integrante del equipo por la iniciativa, interés y dedicación en la mejora continua de la calidad con beneficio directo a los sectores vulnerables de la sociedad.

¿Qué incentivos ha definido la organización para promover el desempeño efectivo como equipo que desarrolla la mejor práctica?

- Acto de Reconocimiento de las mejores prácticas, entrega de diploma como equipo postulador.
- Divulgación de la participación del equipo postulador en el proyecto de mejora en medios digitales de la institución, reconociendo la iniciativa y el esfuerzo realizado.
- Integración de los participantes en futuros proyectos de mejora de la calidad.
- Difusión del proyecto al primer nivel de atención del área geográfica de influencia.

2. Identificación y análisis de la oportunidad de mejora

2.1 Identificación y selección de la oportunidad de mejora

¿Cómo se identificaron las oportunidades de mejora o los problemas a resolver?

La División de Enfermería tiene como misión proporcionar atención de calidad y calidez a todos los usuarios ambulatorios e ingresados en las diferentes unidades de atención. En este sentido la mejora continua de la calidad es un reto constante que requiere de ideas creativas e innovadoras.

Para lo cual la División de enfermería en concordancia con las estrategias procedentes del nivel central elabora un plan anual operativo y cada unidad de atención ejecuta un plan táctico operativo, que es evaluado semestralmente, esto incluye a la unidad de pediatría, en donde en el año 2020 se identifican diversas áreas de

mejora producto de un análisis FODA. Posteriormente a través de lluvia de ideas se seleccionan los cuatro problemas de mayor impacto relacionados al cuidado de enfermería:

- Falta de apertura del Centro Recolector de Leche Humana
- Falta de aplicación de medidas de bioseguridad en área de neonatos
- Incumplimiento de lineamientos en la elaboración de notas de enfermería
- Incumplimiento de criterios en la elaboración de proceso de atención de enfermería en la niñez (PAEN).

Resultados que fueron presentados a la alta gerencia de enfermería y que luego de ser analizados considerando las implicaciones en la morbilidad y mortalidad infantil se decide conformar un equipo de mejora para analizar la problemática identificada y buscar alternativas de solución, aplicando herramientas de calidad.

¿Qué parámetros utilizaron para la priorización de problemas?

Para la priorización de los problemas se hizo uso de la matriz de Hanlon en donde se incluyeron los siguientes parámetros:

Magnitud: Se consideró la dimensión del problema según número de población afectada, en términos de morbilidad y mortalidad revisando número de nacidos vivos, egresos hospitalarios y el comportamiento de los problemas a través del tiempo.

Severidad: Se analiza la necesidad de las buenas prácticas fundamentadas en el impacto social, familiar, institucional y económico.

Eficacia: Se consideró la posibilidad de modificar el problema con los recursos y tecnologías existentes a través de la gestión de procesos, el conocimiento y la preparación del personal involucrado en la ejecución.

Factibilidad: Para este componente se consideraron 5 factores (PEARL) concluyendo que las problemáticas están respaldadas en las diferentes leyes, normativas y lineamientos técnicos como: Ley de deberes y derechos de los pacientes y prestadores de servicios de salud, Código de Salud, la política Nacional del Cuidado de Enfermería, Ley de la Lactancia Materna. Además, poseen un alto grado de aceptabilidad, existe disponibilidad de recurso humano y de recursos materiales.

¿Cuáles herramientas de calidad aplicaron para la priorización del problema y análisis de causa raíz?

Luego de realizar la evaluación del POA de la unidad de Pediatría con la aplicación del FODA en el año 2020, se enlistan las problemáticas consideradas de impacto para la atención de los neonatos y se aplica el método Hanlon para determinar el orden de prioridad según criterios, considerando los recursos con los que se cuenta y priorizando la problemática con base a la magnitud del problema, severidad, eficacia de la solución y factibilidad de la intervención, estableciendo como prioridad la falta de apertura del Centro Recolector de Leche Humana con un total de 48 puntos. Detallándose su priorización en el siguiente cuadro:

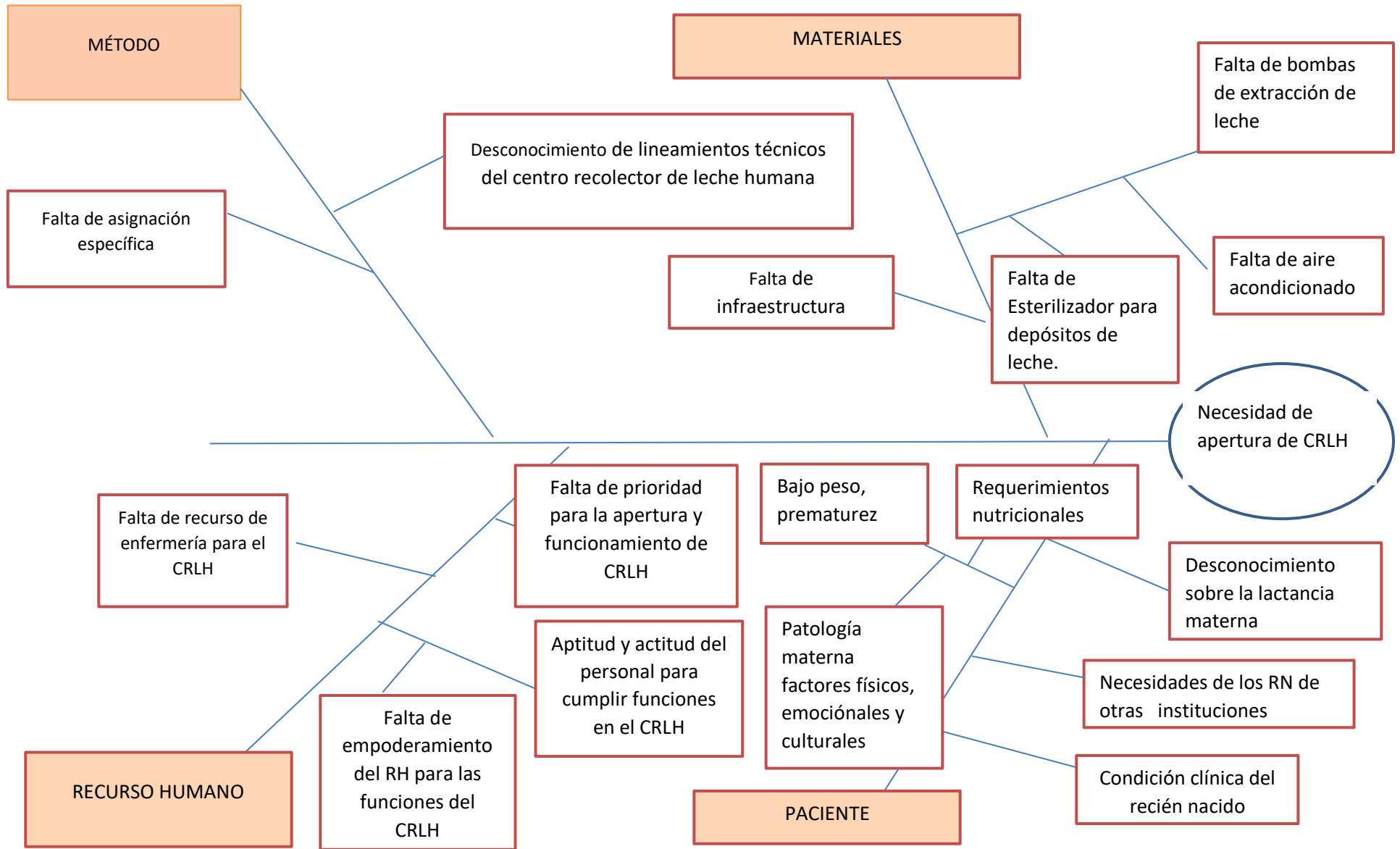
Cuadro N° 1 Priorización de Problemas utilizando el método Hanlon

Problemas	A Magnitud (0-10 puntos)	B Severidad (0-10 puntos)	C Eficacia (0-1.5)	D Factibilidad (1-2)	Grado de priorización (A+B) CXD	Orden de Priorización
Falta de apertura del Centro Recolector de Leche Humana	6	10	1.5	2	48	1
Falta de aplicación de medidas de bioseguridad en área de neonatos	6	9	1	2	30	2
Incumplimiento de lineamientos en la elaboración de notas de enfermería	6	6	1	2	24	4
Incumplimiento de criterios en la elaboración de proceso de atención de enfermería en la niñez (PAEN)	4	8	1	2	24	3

Análisis de Hanlon: La magnitud de cada problema fue determinada con la aplicación de la escala establecida en el método Hanlon identificando que los tres primeros problemas, están incluidos en la escala 500 a 4,999 habitantes, mientras que el mayor grado de severidad fue asignado a la falta de apertura del Centro Recolector de Leche Humana, con una eficacia de 1.5 que reconoce la posibilidad de modificar la problemática y es factible en términos de disponibilidad de recursos y legalidad, criterios que lo hacen acreedor del primer lugar según priorización con un total de 48 puntos.

Identificando la causa raíz para la mejora de la situación inicial, se utilizó el diagrama de espina de pescado denominado también Diagrama Ishikawa donde se realiza el análisis causa-efecto y las causas potenciales (o reales) del problema.

MATRIZ CAUSA - EFECTO.



La necesidad de un Centro recolector de leche humana es multifactorial considerando como prioridad las necesidades del paciente, en este caso son los neonatos sanos y con algún problema de salud, esto debido a que existe una necesidad fisiológica de requerimientos nutricionales que permitan el desarrollo óptimo de su organismo y que la leche materna es el único alimento idóneo para el desarrollo pleno de la persona recién nacida.

Sin embargo, existen condiciones desfavorables para la práctica exclusiva de la lactancia materna entre ellas la patología materna, como el caso de madres lactantes con preeclampsia y eclampsia u otras enfermedades que ponen en riesgo su vida. Así mismo, la condición de los recién nacidos (RN) prematuros que necesitan ser alimentados por otros medios o ingresados por otras patologías.

Por otra parte, para la implementación de un CRLH se tenía la necesidad de contar con los recursos humanos necesarios, que fueran capacitados en el tema para generar cambios de aptitudes, actitudes y empoderamiento ya que no se consideraba una prioridad. Al mismo tiempo no se contaba con una asignación específica que permitiera la promoción y el apoyo a las madres lactantes para la práctica de la extracción de leche para sus propios RN y se realizaba de forma eventual según la disponibilidad de tiempo del personal, considerado como una carga laboral y desconociendo que existían lineamientos a cumplir.

Así mismo, la falta de materiales fue uno de los elementos primordiales para su aplicación, pues no se contaba con un espacio físico asignado, no se tenían extractores de leche, esterilizadores para los depósitos de leche, climatización del área para garantizar la calidad del almacenamiento.

¿Cómo proyectaron el impacto esperado para abordar la oportunidad de mejora?

Cuadro N° 2 Evaluación del impacto esperado al realizar el proyecto

Actores involucrados	Impacto esperado
Madre lactante	Apoyo en la práctica de la LM exclusiva Educación sobre técnicas de amamantamiento Reducción de complicaciones mamarias Reducción del gasto económico Satisfacción de la atención Sensibilización de la práctica de LM Mayor apego madre hijo
Beneficios para el neonato	Nutrición adecuada Crecimiento y desarrollo óptimo Menos efectos adversos Fortalecimiento del sistema inmunológico Reducción de enfermedades gastrointestinales y respiratorias
El personal de salud	Reducción de la Morbi mortalidad materna y neonatal Satisfacción laboral

	Desarrollo profesional Empatía hacia la práctica de LM
La institución	Reducción de los días de estancia hospitalaria Reducción en gastos de antibióticos Mejoras en la imagen institucional y del personal de enfermería. Crecimiento de la imagen positiva de la institución Apoyo exponencial al Banco de Leche Humana
El medio ambiente	Disminuye la contaminación de latas de los sucedáneos de la leche Menos contaminación por plásticos de biberones, pachas, depósitos para leche.

2.2 Recolección y análisis de la información

¿Qué metodología y herramientas aplicaron para la recolección, clasificación, consolidación, análisis de la información que fue necesaria para la identificación de problemas, causas, alternativas de solución y el desarrollo y ejecución del proyecto de mejora?

La metodología utilizada para la identificación de la problemática inicio con la evaluación del Plan Anual Operativo de la Unidad de pediatría, el cual esta alineado con el plan estratégico institucional, para ello se aplicaron métodos directos e indirectos de supervisión, entre los cuales se destaca la aplicación de instrumentos para medir la satisfacción del usuario y se impulsó la participación del personal a través de la aplicación de la lluvia de ideas. Los resultados fueron consolidados y se identificaron cuatro situaciones que ameritaban respuesta inmediata, las cuales fueron presentadas a la jefatura de la División de Enfermería, quien conformó un equipo de trabajo responsable en la priorización y establecimiento de una propuesta de mejora.

¿Cuáles fuentes de datos utilizó el equipo para verificar la confiabilidad?

- Plan operativo institucional
- Libros de ingreso y egreso
- Sistema de morbimortalidad vía web (SIMMOW)
- Informes de monitoreo del cumplimiento de procedimientos de enfermería, educación y consejería proporcionada de la usuaria (madre lactante).
- Evaluación del POA de Pediatría
- Reportes de supervisión directa e indirecta realizada en los servicios de ginecología y pediatría
- Opiniones del personal de enfermería

¿Cómo se determinó y cuál era la brecha existente entre la situación inicial (línea base) y la situación o proyección deseada?

Determinar la línea base y establecer la situación deseada señalando los periodos e identificar la brecha, alinear con el objetivo de la mejora

Cuadro N° 3 Identificación de la brecha según línea base

Línea base (enero 2021)	Proyectado (junio 2022)	Brecha
Donación de leche al BLH es 1785 ml.	Incrementar la donación de leche materna a 3,540 ml al mes	1755ml por mes
Descarte de leche 440 ml por mes	Reducir el descarte de leche materna a 50 ml por mes	435 ml por mes
Limitadas acciones educativas y de asistencia personalizada en las prácticas de LM durante el alojamiento conjunto en madres sanas 20 por mes.	Incrementar las acciones educativas y de asistencia personalizada en las prácticas de LM durante el alojamiento conjunto en las madres sanas 60 por mes.	40 asistencias personalizadas por mes.

3. Gestión de la intervención, proyecto o práctica implementada

3.1 Planificación de la mejor práctica

¿El proyecto está orientado con la misión, visión, objetivos y lineamientos estratégicos de la organización?

El proyecto esta alineado según el plan estratégico institucional el cual detalla en su contenido el compromiso de proveer atención de calidad a los usuarios que demandan los servicios de salud, lo cual se refleja en su filosofía de trabajo:

MISIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL ZACAMIL:

Proveer servicios especializados con profesionalismo, calidad, calidez, comprometidos con la atención equitativa, efectiva y solidaria, fundamentados en la satisfacción y resolución de necesidades de salud de la población.

VISIÓN HOSPITAL NACIONAL ZACAMIL

Ser un hospital de tercer nivel de atención del Sistema Nacional de Salud caracterizado por su innovación, seguridad del paciente y la mejora resolutive en salud para la población usuaria.

PLAN ANUAL OPERATIVO 2022 DEL HOSPITAL NACIONAL ZACAMIL

Proveer servicios de salud en forma eficiente, equitativa, con calidad, calidez, contando con la participación de la sociedad implementando el modelo de administración por resultados y garantizar el trato humanizado al usuario interno y externo.

MISIÓN DE LA DIVISIÓN DE ENFERMERÍA

Somos un equipo de Profesionales de Enfermería, modelo de innovaciones y prestación de cuidados de la salud en el segundo nivel de atención caracterizados por proporcionar atención solidaria, humanizada, equitativa, eficiente y efectiva, fundamentada en el reconocimiento científico, tecnológico, aplicando procesos de gestión, protocolos, principios y procedimientos definidos que contribuyen a la integración del individuo con la familia y la sociedad.

VISIÓN DE ENFERMERÍA

Ser un departamento líder en la transferencia tecnológica de conocimientos en el Sistema Nacional de Salud. Con disponibilidad a los cambios innovadores y propositivos de acuerdo con la realidad nacional contribuyendo a la calidad de vida de los usuarios, familia y comunidad.

En este sentido el proyecto sobre Beneficios de la implementación del centro recolector de leche humana en el área de pediatría del Hospital Nacional Zacamil, en el periodo de enero 2021 a junio 2022, responde a la misión de la División de Enfermería considerando que la función principal es proporcionar cuidados de calidad libre de riesgos, con el fin de contribuir a la recuperación del paciente. En este sentido este proyecto permite;

- Responder a una necesidad básica e indispensable de los neonatos
- Proveer de leche humana al banco de leche humana (BLH) para que este responda a las necesidades de los neonatos
- Cumplir con la ley para la promoción, protección y apoyo a la lactancia materna
- Favorecer la práctica de la LM como garantía del derecho a la salud y seguridad alimentaria y nutricional.

¿Cómo se definió el plan de trabajo, cómo se asignó a los responsables de cada actividad y cuál es el mecanismo de control y seguimiento utilizado para el logro de los objetivos planteados a fin de reducir la brecha identificada?

Cuadro N° 4 Plan de trabajo para la ejecución del proyecto

Objetivos	<p>General: Garantizar a través de buenas prácticas de promoción, educación y recolección el funcionamiento de Centro Recolector de Leche Humana del Hospital Nacional Zacamil para contribuir al abastecimiento del Banco de Leche de la Región de Salud Metropolitana y alimentación de los neonatos ingresados en la institución.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incrementar la donación del centro recolector de leche humana del Hospital Nacional Zacamil al Banco de Leche Humana. • Reducir el descarte de leche humana del Centro Recolector de Hospital Nacional Zacamil en el Banco de Leche Humana de la Región de Salud Metropolitana. • Favorecer la práctica de la lactancia materna en las señoras en su período post parto a través de acciones educativas y asistencia personalizada, logrando la satisfacción de la usuaria. 		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Numero de litros de leche dispensada al BLH de la Región Metropolitana • Litros de leche materna de descarte reportados por el BLH • Número de asistencias personalizadas sobre la práctica de LM a madres lactantes 		
Etapas	ACTIVIDAD	PERÍODO	RESPONSABLE
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Se identifica y prioriza la problemática. • Se establece equipo de trabajo. • Elaboración de cronograma • Elaboración de proyecto por etapas. • Elaboración de cartas didácticas • Elaboración de las actividades a realizar por el personal asignado al CRLH • Programación de pasantías 	<p>Junio a Dic 2020</p> <p>Enero a marzo de 2021</p>	<p>Jefe de Unidad de Pediatría</p> <p>Jefe de División de enfermería</p>
Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de equipos e insumos necesarios para el funcionamiento del CRLH • Gestión para la asignación del local • Coordinación con mantenimiento para la adecuación del área • Coordinación con jefe de División de enfermería para la asignación del personal • Asignación del personal de enfermería de lunes a viernes en horario (7am a 3pm) • Coordinación con comité de LM 	<p>enero a marzo 2021</p>	<p>Jefe de Unidad de Pediatría</p> <p>Jefe de División de enfermería</p>
Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de pasantías en H de la Mujer • Desarrollo de jornadas de capacitación • Se socializa el proyecto con los diferentes niveles jerárquicos 		<p>Jefe de Unidad de Pediatría</p> <p>Jefe de División de enfermería</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de asignaciones específicas: Limpieza y desinfección de equipos, preparación de materiales y equipos a esterilizar, asistencia personalizada, consejería en lactancia materna, apoyo a las madres en la extracción y conservación de la leche, aplicación de métodos de almacenamiento, y promoción del centro recolector. • Selección de donantes por medio de exámenes y entrevistas. • Registro de pacientes atendidas • Envío de leche a BLH de región metropolitana • Tabulación de actividades realizadas 	Octubre de 2020 a junio de 2022	
Control	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones mensuales con la alta gerencia de enfermería • Reuniones con los comités de lactancia materna • Monitoreos mensuales sobre el funcionamiento del centro recolector de leche • Control de la calidad de la leche materna por medio de la medición de indicadores • Supervisión del método de almacenamiento y conservación de leche materna. 	Enero de 2021 a junio de 2022	Licda. Edith Matilde Amaya Enf. Teresa de Olivares

¿Se asignó presupuesto durante la planificación, cómo se financió el proyecto?

La institución no asignó presupuesto para el proyecto, el equipamiento fue producto de la gestión de la alta gerencia a través de traslado de equipo y con el apoyo del Comité de LM quienes donaron depósitos para el almacenamiento de la leche y refrigerios a las pacientes donadoras.

Cuadro N° 5 Presupuesto del proyecto

Descripción	Canti- dad	Horas	Costo men- sual	Costo total 18 meses
--------------------	-----------------------	--------------	----------------------------	---------------------------------

Recursos Humanos				
Enfermera	1	8 horas diarias	\$ 532.00	\$ 9,576.00
Motorista	1	2 horas semana- les	\$ 89.48	\$ 1,610.64
Total				\$ 11,186.64

Fuente: Unidad financiera institucional.

Cuadro N° 6 Presupuesto del proyecto

Descripción	Cantidad	Costo Unitario	Costo total	Fuentes de financiamiento
Recursos Materiales				
Refrigeradora	1	\$ 829.00	\$ 829.00	Centro de apoyo a la lactancia materna
Extractores de leche	4	\$100	\$ 400.00	Transferencia HN de La Mujer
Sillones	2	\$ 84.50	\$ 169.00	Fondo GOES
Aire acondicionado	1	\$ 1393.43	\$ 1393.43	Fondo GOES
Esterilizador para depósitos	1	\$ 84.00	\$ 84.00	Fondos propios HNZ
Depósitos de extractores	1	\$ 8.00	\$ 8.00	Donación por personal área de pediatría
Gaveteros	1	\$ 42.00	\$ 42.00	Donación de personal de pediatría
Gorros	100	\$ 0.50	\$ 5.00	Fondos propios HNZ
Gabachas	100	\$ 1.65	\$ 165.00	Fondos propios HNZ
Masacrillas	100	\$ 0.07	\$ 7.00	Fondos propios HNZ
Papelería (carnet de donante, hoja entrevista, censos de donantes, fotocopias, libros order book, tirro)	200	\$ 0.13	\$ 26.00	Fondos GOES
Pruebas de laboratorios (hemograma, VDRL. VIH)	50	\$ 16	\$ 800.00	Fondos propios HNZ
Agua bidestilada	12	\$ 0.89	\$ 10.68	Fondos propios HNZ
Insumos de limpieza (jabón para manos, legía, desinfectante,	6	\$ 12.75	\$ 153.00	Fondos propios HNZ

alcohol gel, papel para dispensador				
Refrigerio para madres lactantes donadoras	100	\$ 0.60	\$ 60.00	Donación de Comité Lactancia Materna
Total, gastos materiales			\$ 4,152.11	
Total, gastos de RRHH			\$ 11,186.64	
Total			\$ 15,338.75	

3.2 Implantación de la mejor práctica

¿Cómo se implementó la mejor práctica?

ETAPA1: PLANIFICACIÓN

- Evaluación del Plan Anual Operativo de pediatría en el año 2020 identificando áreas de mejora las cuales fueron presentadas a la División de Enfermería.
- La División conforma un equipo de trabajo para la elaboración del proyecto integrado por una enfermera supervisora y 2 jefes de unidad y 1 enfermera hospitalaria del área de pediatría.
- Elaboración del proyecto por parte del equipo asignado, aplicando instrumentos de calidad para la priorización de las áreas de mejora.
- Revisión bibliográfica del tema sobre: Lineamientos técnicos para la implementación y operativización de bancos de leche humana y centros recolectores.
- Revisión bibliográfica sobre consejería en lactancia materna
- Elaboración del cronograma de actividades (Anexo N°12)
- Elaboración de proyecto por etapas.
- Elaboración de cartas didácticas para la educación a la señora (Anexo N° 13)
- Elaboración de protocolo para la atención de la madre donante (Anexo N° 14)
- Elaboración de las actividades a realizar por el personal asignado al CRLH
- Programación de pasantías

ETAPA 2: ORGANIZACIÓN

- La alta dirección realiza gestiones para la asignación del espacio físico y el equipamiento del área
- Gestión de insumos médicos, papelería, confección de gabachas para las señoras donadoras de leche, campos verdes, sábanas, material estéril con los diferentes departamentos.
- Coordinación con integrantes del Comité de Lactancia Materna Institucional para la donación de refrigerios de las madres lactantes donadoras de leche.
- Coordinación con mantenimiento para la adecuación del área, colocación del aire acondicionado, pintura del local, instalación del lavabo e instalación eléctrica de emergencia, remodelación de cielo falso.
- Coordinación con jefe de División de enfermería para la asignación del personal
- Asignación del personal de enfermería en horario DO2 (7am a 3pm) de lunes a viernes.
- Coordinación con el Departamento de transporte para el traslado de leche humana al Banco de leche de la Región Metropolitana.
- Coordinación con la alta gerencia de enfermería para la divulgación del proyecto con jefes de unidad, supervisoras, comité de gestión.
- Coordinación con departamento de relaciones públicas para la promoción de donación de Leche Humana.

ETAPA 3: EJECUCIÓN

- Desarrollo de pasantías en el Hospital de la Mujer con participación de 6 recursos de enfermería de la unidad de pediatría sobre el funcionamiento, recolección, almacenamiento y transporte de leche humana.
- Desarrollo de replicas sobre el funcionamiento, recolección, almacenamiento y transporte de leche humana dirigida a personal de enfermería de las áreas de pediatría, ginecología, partos con un total de 23 recursos capacitados.
- Desarrollo de 7 reuniones para la socialización del proyecto con participación de: supervisoras, jefes de unidad, altas autoridades, personal médico y enfermería de la Unidad de Pediatría, ginecología.

- Con autorización de la Dirección, se realiza la transferencia de 4 extractores eléctricos de leche del Hospital Nacional de La Mujer.
- Desarrollo de actividades específicas del Centro Recolector de Leche Humana por parte del personal asignado.
- Promoción del Centro Recolector de Leche Humana a través de medios digitales
- Captación de donantes en áreas de puerperio y en áreas de atención dónde se le solicite
- Elaboración de trípticos promocionales sobre el Centro Recolector de Leche Humana
- Implementación de recolección domiciliar de leche humana según oferta
- Registro de productividad en libros de control establecidos
- Consejería y asistencia a pacientes no donadoras en el área de ginecología
- Selección de donantes verificando criterios de cumplimiento que incluye:
 - Llenado de formato de entrevista
 - Revisión del expediente clínico
 - Toma de exámenes según necesidad
 - Desarrollo de consejería según necesidad
 - Asistencia a la madre lactante según necesidades detectadas
 - Preparación y distribución de te baja leche a la señora
- Registro de pacientes atendidas
- Envío de leche a BRLH de región metropolitana

ETAPA 4: CONTROL

- Reuniones mensuales con la alta gerencia de enfermería donde se presentan los avances del proyecto, las dificultades y las acciones de mejora a implementar
- Reuniones con el comité de lactancia materna institucional donde se rinde informe de las atenciones efectuadas y los refrigerios dispensados a las señoras donadoras.

- Monitoreos mensuales sobre el funcionamiento del centro Recolector de Leche humana por parte de la jefe de Unidad y supervisora de área (Anexo N°15).
- Verificación del funcionamiento del CRLH por parte del jefe médico y jefe del Departamento de enfermería
- Control de la calidad de la leche materna por medio de la medición de indicadores (Anexo N°16).
- Elaboración de informe mensual de actividades realizadas por el personal de enfermería asignado al CRLH detallando productividad, logro de metas y desafíos.
- Evaluación semestral del proyecto presentando informe escrito a la alta gerencia de enfermería

¿Cómo el equipo identificó y gestionó la participación de otras áreas de la organización y/o partes interesadas para el logro de los objetivos de la mejor práctica?

Luego de la conformación del equipo de mejora se inician las gestiones con las diferentes instancias para la organización y ejecución del proyecto:

Cuadro N° 7 Gestión con otras áreas afines para la ejecución del proyecto

Dependencia	Mecanismo de coordinación	Resultado
Lavandería	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitud de confección de ropa sábanas, gabachas, campos verdes (Anexo N° 17). • Solicitud de ropa para uso diario en formato correspondiente para madre lactante. 	provisión sábanas, gabachas y campos verdes de acuerdo con necesidades
Departamento de alimentación y dietas	Solicitud de dieta por cada tiempo de comida para señoras ubicadas en el albergue materno las cuales son parte de la población donante al centro recolector.	Disponibilidad de dieta de acuerdo con necesidad del paciente.
Laboratorio	Solicitud y procesamiento de exámenes de rutina como requisito para la participación de las madres lactantes en la donación de leche.	Respuesta de exámenes solicitados
Activo fijo	Solicitud de traslado de mobiliario y equipo para el funcionamiento del área	Recepción en el área correspondiente del siguiente mobiliario

	entre ellos mesa, sillas, aire acondicionado.	Se reciben 1 mesa, 2 sillas, 2 sillones, 1 refrigerador, 1 aire acondicionado
Comunicaciones	Gestión de espacios publicitarios en redes sociales institucional Elaboración de video sobre la asistencia proporcionada Elaboración insumos promocionales	Comunicar y promocionar la donación y lactancia materna exclusiva Trípticos y cuñas informativas a través de perifoneo en las instalaciones de la institución
Almacén	Solicitud de insumos de protección, limpieza y desinfección cada semana.	Recepción de pedido según disponibilidad y se equipa el área.
Central de esterilizaciones y equipos	Solicitud de esterilización de equipo para la extracción, almacenamiento de la leche y ropa necesaria para realizar actividades dentro del CRLH	Se cuenta con depósitos para la recolección, almacenamiento de leche y ropa para las actividades.
Comité de Lactancia materna	Solicitud de refrigerios para las madres lactantes donadoras	Se recibe donación de refrigerios para la alimentación de donantes de leche
Enfermería	<ul style="list-style-type: none"> Gestión del tiempo del equipo de mejora para trabajar en el proyecto a fin de agilizar su implementación y mantener un sistema de monitoreo que consolide las actividades implementadas. Gestión del tiempo del personal que fue capacitado en el Hospital Nacional de La Mujer sobre el funcionamiento del BLH durante los meses de octubre y noviembre del 2020. Luego se gestiona la asignación del personal participante en el proyecto educativo sobre el funcionamiento del CRLH bajo la coordinación de la jefe de Unidad de Pediatría y con el apoyo del personal capacitado en HN de La Mujer. Coordinación para la asignación del personal de enfermería que dará atención de las madres lactantes en el CRLH, presentando una propuesta inicial donde participarían todos los recursos capacitados. Coordinación periódica para informar de los avances y en conjunto se 	<p>Se presenta programación de reuniones</p> <p>Se programó al personal que realizó la pasantía.</p> <p>Se programa personal a la capacitación sobre CRLH</p> <p>Se presenta propuesta y se programa al personal</p> <p>Reuniones programadas cada fin de mes</p>

	establecen cambios al proyecto a fin de ser más eficiente la atención a la señora	
Hospital Nacional de la Mujer	<ul style="list-style-type: none"> Facilita instalaciones para que el personal del HNZ realice pasantía a 6 recursos de enfermería sobre el funcionamiento del BLH 	Adquisición de conocimiento sobre la recolección almacenamientos, reducción del descarte de leche y transporte

¿Qué dificultades identificó el equipo para la implantación de la mejor práctica y qué acciones realizaron para superarlas?

Cuadro N° 8 Dificultades identificadas para la implementación del proyecto

Dificultades	Acciones
Actitudes del personal ante la nueva asignación	Charlas Educativas reforzando el proyecto y sus beneficios Identificación del personal empoderado
Escases de frascos (de vidrio con tapón plástico resistente, herméticos) para el almacenamiento de la leche	Se promueve la donación de frascos adecuados para la esterilización en autoclave, al personal multidisciplinario en forma permanente.
Falta de presupuesto para el refrigerio de las madres lactantes donadoras	Gestión de apoyo con el comité de lactancia materna institucional
Necesidad de recursos de enfermería exclusivo para el funcionamiento del CRLH.	Gestión del recurso con la alta gerencia de enfermería para la asignación de enfermera para el CRLH.

3.3 Control y seguimiento

¿Cómo realizó el control y seguimiento de las etapas del desarrollo de la mejor práctica?

Se estableció un cronograma (Anexo N° 12) de actividades, se delegaron responsabilidades entre los integrantes del equipo de mejora y se dió continuidad al cumplimiento cada semana a través de reuniones matutinas manteniendo informada a la alta gerencia de enfermería, además se realizó evaluación mensual de los avances elaborando acta y estableciendo acuerdos.

Así mismo la jefe de unidad de pediatría elaboró una lista de chequeo para la supervisión del funcionamiento del área (Anexo N° 15) y en coordinación con la supervisora asignada aplican los métodos directos e indirectos de supervisión realizando las sugerencias oportunas al personal operativo.

Luego de cada evaluación se identifican las limitantes y se elaboran planes de mejora (Anexo N° 18) que permitieron el avance en cada una de las etapas del proceso. Además, se ejecutaron reuniones periódicas con el personal de enfermería asignado al CRLH dando seguimiento a los planes de mejora establecidos.

Se elaboran informes sobre avances, cumplimiento de indicadores, producción de leche, descarte de leche, aceptación de cantidad y calidad en el banco de leche de la Región Metropolitana. Así mismo, se mantiene informado al jefe médico del área y al comité de lactancia materna para asegurar el apoyo en las actividades desarrolladas.

¿Qué tipo de medición de la mejora implementaron?, ¿Establecieron indicadores? ¿Cada cuánto midieron?

Para verificar el cumplimiento de objetivos y resultados del proyecto se establecieron 3 indicadores los cuales eran evaluados de forma mensual

Cuadro N° 9 Indicadores establecidos para la evaluación del proyecto de mejora

Nombre del Indicador	Frecuencia de Medición
N° de litros de leche dispensada al BLH de la Región de Salud Metropolitana	Mensual
Litros de leche materna de descarte reportados por el BLH	Mensual
N° de asistencias personalizadas sobre la práctica de LM a madres en periodo de lactancia	Mensual

¿Ante las desviaciones presentadas en la práctica, como aseguró el equipo la adopción de medidas correctivas o acciones de mejora?

Durante el desarrollo del proyecto se presentaron las siguientes desviaciones:

Cuadro N° 10 Desviaciones presentadas en el desarrollo del proyecto de mejora

Desviaciones	Medidas correctivas o acciones de mejora
No aceptación del personal de enfermería capacitado para rotar en el CRLH en asumir las responsabilidades y compromiso para ejercer el rol establecido en el proyecto.	Reuniones mensuales para evaluar avances en el desarrollo del proyecto e identificar personal con la aptitud y actitudes requeridas para efectividad de la estrategia.

Retraso en el cumplimiento actividades del cronograma debido al impacto de la pandemia COVID.19	Asignación de compromisos para cada jefe de unidad involucradas en el proyecto
Desconocimiento de la satisfacción de la madre lactante usuarias del proyecto	Aplicación de listas de chequeo sobre satisfacción a las madres lactantes beneficiadas con el proyecto (Anexo N° 19).
Reducido empoderamiento del personal de enfermería de ginecoobstetricia y partos sobre la importancia de promover y contribuir al funcionamiento del CRLH	Presentación de resultados al personal de las áreas y a la jefatura del departamento de enfermería para promover con el personal la importancia de contribuir al funcionamiento de CRLH
Disminución de la recolección de leche humana donada en el primer semestre del año 2022 por remodelación de la Unidad de Pediatría donde está instalado en CRLH	Se habilitó un espacio provisional en el área de cirugía, lugar donde se ubicó la hospitalización pediatría. Se fortaleció la promoción a través del perifoneo, charlas educativas a las usuarias en puntos estratégicos. Se impulsó la recolección de leche domiciliar (Anexo N° 20).

4. Gestión al equipo de mejora

4.1 Integración al equipo de mejora

¿Cómo la organización aseguró la integración de los miembros del equipo de mejora y el desempeño del equipo de trabajo?

Para alcanzar los resultados esperados el equipo de mejora fue seleccionado considerando las siguientes características:

- Liderazgo
- Responsabilidad
- Trabajo en equipo
- Toma de decisiones
- Compromiso con la calidad del cuidado
- Habilidades administrativas de planificación, dirección y control.
- Habilidades en la elaboración de documentos para la regulación del cuidado

- Habilidad en el desarrollo de actividades de socialización y capacitación.
- Empoderamiento con el desarrollo del proyecto
- Competencias para la implementación del CRLH

Por lo que se consideró de importancia que el equipo fuera integrado por personal en cargos directivos y 1 enfermera hospitalaria para incorporar la visión del personal operativo.

4.2 Desarrollo del equipo de mejora

¿Cómo el equipo de mejora se integró al proyecto considerando las competencias conocimientos y habilidades para el desarrollo de la mejor práctica?

De acuerdo competencias y característica de integrantes del equipo se asignaron responsabilidades en función de que cada profesional aportara sin afectar sus funciones propias.

A continuación, se detallan en cuadro:

Cuadro N° 11 Asignación de Funciones por Integrante del Equipo de Mejora

Integrantes del Equipo de Mejora	Competencias	Responsabilidades Asignadas
Licda. María Elena Mejía de León	<p>Conocimiento sobre:</p> <p>Calidad en la atención al ciudadano, Aplicación de herramientas de Calidad, Supervisión de Recursos Humanos, Múltiples cursos.</p> <p>Habilidad en la elaboración de informes, documentos técnicos, supervisión de proyectos, coordinación de reuniones de trabajo.</p>	<p>Formulación, implementación y monitoreo del proyecto</p> <p>Aplicación de herramientas de calidad</p> <p>Gestión ante autoridades de autorización del proyecto</p> <p>Logística para reuniones de formulación de proyectos</p> <p>Capacitación al equipo postulador para elaboración del proyecto.</p>
Licda. Ruth Pérez Serrano	<p>Conocimiento sobre: Liderazgo, Supervisión y control, Investigación científica, Lactancia materna exclusiva.</p>	<p>Formulación e implementación del proyecto</p> <p>Supervisión del proyecto</p>

	<p>Habilidades en la elaboración de informes y documentos administrativos.</p> <p>Experiencia en participación con equipo de mejora</p> <p>Supervisión directa e indirecta</p> <p>Disponibilidad para el trabajo en equipo</p> <p>Empoderamiento de los procesos de calidad.</p>	<p>Presentación de informes orales y escritos a la jefatura sobre los resultados del proyecto</p> <p>Elaboración de reportes de avances y otros</p>
Lcda. Edith Matilde Amaya	<p>Conocimiento sobre:</p> <p>Liderazgo, organización y coordinación de proyectos en salud.</p> <p>Diplomados en:</p> <p>Cuidados neonatales, investigación científica, Soporte vital básico y avanzado, atención a múltiples víctimas, gerencia hospitalaria. Diversos cursos sobre lactancia materna, curso sobre Ley nacer con cariño.</p> <p>Curso sobre Funcionamiento de los CRLH</p> <p>Empoderamiento del proyecto sobre el CRLH, proyecto de calidad en neonatología.</p> <p>Habilidades en el desarrollo de proyectos educativos dirigidos a personal multidisciplinario sobre: Cuidados neonatales, lactancia materna exclusiva, Curso sobre reanimación del RN, Funcionamiento del CRLH.</p> <p>Disponibilidad para el trabajo en comités y desarrollo de proyectos.</p> <p>Integrante del Comité de Lactancia Materna Institucional.</p>	<p>Formulación e implementación del proyecto</p> <p>Capacitación al personal operativo sobre temáticas de lactancia materna y funcionamiento del CRLH</p> <p>Monitoreo y Supervisión del funcionamiento correcto del CRLH</p> <p>Control de la calidad de la leche enviada al BLH</p> <p>Medición de la satisfacción de las señoras donadoras</p> <p>Presentación de informes orales y escritos a la alta gerencia de enfermería</p> <p>Elaboración de planes de mejora para solventar limitantes presentadas.</p>

<p>Lcda. Cecilia Elizabeth Colocho</p>	<p>Conocimiento: Lactancia materna exclusiva, Cuidados Neonatales, Atención al binomio madre hijo, Ley Nacer con Cariño, Funcionamiento del CRLH.</p> <p>Curso sobre atención integral y diferenciada para la adolescente.</p> <p>Disponibilidad para el trabajo en equipo y desarrollo de proyectos.</p> <p>Integrante del Comité de Lactancia Materna Institucional.</p>	<p>Formulación del proyecto</p> <p>Captación de las señoras donadoras para remitirlas a la asistencia personalizada sobre la Lactancia materna exclusiva.</p> <p>Supervisar al personal operativo del servicio de gineco obstetricia para fortalecer la asistencia personalizada.</p> <p>Coordinación permanente con la enfermera asignada al CRLH.</p> <p>Participación en el monitoreo y evaluación del proyecto.</p> <p>Realización de informe oral o escrito a la alta gerencia de enfermería sobre el proyecto según sea requerido.</p>
<p>Lcda. Teresa del Carmen Olivares</p>	<p>Conocimiento: Lactancia materna exclusiva, Cuidados Neonatales, Ley Nacer con Cariño Funcionamiento del CRLH, educación en salud.</p> <p>Diplomado en neonatología</p> <p>Curso sobre reanimación al RN</p> <p>Habilidad en el desarrollo de tecnicas educativas.</p> <p>Comunicación efectiva</p> <p>Empoderamiento del proyecto</p> <p>Empática</p> <p>Proactiva</p>	<p>Formulación e implementación del proyecto</p> <p>Ejecución de actividades del CRLH</p> <p>Administra y operativiza el funcionamiento del CRLH (Anexo N° 7)</p> <p>Realiza la asistencia personalizada a madres lactantes según necesidades identificadas.</p> <p>Realiza búsqueda de madres lactantes donadoras institucionales y domiciliarias.</p> <p>Envío de leche humana al BLH de la Región de Salud Metropolitana.</p> <p>Proceso de selección de las madres donadoras: entrevista, llenado de formulario, toma de exámenes sanguíneos.</p> <p>Registra la productividad de leche, el envío, el descarte, el número donadoras, número de asistencia personalizada.</p> <p>Apoyo en la elaboración de informes a la alta gerencia de enfermería</p> <p>Limpieza y desinfección de equipos y área de CRLH.</p>

¿Qué medidas de control y seguimiento aplicó el equipo de mejora para asegurar su efectividad en el desarrollo del proyecto?

Las medidas implementadas por el equipo de mejora para asegurar la efectividad en la ejecución del proyecto fueron:

- Reuniones matutinas semanales con las integrantes del equipo de mejora (en la primera etapa del proyecto).
- Reuniones mensuales de las integrantes del equipo de mejora con la alta gerencia de enfermería.
- Informes técnicos sobre avances en el proyecto identificando logros y limitantes.
- Organización de las actividades y delegación de tareas.
- Se delegaron responsabilidades entre las integrantes del equipo de mejora para dar continuidad al avance del proyecto.
- Aplicación de listas de chequeo para verificar la calidad del proceso de selección de las donantes, así como en la extracción, almacenamiento y transporte de leche.
- Monitoreo mensual sobre el funcionamiento del CRLH
- Reuniones periódicas con el personal de enfermería asignado al CRLH
- Informe mensual sobre logros del CRLH al jefe médico del área de Pediatría y al Comité de Lactancia Materna Institucional.

5. Gestión del conocimiento e innovación de las mejores prácticas

5.1 Gestión del conocimiento en la mejor práctica

¿Qué iniciativas realizaron, la alta dirección, la Unidad de Calidad, las jefaturas y el equipo de mejora para generar aprendizaje a partir de la mejor práctica?

Alta dirección

- Facilita el espacio en reunión con jefes médicos para la divulgación del proyecto y la presentación de logros.
- Facilita la divulgación del proyecto a través de medios digitales en la página del Facebook institucional.

Unidad Organizativa de la Calidad

- Coordina con la jefatura de la División de Enfermería para generar espacios en la divulgación del proyecto de mejora.
- Divulgación de logros del proyecto de mejora con el Comité Estratégico de Gestión

Alta gerencia de enfermería

- Facilita los espacios en reuniones administrativas con jefes de unidad y supervisoras, para la divulgación del proyecto presentando logros intramurales y extramurales.
- Apoyo en la estandarización de cuidados a la señora donadora a través de un protocolo (Anexo N° 14).

¿Cómo la organización y el equipo incorporo las experiencias y lecciones aprendidas para la creación de nuevas prácticas?

- La alta gerencia de enfermería ha retomado este modelo como guía para la elaboración de futuros proyectos destinado a solventar problemáticas en la atención al usuario.
- Incorporación del funcionamiento y productividad del CRLH en el Plan Anual Operativo de la División de Enfermería a partir del 2022.

5.2 Gestión de la innovación en las mejores prácticas

¿Cómo utilizó la organización y el equipo la innovación para agregar valor y mejora en el desempeño de la institución?

- Estandarización de cuidados a la señora donadora a través de un protocolo de enfermería (Anexo N° 14)
- Elaboración de lista de chequeo sobre satisfacción a las beneficiaria del proyecto (Anexo N° 19).
- Implementación de la recolección de leche humana a nivel domicilio (Anexo N° 20).
- Apoyo a la práctica de lactancia materna exclusiva a través de la búsqueda de madres lactantes en todos los servicios de la institución, identificando necesidades de las pacientes en período de lactancia, desarrollando asistencia oportuna y educación personalizada.

- Identificación y seguimiento de personal de la institución en periodo gestacional y madres lactantes que laboran en la institución dando respuesta a la Ley de lactancia materna.

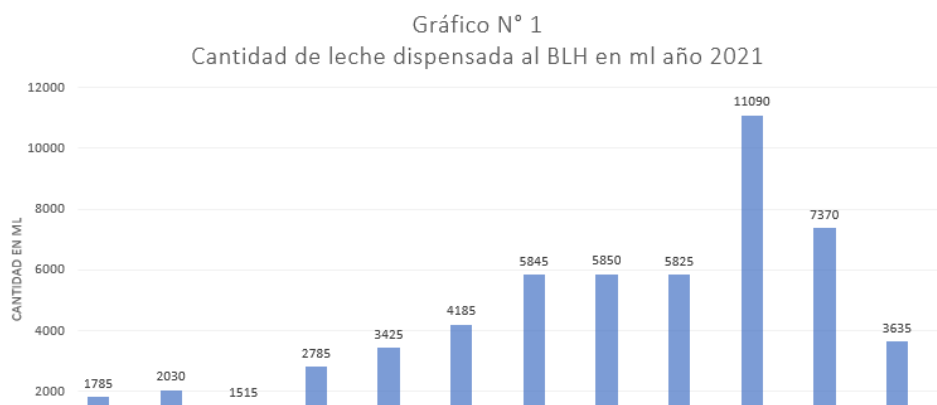
6. Resultados de la mejor práctica

6.1 Resultados en la eficacia/eficiencia organizacional

¿Cuál es la reducción de la brecha identificada después de aplicar la mejor práctica?

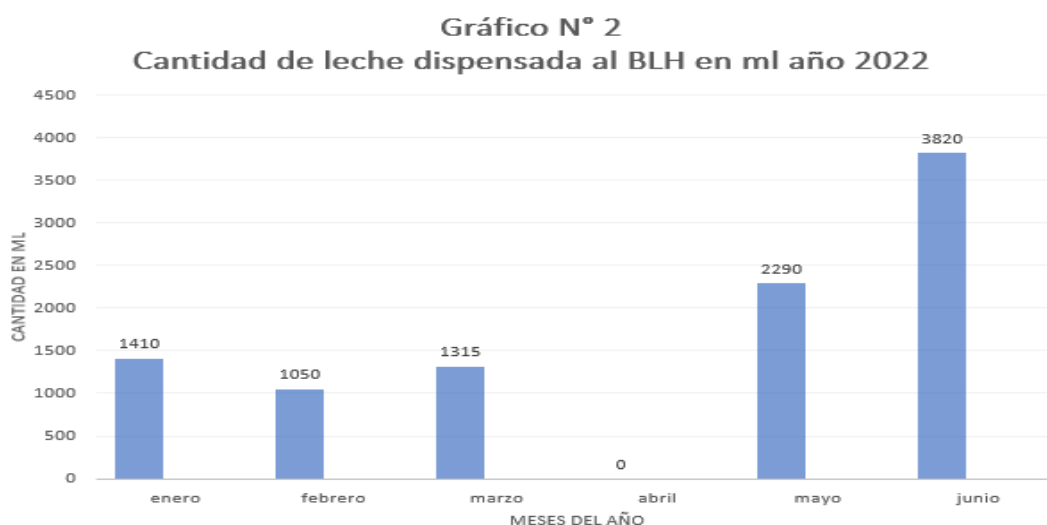
Cuadro N° 12 Reducción de la brecha según línea base

Línea base (enero 2021)	Proyectado (junio 2022)	Brecha	Evaluación de la brecha
Donación de leche al BLH es 1785ml	Incrementar la donación de leche materna a un 3540 ml más al mes	Incrementar a 1755 ml por mes	La donación de leche materna se ha incrementado a 3,541.1 ml por mes por lo cual sobrepasa la brecha proyectada.
Descarte de leche 440 ml por mes	Reducir el descarte de leche materna a 50 ml por mes	Reducir 435ml por mes	El descarte mensual de la leche materna es actualmente de 41.38 ml por mes por lo cual se supera la brecha proyectada.
Limitadas acciones educativas y de asistencia personalizada en las prácticas de LM durante el alojamiento conjunto en madres sanas 20 por mes	Incrementar las acciones educativas y de asistencia personalizada en las prácticas de LM durante el alojamiento conjunto en las madres sanas 60 por mes	Incrementar 40 acciones por mes	Se están realizando 64 acciones educativas por mes a madres lactantes por lo cual se supera la brecha proyectada.





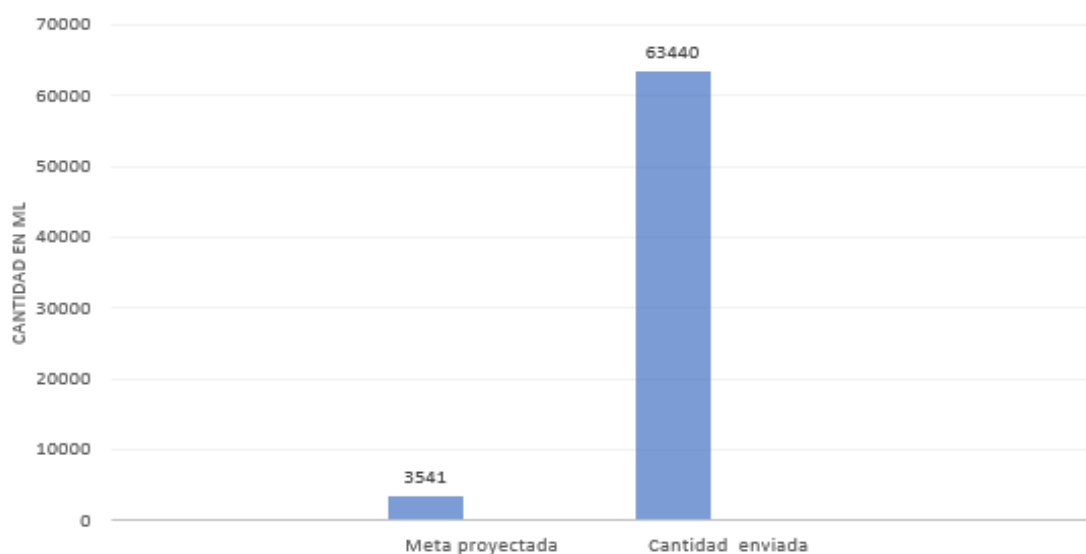
Análisis: Según el gráfico anterior la leche dispensada durante el año 2021 inicia con una línea base de 1785 ml mensual (dato en círculo), cantidad que se fue incrementando progresivamente desde que se implementaron las medidas de promoción y asistencia personalizada, aunque se evidenció una disminución en el mes de marzo debido al período de vacaciones de semana santa. Por otra parte, se evidencia un incremento significativo en el mes de octubre por el incremento de nacimientos que aumenta el número de madres lactantes que con acciones educativas se suman a las donadoras altruistas.



Análisis: El gráfico anterior representa la cantidad de leche en ml dispensada al BLH correspondiente a los primeros seis meses del año 2022, la cual refleja una disminución significativa, esto debido a la remodelación en la infraestructura del área de pediatría donde se encuentra ubicado el CRLH. Habiendo un mayor impacto

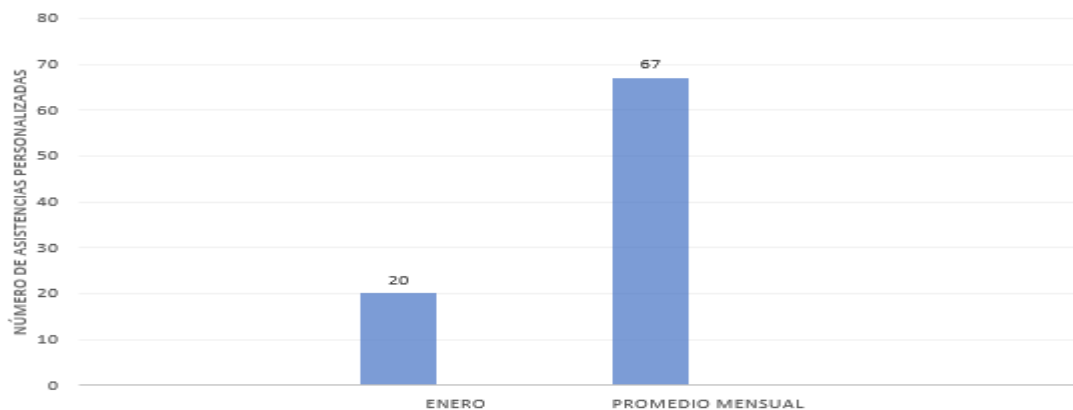
en el mes de abril que no se captó donantes, debido al traslado provisional del área y no se contaba con un espacio adecuado para atender a madres donadoras. Sin embargo, se buscaron estrategias que permitieron superar las barreras, evidenciándose la efectividad de estas medidas en la cantidad de leche recolectada que volvió a superar la meta proyectada.

Gráfica N° 3
Leche dispensada al BLH según proyección
enero 2021 a junio 2022



Análisis. El gráfico anterior representa la cantidad de leche enviada al BLH de la Región Metropolitana, comparando la cantidad proyectada y la cantidad enviada durante los meses de enero 2021 a junio 2022, observándose que excede la cantidad proyectada, en un 273% más, quedando en evidencia la efectividad de las acciones implementadas con las madres lactantes y el empoderamiento del recurso asignado de manera permanente al CRLH.

Gráfico N° 4
Asistencia personalizada dirigida a madres lactantes
Enero 2021 a junio 2022



Análisis. El gráfico anterior presenta una comparación entre la línea base de la asistencia personalizada brindada a madres lactantes en periodo de enero 2021 a junio 2022, con el promedio de 67 asistencias personalizadas impartidas por la enfermera asignada al CRLH superando el promedio mensual proyectado, lo cual es congruente con la cantidad de leche recolectada en el mismo período.

¿En qué aspectos ha mejorado la eficacia/eficiencia organizacional al implementar la mejor práctica?

La institución ha mejorado en la eficiencia y eficacia en los siguientes aspectos:

- Identificar oportunamente las necesidades en la práctica de lactancia materna exclusiva, en madres lactantes ingresadas en ginecología y madres lactantes con bebés ingresados en áreas de neonatos, a quienes se les desarrolla educación y asistencia personalizada sobre técnicas de amamantamiento, beneficios de la lactancia materna exclusiva, cuidados del neonato y cuidado de mamas y pezones invertidos etc.
- Identificación, reclutamiento y selección de madres lactantes donadoras de leche humana para ser enviada al BLH y satisfacer la necesidad de hospitales de tercer nivel en donde se refieren recién nacidos de extremado bajo peso y prematuros.
- Disponibilidad de leche materna en óptimas condiciones a través de asistencia personalizada en la extracción de leche de madres lactantes con bebés ingresados en neonatos o donadoras altruistas.

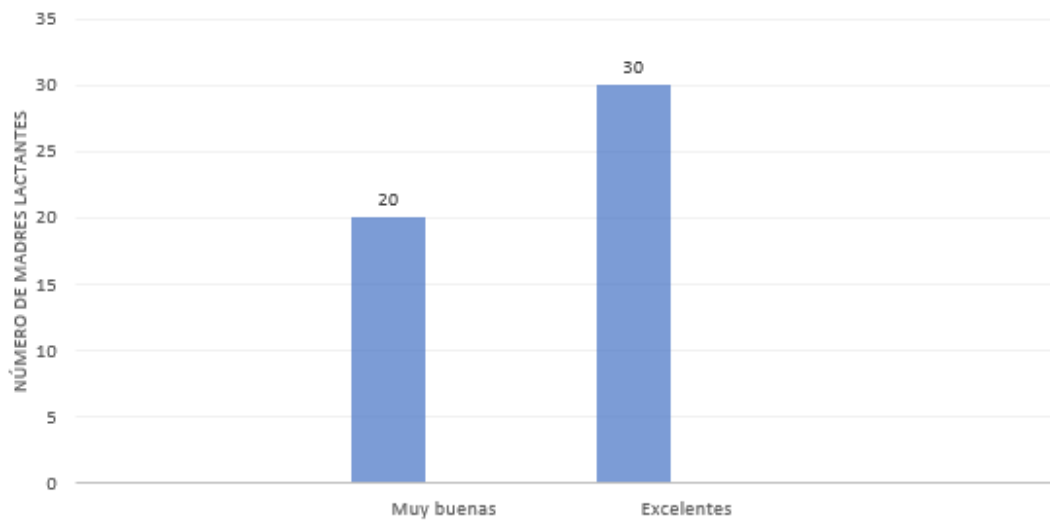
- Recolección de leche domiciliaria de donadoras altruistas para fortalecer los requerimientos del hospital y de hospitales de tercer nivel de atención.
- Se elaboran actividades específicas para el recurso asignado al funcionamiento del CRLH (Anexo N°) para cubrir las necesidades de educación, asistencia y control de la calidad de leche materna remitida al BLH.
- Mejora el apego de la madre a la práctica de la lactancia materna exclusiva la cual beneficia al RN en la reducción de enfermedades gastrointestinales y respiratorias, intolerancia a los sucedáneos de la leche, enterocolitis necrotizante e hipoglicemias del RN.
- Reducción del riesgos de ingresos en madres lactantes por mastitis, congestiones mamarias, abscesos mamarios por sobre producción de leche.
- Incrementa la satisfacción del usuario porque se reduce el costo del uso de sucedáneos en RN. Satisfacción de la madre lactante creando un fuerte vínculo entre madre-hijo, cubriendo necesidades afectivas como la proximidad y seguridad que favorecen la autoestima del niño y la relación con la madre.
- Disminuye la carga laboral al recurso de enfermería del servicio de neonatos del HN Zacamil al no invertir tiempo en la preparación, asistencia y lavado de depósitos que requiere la leche artificial.

6.2 Resultados en la orientación al ciudadano.

¿Cuáles son los resultados en la percepción del ciudadano?

Se ha medido la satisfacción del ciudadano a través de encuestas (Anexo N° 19) a las madres lactantes atendidas en los servicios de ginecología y pediatría, cuyos resultados han sido favorables, siendo algunas de las respuestas más comunes las siguientes: Expresan que identifican el nombre de la enfermera que las atiende, las llaman por su nombre, les mantienen su privacidad, les explican los beneficios de la lactancia materna. La atención les parece excelente, son muy bien atendidas, muy amables y la frecuencia en el apoyo a la lactancia se realiza todos los días, considerando que estas acciones son de beneficio para el binomio madre hijo porque permite producir más leche si se estimula y aunque estén ingresados los bebés siempre pueden continuar recibiendo la leche materna.

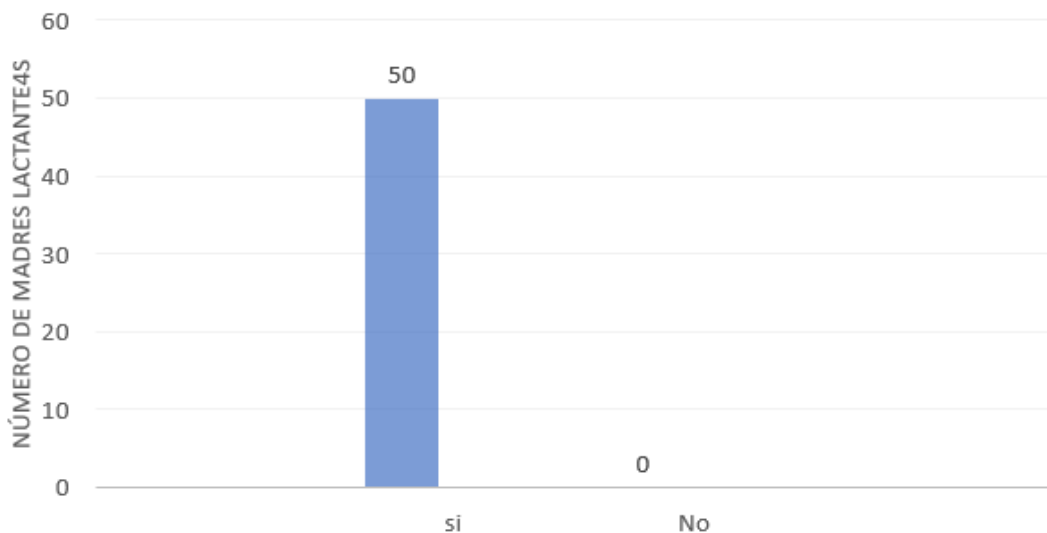
Gráfico N° 5
Opinión de las madres lactantes sobre la atención
proporcionada por el personal de enfermería asignado
al CRLH



Fuente: Encuesta de satisfacción aplicada a las madres lactantes atendidas en el CRLH.

Análisis: El gráfico representa los resultados de la encuesta de satisfacción aplicada a las madres lactantes que recibieron atención de la enfermera asignada al CRLH en la estimulación y extracción de leche, reflejando que de 50 participantes, el mayor número califica la atención como excelente con un total de 30 respuestas y 20 lo consideran muy bueno, lo cual evidencia la satisfacción del servicio recibido, lo que permite la satisfacción laboral del equipo ejecutor.

Gráfico N° 6
 Madres lactantes expresan que han recibido orientación
 sobre los beneficios de la lactancia materna por parte de la
 enfermera asignada al CRLH



Fuente: Encuesta de satisfacción aplicada a las madres lactantes atendidas en el CRLH.

Análisis; Los datos reflejan que la totalidad de las madres lactantes encuestadas en total 50, recibieron orientación sobre los beneficios y ventajas de la lactancia materna exclusiva y como uno de los beneficios mayormente identificados es que el RN puede continuar recibiendo la leche materna a pesar de estar ingresados.

Por otra parte, con el apoyo de la unidad de relaciones públicas del Hospital se realizó un video sobre la percepción de la madre lactante con respecto a la atención que recibe de parte de la enfermera asignada al CRLH (Anexo N° 21), quien expresa su satisfacción por la asistencia recibida y poder continuar con la lactancia materna.

6.3 Resultados relacionados a otras partes interesadas

¿Cuáles son los resultados generados a otras partes interesadas relacionadas con la mejor práctica?

Los resultados a otras partes interesadas son los siguientes:

- Disminuye la consulta al primer nivel de atención por enfermedades relacionadas a la transgresión alimentaria.

- Beneficia al medio ambiente evitando o reduciendo la compra de sucedáneos de la leche materna que generan residuos inorgánicos como latas, botellas o bolsas de plásticas, así como el uso de pajas y biberones.
- Favorece la economía familiar al evitar el gasto en leche artificial y de utensilios para su preparación.
- Apoyo en la demanda de leche materna para los bebés que lo necesitan en el BLH de la Región Metropolitana ubicado en el Hospital Nacional de La Mujer.
- Reforzar la práctica de la lactancia materna exclusiva facilitando el trabajo realizado en las Unidades de Salud.

¿Qué beneficios ha generado la implantación de la mejor práctica a otras partes interesadas?

- Práctica efectiva de la lactancia materna exclusiva fortaleciendo las defensas de los bebés prematuros.
- Aporte anual de leche materna enviada al BLH de la Región Metropolitana de Salud en 18 meses de 63,740 ml correspondiendo a 3,541 ml por mes.
- Favoreció la recuperación de neonatos ingresados recibiendo 432 tomas de leche materna, que fueron proporcionados por las madres a través de dispositivos plásticos (jeringas, vasos) con el apoyo del personal de enfermería o a través de alimentación por gavage.
- Disminuye la carga laboral al recurso de enfermería de los servicios de Cuidados Intensivos, intermedios neonatales del HN de La Mujer al no invertir tiempo en la preparación, asistencia y lavado de depósitos que requiere la leche artificial.
- Recién nacidos reciben el aporte calórico protéico según su demanda siendo el principal beneficiario el Hospital N. de La Mujer.

6.4 Resultados financieros o de la relación costo beneficio.

. ¿Qué beneficios financieros ha obtenido la organización con la ejecución de la mejor práctica?

- Reducción en la compra y utilización de sucedáneos de la leche en las áreas de neonatos, ginecología del HN Zacamil.
- Reducción de los costos del riesgo de ingresos de neonatos debido a enterocolitis necrotizante, transgresión alimentaria e hipoglicemias del RN.

- Reducción en el costo de esterilización de utensilios para la preparación de la leche artificial
- Reducción del tiempo que el personal invierte en la preparación de los sucedáneos y asistencia para la alimentación de los RN en los servicios, lo cual se invierte en la atención directa de RN otras patologías.

¿Cuáles son los resultados de la relación costo beneficio de la implantación de la mejor práctica?

Según los resultados del costo beneficio en la ejecución del proyecto queda evidenciado el ahorro que la institución percibió durante los 18 meses fue significativo, lo cual se detalla en el siguiente cuadro:

	Cantidad	Costo de sucedáneos Unitario (1lata)	Costo promedio por mes 10niños ingresados	Costo total (18 meses)
Leche en tomas por niño ingresado por un promedio de 7 días (Consumo propio)	929.6 gr. Equivale a 2 .5 latas por niño	\$ 40.92 por niño	\$ 409.2	\$ 7,365.60 por 18 meses
Tiempo que invierte el personal de enfermería en la preparación y asistencia de cada RN al proporcionar leche artificial	15 min por cada niño 150 min por 10 RN 6 h en 24 h	\$ 5.00 h		\$ 900.00 en un mes \$10, 800 por año 900X 18 meses \$ 16,200.00
Costo para dar sucedáneos de la leche de RN	Deposito Jeringas Detergente Esterilizador Agua estéril	\$ 0.25 x 10 = \$ 2.5 \$0.15 x 80 = \$ 12 \$ 1.15 \$ 240.00 \$ 0.89 x 640 = \$1.78	4,553.90	256.98 X 12 = \$3,083.76 256.98 x18 = 4625.64
Costo total de RN hospitalizados	Costo de ingreso			\$ 101, 422.86
Total				\$ 129, 614.1

Costo total del proyecto	\$ 15,338.75
Costo de sucedáneos más RH más costo de enfermedad	\$ 129, 614.1
Costo al no implementar el proyecto	
Beneficio ahorro	\$ 114,275.35 en 18 meses

Análisis: El hospital invirtió **\$ 15,338.75** para implementación del proyecto y luego de relacionar los RN hospitalizados en un período de 18 meses, incluyendo gastos recurso humano, sucedáneos, costo de día cama se evidencia que la institución tuvo un ahorro de **\$ 114,275.35** en un período de 18 meses, a pesar de las desviaciones en el periodo de ejecución los resultados han sido satisfactorios, logrando la satisfacción de la madre lactante y recuperación del RN.

7. Sostenibilidad y mejora

7.1 Sostenibilidad

¿Cuáles son los posibles riesgos y oportunidades de mejora que el equipo ha identificado para garantizar la sostenibilidad de la mejora alcanzada?

Para la sostenibilidad del proyecto se han identificado los posibles riesgos y áreas de mejora los cuales son:

- Falta de recurso humano de enfermería
- Activación de una pandemia
- Personal no empoderado con el proyecto
- Deterioro de equipos por falta de mantenimiento
- Falta de presupuesto para refrigerios de madres donadoras.
- Traslado del área por cambios en la infraestructura
- Reducción de donantes

¿Cuáles estrategias ha previsto el equipo para garantizar la sostenibilidad, sistematización y estandarización de la iniciativa implementada?

Riesgo	Estrategias

Falta de recurso humano de enfermería	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de recurso humano con la alta gerencia de la División de Enfermería • Mantener las capacitaciones dirigidas al personal de enfermería sobre el funcionamiento del CRLH. • Mantener informada a la alta gerencia sobre la productividad desarrollada en el CRLH y justificar el recurso humano asignado.
Activación de una pandemia	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar medidas estrictas de bioseguridad en el personal de enfermería y las madres donadoras. • Gestionar ante la alta dirección que durante la pandemia se mantengas los espacios asignados o se asignen espacios adecuados para el funcionamiento del CRLH. • Fortalecer las acciones educativas sobre medidas de bioseguridad para el personal y madres lactantes.
Personal no empoderado con el proyecto	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de resultados del proyecto al personal operativo cada semestre. • Implementación de pasantía por el CRLH dirigida al personal de enfermería de las diferentes áreas de atención.
Deterioro de equipos por falta de mantenimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer una programación de mantenimiento preventivo del equipo del CRLH • Informar oportunamente cualquier falla presentada en los equipos utilizados en el CRLH • Realizar gestión de compra oportuna de equipo o mobiliario que requiera ser sustituido por deterioro a causa del uso.
Falta de presupuesto para refrigerios de madres donadoras	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar con la alta gerencia del Hospital los refrigerios a madres donantes de leche. • Mantener la gestión del refrigerio con el comité de lactancia materna institucional. • Gestionar donativo de refrigerios con instituciones altruistas a través del comité social institucional.
Traslado del área por cambios en la infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar con la alta gerencia institucional para mantener el espacio físico del CRLH.
Reducción de madres donantes de leche humana	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar la promoción tanto en los servicios hospitalarios como en el primer nivel de atención. • Incrementar promoción del CRLH en medios digitales a través de la página oficial de la institución. • Coordinación con oficina organizativa de la calidad para el apoyo en la promoción para la donación de leche al CRLH. • Impulsar la captación de donantes de leche humana en las diferentes áreas. • Mantener e impulsar recolección de leche domiciliar.

¿Qué indicadores, roles, responsabilidades ha implantado la organización para evaluar el desempeño futuro y asegurar la continuidad de la iniciativa?

Para darle sostenibilidad a la mejor practica se ha establecido que los siguientes indicadores son los trazadores para dar continuidad e identificar oportunidades de mejora en el proyecto siendo los siguientes:

Cuadro N° 20

Indicadores	Roles	Responsabilidades
N° de litros de leche dispensada al BLH de la Región de Salud Metropolitana	Revisión de tabuladores mensuales del registro de leche enviada al BLH	Jefe de Unidad
Porcentaje de litros de leche materna de descarte reportados por el BLH	Monitoreo del control de calidad del procedimiento de recolección, almacenamiento y traslado de leche humana	Jefe de Unidad
Porcentaje de asistencias personalizadas sobre la práctica de LM a madres lactantes	Supervisión directa e indirecta del desarrollo de sesiones educativas	Jefe de Unidad

7.2 Mejora

¿Cuáles estrategias ha definido la organización para asegurar la mejora continua de la práctica implantada?

Las estrategias que ha identificado la institución para asegurar la mejora continua de la mejor práctica son:

1. Ampliar el proceso de capacitación al personal médico y de enfermería de las diferentes unidades que integran las áreas hospitalarias, sobre lactancia materna, donación, manejo y conservación de leche humana.
2. Propuesta de pasantía dirigida a personal de enfermería del primer nivel de atención con el propósito de contribuir a la promoción de la mejor práctica y captar donantes para el CRLH.
3. Incluir como una oferta de servicios el CRLH con el apoyo de la Unidad de Planificación para garantizar la promoción, el presupuesto asignado y una estabilidad en el funcionamiento.
4. Desarrollo de pasantías internas del personal de otros servicios de atención para empoderarse y desarrollar habilidades en el trabajo del CRLH.

5. Coordinación con jefe de BLH de la Región Metropolitana para presentar logros del CRLH a otros centros recolectores a fin de motivar el trabajo que realizan e incrementar la donación en beneficio de la población infantil.

¿Qué mecanismos de seguimiento ha considerado o está utilizando el equipo para asegurar que el proyecto o iniciativa implementada mejore continuamente?

Los mecanismos considerados para la mejora continua del proyecto son los siguientes:

Tabla N°

	Mecanismos de seguimiento	Responsable
1	Aplicación de listas de chequeo sobre satisfacción al usuario	Licda. Edith Amaya Enf. Teresa de Olivares
2	Supervisión de técnicas y procedimientos de recolección de leche para asegurar la calidad de leche enviada al Región Metropolitana.	Licda. Edith Amaya Licda. Ruth Pérez Licda. Cruz Barahona
3	Elaboración de informe escrito sobre la productividad del CRLH a la alta gerencia de enfermería.	Licda. Edith Amaya
4	Monitoreo trimestral del funcionamiento de equipos asignados al CRLH	Licda. Edith Amaya
5	Ante la identificación de las oportunidades de mejora implementación de ciclos de mejora	Licda. Edith Amaya
6	Seguimiento a planes de mejora implementados	Licda. Edith Amaya

GLOSARIO

- **Banco de leche humana** BLH. Son centros especializados que se encaran de promocionar y apoyar la lactancia materna, como de recoger y procesar leche materna para lactantes que lo necesiten.
- **Centro recolector de leche humana**. CRLH tienen como finalidad recolectar leche de las madres donadoras altruistas previo a la realización de una entrevista para determinar si es apta.
- **Cesárea baja transversa** CBT: es una incisión transversa que se extiende de la línea del vello púbico, mientras que una incisión vertical se extiende desde el ombligo hasta la línea del vello púbico
- **Enterocolitis Necrotizante**: es la muerte del tejido intestinal y ocurre con mayor frecuencia en los bebés prematuros o enfermos
- **Fortalezas, oportunidades. Debilidades, amenazas** FODA: es una herramienta de estudio de la situación de una empresa, institución, proyecto o persona, analizando sus características internas y su situación externa en una matriz cuadrada
- **Gramos** GRS. Es una unidad de peso en el sistema métrico. Un gramo equivale a la milésima parte de un kilogramo.

- **Hospital Nacional de la mujer.** HNM es una institución del sector público del 3er nivel de atención que presta servicios de especialidad en ginecología y obstetricia
- **Hemograma:** Conteo sanguíneo completo, mide la cantidad de glóbulos rojos, glóbulos blancos, cantidad total de hemoglobina.
- **Lactancia materna LM.** es la forma óptima de alimentar a los bebés, ofreciéndoles los nutrientes que necesitan en el equilibrio adecuado, así como ofreciendo protección contra las enfermedades
- **Madre Lactante:** es la mujer que alimenta al bebé a través de sus senos que segregan leche inmediatamente después del parto.
- **Milímetros cúbicos ML.** Es una unidad de volumen equivale a un mililitro
- **Neonato.** Es un recién nacido que tiene 28 días o menos de su nacimiento ya sea por parto o Cesárea.
- **Parto vaginal normal PVN.** es el proceso fisiológico con el que la mujer finaliza su gestación a término entre las 37 y 42 semanas cumplidas.
- **Proceso de atención de enfermería en la niñez.** PAEN. Es la aplicación del método científico en la práctica asistencial de enfermería lo que nos permite prestar cuidados de una forma racional, lógica y sistemática.
- **Plan anual operativo POA.** Es un documento en el cual se enumeran los objetivos a cumplir en un tiempo determinado estipulando los pasos a seguir por quienes lo ejecutan
- **Pertinencia, factibilidad económica, Aceptabilidad, Disponibilidad de recurso, Legalidad.** PEARL: es una herramienta que se utiliza para la priorización de problemas de un determinado estudio
- **Sucedáneos de la leche materna:** es todo alimento comercializado presentado como sustitutivo parcial o total de la leche humana.
- **SIMMOW:** Sistema de información de morbilidad y mortalidad, acceso en línea. es un sistema automatizado para la introducción de los datos del registro diario de consulta ambulatoria y atenciones preventivas es único en todo el país. Y es el sistema de morbimortalidad en línea
- **Síndrome de Aspiración de meconio SAM:** Se refiere a problemas respiratorios que un recién nacido puede tener cuando. No existen otras causas y el bebé tiene meconio en el líquido amniótico durante el trabajo de parto y nacimiento.
- **Sistema Básico de Salud Integral.** SIBASI: Es el proceso de reforma de los servicios de salud, se hace indispensable una reestructuración organizativa.
- **VDRL:** es una prueba serológica utilizada en medicina para realizar el tamizaje de la sífilis
- **VIH.** Es un virus que ataca el sistema inmunitario del cuerpo, sino se trata puede causar sida

ANEXOS

<p>ANEXO 1</p> <p>EQUIPO DE TRABAJO PARA LA MEJORA CONTINUA DE LA CALIDAD</p>	<p>ANEXO 2</p> <p>ASISTENCIA A LA SOCIALIZACION DEL PROYECTO DE MEJORA</p>
---	--

HOSPITAL NACIONAL "DR. JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ", ZACAMIL
 DIVISION DE ENFERMERIA
 COMITE DE INVESTIGACION

MEMORÁNDUM

Para: Integrantes de Equipo de Mejora

De: Licda. Blanca Blgaf García
 Jefe de División de Enfermería

Asunto: Asignación del Equipo de Mejora

Fecha: 20 de Julio de 2022

Con el propósito de garantizar la calidad de atención al binomio madre hijo, la División de Enfermería asignó la conformar del equipo de mejora de la calidad en el proyecto **BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACION DEL CENTRO RECOLECTOR DE LECHE HUMANA EN EL AREA DE PEDIATRIA DE HOSPITAL NACIONAL ZACAMIL, EN EL PERIODO DE ENERO 2021 A JUNIO 2022** a las siguientes personas:

Licda. Edith Matilde Amaya de Zambrano
 Enf. Teresa del Carmen Guerrero de Olivares
 Licda. Cecilia Elizabeth Colocho Moran
 Licda. Ruth Pérez Serrano

Atentamente:

PRESENTACION DEL PROYECTO DE CENTRO RECOLECTOR DE LECHE HUMANA
 DIRIGIDO A: ENFERMERAS COJES DE UNIDAD
 RESPONSABLE: Lic. Edith Amaya

FECHA: 22 Julio 2022 PEDIATRIA

NOMBRE	FIRMA
1. Lidia Custaredo	[Firma]
2. Cecilia Colocho	[Firma]
3. Dora Isabel Cruz Sanchez	[Firma]
4. Gerardo Rivas	[Firma]
5. Norma Alicia Leizaola	[Firma]
6. Roseth Coronado Aranda	[Firma]
7. Uziel Margarita Rivas	[Firma]
8. Mariana Rosendo Tapia	[Firma]
9. Hector Ulises Sosa	[Firma]
10. Diana Beatriz Manjiva	[Firma]
11. Mayra Beatriz Gonzalez	[Firma]
12. Susy Garcia	[Firma]
13.	
14.	
15.	

Edith Matilde Amaya de Zambrano
 LICENCIADA EN ENFERMERIA
 J.V.P.E. No. A-29

LISTA DE ASISTENCIA SOBRE PROYECTO DEL CENTRO RECOLECTOR DE LECHE HUMANA
 FECHA: 18 agosto 2022 PEDIATRIA
 DIRIGIDO: SUPERVISORAS DE ENFERMERIA

NOMBRE	FIRMA
1. Cruz Beatriz Cruz	[Firma]
2. Dolores Salome Rosales Perez	[Firma]
3. Ruth Pina Serrano	[Firma]
4. Dora Isabel Gonzalez de Lizaola	[Firma]
5. Uziel Margarita Rivas	[Firma]
6. Mariana Rosendo Tapia	[Firma]
7. Hector Ulises Sosa	[Firma]
8. Diana Beatriz Manjiva	[Firma]
9. Mayra Beatriz Gonzalez	[Firma]
10.	
11.	
12.	
13.	
14.	
15.	

Edith Matilde Amaya de Zambrano

ANEXO 3
 ASISTENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA A REPLICAS SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL CRLH

LISTA DE ASISTENCIA DE CAPACITACION DE LACTANCIA MATERNA Y CENTRO RECOLECTOR DE LECHE HUMANA.
 FECHA: 12. Feb 2021. PEDIATRIA

NOMBRE	FIRMA
1. Katherine Aranda Martinez Moran	[Firma]
2. Nelly Nohemy Rodriguez Rodriguez	[Firma]
3. Gisela Aranda Ferrandiz Capote	[Firma]
4. Vilma Otilia Corral Castro	[Firma]
5. Janira Evelyn Hernandez de Lizaola	[Firma]
6. Nelly B. Reateguero B.	[Firma]
7. Elsy Carolina Salvador	[Firma]
8. Evangelina Jimenez	[Firma]
9.	
10.	
11.	

LISTA DE ASISTENCIA DE CAPACITACION DE LACTANCIA MATERNA Y CENTRO RECOLECTOR DE LECHE HUMANA.
 FECHA: 19 febrero 2021. PEDIATRIA

NOMBRE	FIRMA
1. Erika Martinez	[Firma]
2. Eva Jeannette Menjivar	[Firma]
3. Josselyn Tahara Portillo de Cruz	[Firma]
4. Lidia Custaredo Miranda Vazquez	[Firma]
5. Brenda Yamileth Aguilar Aguirre	[Firma]
6. Pamela Gonzalez	[Firma]
7. Hilda Elizabeth Gonzalez	[Firma]
8. Vilma Soriano Jimenez	[Firma]
9.	
10.	

LISTA DE ASISTENCIA
 FECHA: 8-8-21
 DIRIGIDO: SUPERVISORAS DE ENFERMERIA

NOMBRE	FIRMA
1. Ana Beatriz Cruz	[Firma]
2. Amalia de Venturo	[Firma]
3. Claudia S. Martinez	[Firma]
4. Lorena Cardenas	[Firma]
5. Ana Nohemy Rodriguez	[Firma]
6. Eva Yamileth Rivas	[Firma]
7. Rosalba Elizabeth Salas	[Firma]
8. Gladys Patricia de Lizaola	[Firma]
9.	
10.	
11.	

Responsables de replicas
 Lic. Edith Amaya
 20/08/21 Pediatrica

ANEXO 4

PRODUCTIVIDAD MENSUAL DE ENERO 2021 A JUNIO 2022

PRODUCTIVIDAD DEL CENTRO RECOLECTOR DE LECHE HUMANA													
PERIODO DE ENERO 2021 A JUNIO 2022													
LECHE ENVIADA EN ML AL BLH	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC	TOTAL
	1,785	2,030	1,515	2,785	3,425	4,185	5,845	5,850	5,825	11,090	7,370	3,635	55,340
CONSEJERÍAS	30	33	52	31	43	66	60	48	59	68	45	57	592
ENERO A JUNIO 2022													
	1,420	1,050	1,315	0	2,290	3820							9,885
CONSEJERÍAS	31	46	16	25	69	87							274

LECHE TOTAL ENVIADA AL BLH EN EL PERIODO
63,225 ML

TOTAL DE CONSEJERIAS EN LACTANCIA MATERNA EN EL PERIODO
866

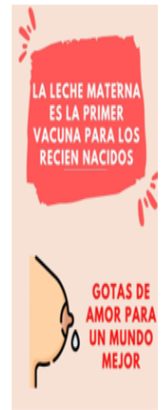
ANEXO 5

PROMOCIÓN SOBRE EL CRLH Y LACTANCIA MATERNA EXCLUSIVA



Beneficios de la Lactancia Materna

- Protege contra las enfermedades
- Prevenir el sobrepeso en los niños.
- Protege a las madres contra el cáncer de ovario y de mama
- Contiene suficiente cantidad de agua, proteínas, azúcares y grasa para el crecimiento y desarrollo del bebe.
- Ayuda a una mejor digestión



CONDICIONES PARA SER DONANTE DE LECHE MATERNA

- Querer donar voluntariamente
- Ser sana
- No beber alcohol ni fumar
- Producir abundante leche
- Estar dispuesto a que se le realice entrevista y se le tome exámenes de laboratorio.

¿Sabías que?

La donación de leche humana es un acto generoso que ayuda al desarrollo sano de los niños y niños recién nacidos que por alguna razón no pueden ser amamantados por sus madres.

ANEXO 6

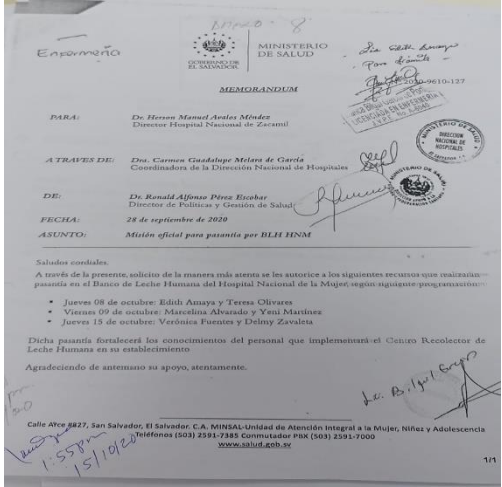
FERIA DE LA SALUD SOBRE LACTANCIA MATERNA AÑO 2021-2022



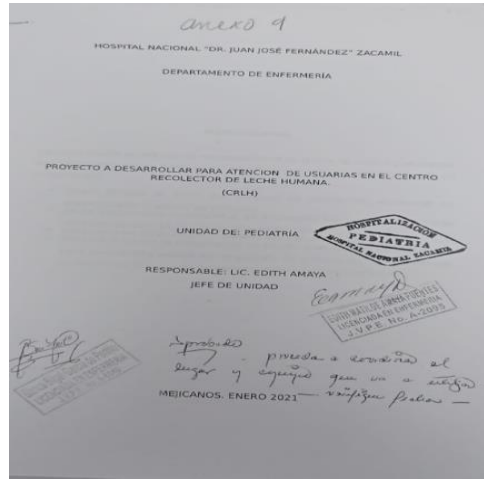
ANEXO 7

ASIGNACIONES PARA ENFERMERA DEL CENTRO RECOLECTOR DE LECHE HUMANA (CRLH)	
Categoría	Enfermera Hospitalaria
Horario:	7:00 am a 3:00 pm
Código	DO2
Actividades asignadas	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recibir el área del CRLH, material y equipo ➤ Brindar atención a madres lactantes internas y externas ➤ Brindar atención a madres lactantes en áreas de hospitalización que necesiten el cuidado. (medicina interna, cirugía mujeres, partos, ginecología, pediatría, emergencia) ➤ Brindar consejerías de lactancia materna (asistencia personalizada) a cada madre lactante ➤ Realizar ronda en el área de ginecología o donde se necesite la atención ➤ Captación de madres lactantes donadoras ➤ Realizar proceso de selección de madres lactantes donadoras (entrevista, revisión de expediente clínico, toma y envío de muestras sanguíneas) ➤ Recolectar la leche según técnica ➤ Almacenar leche humana recolectada cumpliendo con estándares de calidad ➤ Coordinar el transporte para el envío de la leche al BLH ➤ Enviar la leche humana al banco de leche del hospital nacional de la mujer, según técnica establecida una vez a la semana. (lunes). ➤ Coordinar el transporte para dicho traslado una vez a la semana ➤ Llenar los libros de registro para todas las actividades realizadas ➤ Mantener limpia y equipada su área. ➤ Realizar lavado de refrigeradora, hielera de transporte cada 8 días ➤ Limpieza y desinfección el área cada 8 días ➤ Enviar a esterilizar frascos de vidrio según necesidad ➤ Recolección leche domiciliar ➤ Elaborar reporte de productividad 	

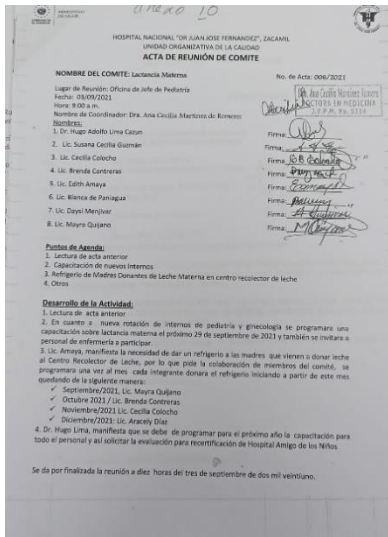
ANEXO 8
MEMORANDUM SOBRE LA ASISTENCIA A LA PASANTIA
EN EL BLH DEL HOSPITAL DE LA MUJER



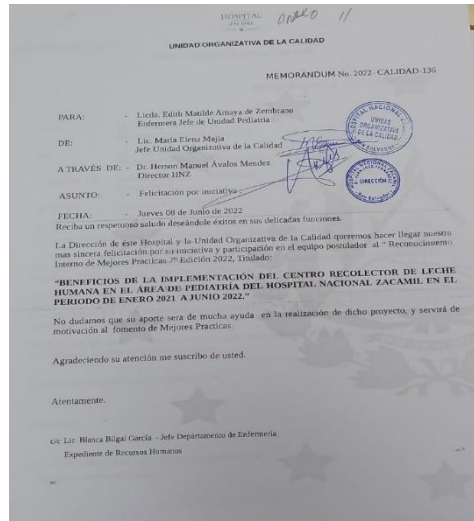
ANEXO 9
PROYECTO DE CAPACITACIONN DIRIGIDO A PERSONAL DE
ENFEREMRÍA SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL CRLH



ANEXO 10
ACTA DEL COMITÉ DE LACTANCIA MATERNA SOBRE EL
APOYO AL REFRIGERIO DE MADRES DONANTES DEL
CRLH



ANEXO 11
CARTA DE RECONOCIMIENTO DE CADA INTEGRANTE DEL
EQUIPO DE MEJORA



ANEXO 12

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES
DEL PROYECTO DE MEJORA**

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE PROYECTO DE MEJORA

Actividad	Año 2020							Año 2021							Año 2022										
	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J
Evaluación del POA año 2020	X						X																		
Conformación de equipo de mejora		X																							
Análisis y priorización de áreas de mejora según resultados de POA		X	X																						
Elaboración de proyecto de mejora			X	X																					
Capacitación sobre el funcionamiento del centro recolector de leche					X	X																			
Elaboración del proyecto para réplica del CRUH dirigida personal de pediatría, partos y ginecología							X																		
Selección del área para el funcionamiento del CRLH						X																			
Coordinación para equipamiento del CRUH						X	X																		
Inauguración del CRUH en el área de pediatría						X																			
Promoción del funcionamiento del CRUH							X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Elaboración de asignaciones específicas para la enfermera del CRUH							X																		
Programación de personal de enfermería asignado al CRUH							X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Desarrollo de réplica sobre el CRLH							X	X	X																
Socialización de proyecto con jefes de unidad								X																	
Coordinación con otros departamentos CEYE, laboratorio, lavandería, transporte								X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Coordinación con el comité de lactancia materna para la asignación de refrigerios a donantes															X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Campaña de recolección de leche humana																									X
Coordinación para recolección de leche humana domiciliar											X	X	X	X	X	X	X				X	X	X	X	
Monitoreo del desarrollo de actividades programadas									X			X			X			X			X			X	
Aplicación de listas de chequeo de satisfacción de la usuaria del CRLH												X		X		X		X		X	X	X	X	X	
Reuniones mensuales con: Alta gerencia, equipo de mejora y enfermera del CRLH												X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Evaluación de indicadores							X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

ANEXO 13

CARTA DIDACTIOCA DE LA EDUCACIÓN PERSONALIZADA SOBRE LACTANCIA MATERNA EXCLUSIVA

<p>HOSPITAL NACIONAL "DR. JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ" ZACAMIL DIVISION DE ENFERMERIA</p> <p>FICHA EDUCATIVA UNIDAD: PEDIATRIA</p> <p>TEMA: TÉCNICAS DE EXTRACCIÓN DE LECHE</p> <p>OBJETIVO: Que las madres aprendan a extraer la leche materna y se eviten complicaciones</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Contenido</th> <th>Metodología</th> <th>Recursos</th> <th>Tiempo</th> <th>Área a Afectar</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Técnicas de extracción y conservación de leche materna</td> <td>Introducción del tema Saludo y bienvenida a las participantes. • Dar a conocer el objetivo de la sesión. • Con apoyo de ficha informarse de los explicares las técnicas para extracción manual de la leche materna. • Como conservar la leche materna que se extraiga.</td> <td>• Estado de lactancia • Cuidado de los pechos • Papel bond • Pinzas • Adhesivos de la adherencia</td> <td>1 hora</td> <td>• Conocimiento • Actitudes</td> </tr> </tbody> </table>	Contenido	Metodología	Recursos	Tiempo	Área a Afectar	Técnicas de extracción y conservación de leche materna	Introducción del tema Saludo y bienvenida a las participantes. • Dar a conocer el objetivo de la sesión. • Con apoyo de ficha informarse de los explicares las técnicas para extracción manual de la leche materna. • Como conservar la leche materna que se extraiga.	• Estado de lactancia • Cuidado de los pechos • Papel bond • Pinzas • Adhesivos de la adherencia	1 hora	• Conocimiento • Actitudes	<p>HOSPITAL NACIONAL "DR. JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ" ZACAMIL DIVISION DE ENFERMERIA</p> <p>FICHA EDUCATIVA UNIDAD: PEDIATRIA</p> <p>TEMA: VENTAJAS DE LA LECHE MATERNA</p> <p>OBJETIVO: concientizar a las madres sobre las ventajas que tiene la leche materna</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Contenido</th> <th>Metodología</th> <th>Recursos</th> <th>Tiempo</th> <th>Área a Afectar</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ventajas de la leche materna Ventajas para la madre Ventajas para el bebe</td> <td>Introducción del tema. Saludo y bienvenida a las participantes. • Dar a conocer el objetivo de la sesión. Con apoyo de ficha informarse las ventajas de la leche para la madre. • Ventajas de la leche materna para el bebe. • Preguntar a los participantes alguna dificultad que presenten para el amamantamiento. • Aclarar de manera sencilla todas las ventajas que tiene la lactancia materna.</td> <td>• Listado de asistentes • Cartón • Papel bond • Placas • Adhesivos de la adherencia</td> <td>1 hora</td> <td>• Conocimiento • Actitudes</td> </tr> </tbody> </table>	Contenido	Metodología	Recursos	Tiempo	Área a Afectar	Ventajas de la leche materna Ventajas para la madre Ventajas para el bebe	Introducción del tema. Saludo y bienvenida a las participantes. • Dar a conocer el objetivo de la sesión. Con apoyo de ficha informarse las ventajas de la leche para la madre. • Ventajas de la leche materna para el bebe. • Preguntar a los participantes alguna dificultad que presenten para el amamantamiento. • Aclarar de manera sencilla todas las ventajas que tiene la lactancia materna.	• Listado de asistentes • Cartón • Papel bond • Placas • Adhesivos de la adherencia	1 hora	• Conocimiento • Actitudes
Contenido	Metodología	Recursos	Tiempo	Área a Afectar																	
Técnicas de extracción y conservación de leche materna	Introducción del tema Saludo y bienvenida a las participantes. • Dar a conocer el objetivo de la sesión. • Con apoyo de ficha informarse de los explicares las técnicas para extracción manual de la leche materna. • Como conservar la leche materna que se extraiga.	• Estado de lactancia • Cuidado de los pechos • Papel bond • Pinzas • Adhesivos de la adherencia	1 hora	• Conocimiento • Actitudes																	
Contenido	Metodología	Recursos	Tiempo	Área a Afectar																	
Ventajas de la leche materna Ventajas para la madre Ventajas para el bebe	Introducción del tema. Saludo y bienvenida a las participantes. • Dar a conocer el objetivo de la sesión. Con apoyo de ficha informarse las ventajas de la leche para la madre. • Ventajas de la leche materna para el bebe. • Preguntar a los participantes alguna dificultad que presenten para el amamantamiento. • Aclarar de manera sencilla todas las ventajas que tiene la lactancia materna.	• Listado de asistentes • Cartón • Papel bond • Placas • Adhesivos de la adherencia	1 hora	• Conocimiento • Actitudes																	

ANEXO 14

PROTOCOLO DE MADRES LACTANTES DEL CRLH

HOSPITAL NACIONAL DR. JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ
DIVISIÓN DE ENFERMERÍA

Nombre	Protocolo de atención a madres donadoras de leche humana
Concepto	Proceso de atención a la donante de leche humana para garantizar las condiciones óptimas de la usuaria y la calidad de leche humana recolectadas y suplir las necesidades del RN ingresados y aportar al BLH de la Región Metropolitana
Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurar que todas las madres sean informadas sobre los beneficios de la lactancia materna exclusiva y los riesgos potenciales de la alimentación con sucedáneos 2. Cumplir con los lineamientos establecidos sobre la selección, extracción, almacenamiento y traslado de la leche humana hasta el consumo propio.
Intervenciones de enfermería	
Etapa de captación	<p>Búsqueda de madres donadoras de leche humana</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recorrido por el área de pediatría, ginecología y otros servicios • Identificación de madres altruistas • Desarrollo de charlas informativas sobre donación de leche humana • Entrega de brochures a las madres lactantes
Etapa de selección	<ul style="list-style-type: none"> • Propiciar un ambiente tranquilo y seguro • Realizar entrevista a la paciente verificando Peso Toma de exámenes de laboratorio (hemograma, VDRL, VIH) si no tiene registro en los últimos 6 meses. Verificar consumo de drogas, tabaco, bebidas alcohólicas Prácticas sexuales de riesgo Padecimiento de enfermedades (DM, HTA, VIH, hepatitis B, C; Tb, Chagas) Presencia de tatuajes
Etapa de Asistencia personalizada	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de necesidades para el cumplimiento de una lactancia exitosa • Consejería en lactancia materna • Examen físico de las mamas • Orientación sobre técnica de extracción de leche • Asistencia en la extracción de leche • Educación sobre el cuidado del RN
Etapa de almacenamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar condiciones y temperatura del frízer • Control de cadena de frío • Preparación de la leche en depósitos estériles

	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación con los siguientes datos: Fecha de recolección, hora, N° de frasco, N° de donante, fecha de vencimiento • Colocación en frízer para su congelamiento
Etapa de traslado	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar el transporte los viernes • Preparación de hielera para el transporte de la leche • Registro de cantidad de leche enviada al BLH Región Metropolitana • Llenado de tabulador • Verificar cantidad de leche recibida según libro
Etapa de desinfección de Área y equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Lavado y desinfección de refrigerador según técnica • Lavado y desinfección de hielera de Transporte • Desinfección de equipo y mobiliario
	<ul style="list-style-type: none"> •

ANEXO 15

LISTA DE VERIFICACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DEL CRLH

HOSPITAL NACIONAL "DR. JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ" ZACAMIL
DIVISION DE ENFERMERIA.

LISTA DE VERIFICACIÓN DEL CENTRO RECOLECTOR DE LECHE HUMANA.

OBJETIVO: Identificar las características y condiciones del centro recolector de leche humana del HNZ

FECHA: 21 - ENERO '22

RESPONSABLE: Veronika APLICADO A: Acta cubia

N°	CARACTERÍSTICAS	SI	NO	N/A	OBSERVACIONES
1	El espacio físico cuenta con las condiciones mínimas necesarias para brindar la atención a madres lactantes	✓			
2	Cuenta con equipo y mobiliario según la necesidad de las madres lactantes	✓			
3	Cuenta con material estéril para brindar la atención a las madres <ul style="list-style-type: none"> • Frascos de vidrio estériles • Campos estériles para limpieza de mamas • Depósitos para recolección de leche 	✓			
4	Cuenta con insumos necesarios para brindar la atención a madres lactantes <ul style="list-style-type: none"> • Gabachas • Gorros • mascarillas 	✓			
5	Mantiene las medidas de bioseguridad en las usuarias al momento de brindar atención. <ul style="list-style-type: none"> • lavado de manos • uso de mascarillas • uso de gorros • uso de gabachas • limpieza de mamas 	✓			
6	El frízer para almacenamiento de la leche cuenta con termómetro para el control de la cadena de frío	✓			
7	Existe registro del control de temperatura a diario	✓			

8	Existen libros, para el control de Atención y leche enviada al BLH. <ul style="list-style-type: none"> • tabuladores, censos para el control de leche recolectada y enviada al BLH • registro de consejerías personalizadas • registro de atenciones brindadas 	✓			
9	Realiza desinfección de hielera de transporte de leche humana cada semana	✓			Todos los lunes de el SPTALCP
10	Realiza limpieza y desinfección del área cada semana. <ul style="list-style-type: none"> • Lavado de refrigeradora • Lavado de muebles • Lavado de paredes 	✓			Todos los lunes de el SPTALCP

ANEXO 16 CONTROL DE CALIDAD DE LECHE HUMANA

ANÁLISIS FÍSICO-QUÍMICO DE LA LECHE HUMANA PROCEDENTE DE CRLH / MAYO/ 2022																	
CRLH	CD	CRU	CU	HC	HN S	SNST	HNZ	N	PLL	PR	RM	SJ	SL	SM	SMC	Z	TOTAL
Aceptado para	3,605	4,47	0,875	0,675	0,22	6,88	1,31	0,955	1,215	0	1,575	1,735	0,215	2,365	2,49	2,14	30,725
Descartado	0,27	0,38	0	0	0	0,56	0,05	0,21	0,02	0,11	3,255	0,165	0,1	1,16	0	1,13	7,41
Total proces:	3,875	4,85	0,875	0,675	0,22	7,44	1,36	1,165	1,235	0,11	4,83	1,9	0,315	3,525	2,49	3,27	38,135
Tipo de descarte	CD	CRU	CU	HC	HN S	SNST	HNZ	N	PLL	PR	RM	SJ	SL	SM	SMC	Z	TOTAL
Embalaje	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Suciedades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,095	0	0	0,095
Color	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Olor	0,27	0,38	0	0	0	0,56	0,025	0,15	0,02	0,11	3,255	0,165	0,1	1,065	0	1,13	7,23
Acidez alta	0	0	0	0	0	0	0,025	0,06	0	0	0	0	0	0	0	0	0,085
Total descart	0,27	0,38	0	0	0	0,56	0,05	0,21	0,02	0,11	3,255	0,165	0,1	1,16	0	1,13	7,41
Acidez Domic	CD	CRU	CU	HC	HN S	SNST	HNZ	N	PLL	PR	RM	SJ	SL	SM	SMC	Z	TOTAL
1-1.99	0	0,07	0	0,04	0	0,135	0,085	0	0,02	0	0	0	0	0	0	0	0,35
2.0-3.99	2,47	3,445	0,585	0,35	0,22	4,89	1,13	0,495	0,9	0	1,41	1,27	0,165	1,9	1,745	1,785	22,76
4.0-5.99	1,025	0,905	0,19	0,145	0	1,615	0,095	0,34	0,2	0	0,095	0,28	0,05	0,39	0,66	0,275	6,265
6.0-7.99	0,11	0,05	0,1	0,14	0	0,24	0	0,12	0,095	0	0,07	0,185	0	0,075	0,085	0,08	1,35
mas de 8.0	0	0	0	0	0	0	0,025	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,025
Indice de descarte	CD	CRU	CU	HC	HN S	SNST	HNZ	N	PLL	PR	RM	SJ	SL	SM	SMC	Z	TOTAL
IDEAL																	
MENOR A 15%	007%	008%	000%	000%	000%	008%	004%	018%	002%	100%	067%	009%	032%	033%	000%	035%	018%

ANEXO N° 17

SOLICITUD DE CONFECCIÓN DE ROPA PARA EL CRLH

CODIGO (*)	DENOMINACIÓN - DESCRIPCIÓN	CANT. SOLIC.	CANT. SERVICIO
	<p>Preparación de Abalorios para Modelos de venta de lactados de leche humana.</p> <p>Modelos: CRLH Prentish</p>	10	

HOSPITAL NACIONAL "Dr. JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ" ZACAMIL, SAN SALVADOR. HOJA DE SOLICITUDES. CENTRO DE COSTE: 025. DESTINO: SUMINISTRO. SERVICIO: Prentish. FARMACIA: [] SERVICIOS GENERALES: [x].

FECHA: 12/11/2021. MANTENIMIENTO: []

NOMBRE Y Apellido (Solicitante): [] V.B.O. Subdirector: []

LIKENCIA EN ENFERMERIA I.V.P.E. No. A-2095



ANEXO N° 18

PLAN DE MEJORA DEL CRLH

HOSPITAL NACIONAL ZACAMIL
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
PLAN DE MEJORA

FECHA: 8 FEBRERO 2021

AREA: PEDIATRIA

JEFA DE UNIDAD: LIC. EDITH MATILDE AMAYA

DIRIGIDO A: personal de enfermería que asiste CRLH

OBJETIVO: 1. Fortalecer la técnica, almacenamiento de leche humana recolectada

2. mejorar la calidad de leche enviada BLH

PROBLEMA A SOLUCIONAR	COMPROMISOS	RESPONSABLE.	TIEMPO DE EJECUCION	EVALUACION
Identificación de frascos con leche humana enviados a banco de leche humana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar los lineamientos de los centros recolectores de leche. 2. Aclarar dudas con coordinadora del banco de leche humana de la región metropolitana. 3. Retomar observaciones que se realicen en libro de envió 	<p>Jefe de unidad Lic. Amaya</p> <p>Enfermera asignada para el CRLH</p>	<p>Todo el mes de febrero y Marzo 2021</p>	<p>Con las acciones que se realizaron se corrigieron los errores identificados y se disminuyó el descarte de leche humana enviado.</p> <p>Se mejoró la calidad de leche humana enviada.</p> <p>Durante el mes ya no se rechazó leche.</p>

HOSPITAL NACIONAL ZACAMIL.
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
PLAN DE MEJORA.

FECHA: 20 SEPTIEMBRE 2021

AREA: PEDIATRIA

JEFE DE UNIDAD: LIC. EDITH MATILDE AMAYA

DIRIGIDO A: UNIDAD DE PEDIATRIA.

OBJETIVO: 1. Gestionar a la alta gerencia del departamento de enfermería la solicitud de una enfermera exclusivo para asignación del CRLH.

2. mejorar la calidad, calidez, eficiencia y eficacia del CRLH.

PROBLEMA A SOLUCIONAR	COMPROMISOS	RESPONSABLE.	TIEMPO DE EJECUCION	EVALUACION
Asignación de una enfermera para cubrir el CRLH de lunes a viernes 8 horas diarias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar por escrito a jefatura de departamento de enfermería la asignación del recurso para dicha función. 2. informar por escrito la productividad del CRLH. De manera semestral. 	Jefe de unidad Lic. Edith Amaya	Los próximos 3 meses del año 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Con las acciones que se realizaron se logró asignar un recurso de enfermería de la unidad de pediatría que pasara a funciones en el CRLH a partir de enero 2022 según lo solicitado de 8 horas diarias.
	<ol style="list-style-type: none"> 3. capacitar al personal para seleccionar la disponibilidad, actitud quien cubrirá la función. 4. analizar las asignaciones específicas del CRLH 5. tener disponible la sustitución de otra enfermera capacitada para cubrir eventos de permisos, e incapacidades, etc. 			<p>Reforzando la plantilla del personal para no limitar las actividades en la Atención de paciente pediátrico.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quedan definidas las actividades a cumplir en CRLH. Por enfermera asignada. • Se tiene la persona que cubrirá dicha función de ser necesario

ANEXO 19

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DE LA USUARIA DEL CRLH

HOSPITAL NACIONAL ZACAME, JUAN JOSE FERNANDEZ
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
UNIDAD DE PEDIATRIA
LISTA DE SATISFACCION AL USUARIO

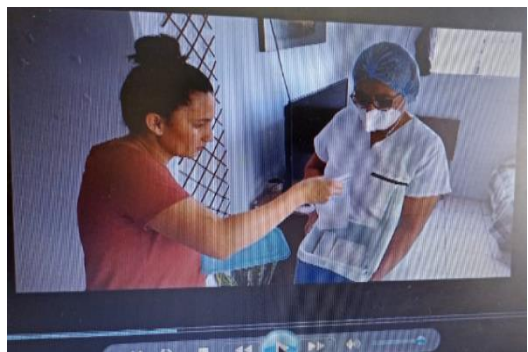
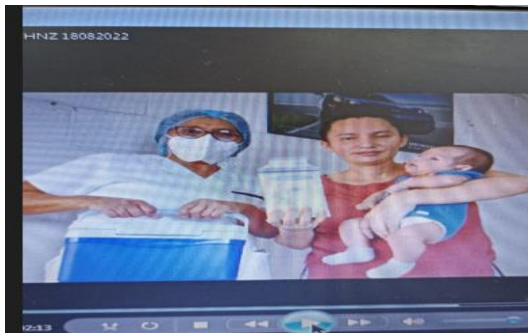
OBJETIVO: Brindar atención de enfermería con calidad calidez eficiencia a usuarias internas y externas del CRLH

FECHA: _____ AREA: _____
RESPONSABLE: _____

- 1- Cuando se dirigen a usted la llaman por su nombre?
SI _____ no _____
- 2- Conoce el nombre de la persona del Centro Recolector de Leche Humana que le atiende?
SI _____ no _____
- 3- Le mantienen condiciones de privacidad al brindarle la atención?
SI _____ no _____
- 4- Que le ha parecido la atención sobre extracción y estimulación de lactancia materna por parte del personal del CRLH.
- 5- Con que frecuencia le han estimulado la producción de leche materna, durante su hospitalización?
- 6- Le han explicado sobre los beneficios y las ventajas de la lactancia materna?
SI _____ no _____
- 7- Su leche es para consumo propio o para donación?
- 8- Cuales han sido los resultados de recibir atención por parte del personal del Centro Recolector de Leche Humana?
- 9- Que sugerencias nos recomendaría para mejorar la atención del Centro Recolector de Leche Humana?

ANEXO 20

RECOLECCIÓN DE LECHE HUMANA DOMICILIAR



ANEXO N° 21

VIDEO DE SATISFACCIÓN DEL USUARIO (CAPTUR)



ANEXO N° 22

CUADRO DE PATOLOGÍAS RELACIONADAS A LA LACTANCIA METERNA

Cuadro N° 13 Patologías relacionadas a la lactancia materna y su relación costo beneficio en el desarrollo del proyecto

	Periodo sin implementación del proyecto de mejora	Periodo con implementación del proyecto de mejora
Patologías relacionadas a la Lactancia materna	De julio 2019 a diciembre 2020	Enero 2021 a junio de 2022
Enterocolitis	57	37
Bajo peso	40	22
Fiebre por deshidratación	72	36
Transgresión alimentarias	33	20
total	202	115
Costo de atención del niño por promedio de 7 días de estancia hospitalaria \$1165.78	\$235, 487,56	\$ 134,064.70
	Ahorro institucional de \$101,422.86	