

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

**Revisión Bibliográfica Sistemática Entre Octubre 2022 y Marzo 2023 de Modelos de
Asignación de Personal de Enfermería en la Literatura Disponible del Periodo Entre 2012
a 2023 para la Definición de un Estándar Aplicable a un Servicio de Hospitalización en
una Clínica de Segundo Nivel de Atención**

Autor

Juan Camilo Castellanos Monsalve

Corporación Universitaria Iberoamericana

Especialización Gerencia de la Calidad en Salud

Bogotá D.C

Mayo 2023

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

**Revisión Bibliográfica Sistemática Entre Octubre 2022 y Marzo 2023 de Modelos de
Asignación de Personal de Enfermería en la Literatura Disponible del Periodo Entre 2012
a 2023 para la Definición de un Estándar Aplicable a un Servicio de Hospitalización en
una Clínica de Segundo Nivel de Atención**

Juan Camilo Castellanos Monsalve

Corporación Universitaria Iberoamericana

Docente asesor

Paola Andrea Ruiz Burgos

Especialización Gerencia de la Calidad en Salud

Bogotá D.C

Mayo 2023

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

Tabla de Contenido

Capítulo 1. Descripción General del Proyecto	7
Problema de Investigación	7
Objetivos	9
Justificación	10
Capítulo 2. Marco de Referencia.....	11
Marco teórico.....	11
Marco conceptual	16
Marco legal.....	19
Capítulo 3. Marco Metodológico.....	22
Tipo de Estudio.....	22
Enfoque.....	22
Procedimientos.....	23
Técnicas para la recolección de la información	24
Técnicas para el análisis de la información	26
Consideraciones éticas	27
Capítulo 4. Análisis de Resultados.....	28
Análisis.....	28
Síntesis	43
Discusión	50
Conclusiones	51
Referencias.....	53
Anexos.....	58

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

Índice de Tablas

Tabla 1. Matriz de facetas aplicada para realización de la fase de búsqueda en el presente proyecto de revisión bibliográfica.	25
Tabla 2. Esquema de análisis aplicado a estudio id 01.....	28
Tabla 3. Esquema de análisis aplicado a estudio id 02.....	30
Tabla 4. Esquema de análisis aplicado a estudio id 03.....	32
Tabla 5. Esquema de análisis aplicado a estudio id 04.....	33
Tabla 6. Esquema de análisis aplicado a estudio id 05.....	34
Tabla 7. Esquema de análisis aplicado a estudio id 06.....	36
Tabla 8. Esquema de análisis aplicado a estudio id 07.....	38
Tabla 9. Esquema de análisis aplicado a estudio id 08.....	39
Tabla 10. Esquema de análisis aplicado a estudio id 09.....	40
Tabla 11. Esquema de análisis aplicado a estudio id 10.....	42
Tabla 12. Síntesis estudios seleccionados.	44

Índice de Anexos

Anexo 1. Esquema análisis documentos.....	58
Anexo 2. Plantilla banco de documentos.....	59

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

Introducción

La presente investigación se realiza en el marco de la Especialización en Gerencia en Servicios de Salud con enfoque en Calidad, con el objetivo de desarrollar las competencias necesarias para la gestión eficiente y eficaz de los servicios de salud. En particular, el proyecto de grado se enfoca en encontrar un modelo de asignación de personal de enfermería para un servicio de hospitalización que permita brindar una atención de calidad y oportuna a los pacientes. Con este propósito, se llevará a cabo una revisión sistemática de la literatura para identificar los enfoques más eficaces y equilibrados de los modelos de asignación de personal de enfermería. Los resultados de esta investigación serán de gran utilidad para la toma de decisiones en la gestión de los servicios de salud y permitirán contribuir a la mejora continua de la atención al paciente.

La necesidad surge debido a que, en algunos casos, la asignación de personal de enfermería en los servicios hospitalarios de Colombia ha sido realizada mediante criterios subjetivos, sin contar siempre con un respaldo investigativo o científico previo. Es importante señalar que esta situación no aplica de manera generalizada a todos los centros de salud del país, ya que algunos podrían estar llevando a cabo un enfoque más basado en evidencia para asignar el personal de enfermería. Con el propósito de definir la mejor opción de organización del talento humano en enfermería, aplicable a la práctica en los servicios de hospitalización de una institución de segundo nivel de atención, se llevó a cabo una revisión bibliográfica sistemática cualitativa de modelos de asignación de personal de enfermería en dichos servicios. Para ello, se usó el Framework ReSiste-CSH como metodología para revisión de literatura, el cual consta de cuatro fases: búsqueda, evaluación, análisis y síntesis. La búsqueda se llevó a cabo en bases de datos científicas que aporten documentación de calidad,

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

consultando la bibliografía disponible en la web correspondiente al periodo de 2012 a 2023, las demás fases se describen al detalle en la metodología definida para la investigación.

Se concluye que la asignación adecuada de personal de enfermería en áreas de hospitalización es fundamental para brindar una atención de calidad a los pacientes. Existen múltiples formas de asignación de personal, incluyendo la escala de niveles de cuidado, la evaluación objetiva de la carga de trabajo generada electrónicamente, la organización por equipos entre enfermeras y auxiliares, ente otros. La exposición a turnos con un alto nivel de enfermeros registrados se asocia con una menor probabilidad de mortalidad, mientras que un bajo nivel se asocia con una mayor probabilidad de mortalidad. Es esencial contar con una asignación adecuada del personal para garantizar una atención eficiente y efectiva para los pacientes. La investigación disponible muestra múltiples instrumentos que pueden ser aplicados para determinar objetivamente un modelo a seguir, sin embargo, la investigación de enfermería en Colombia está limitada en al área administrativa.

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

Capítulo 1. Descripción General del Proyecto

Problema de Investigación

¿Cuál es el modelo de asignación de personal de enfermería más adecuado y equilibrado para garantizar una atención de calidad en un servicio de hospitalización en una clínica de segundo nivel de atención, según la literatura disponible en el periodo de 2012 a 2023?

La carga de trabajo de enfermería es un factor crítico en la atención de pacientes hospitalizados y ha sido objeto de numerosos estudios en la literatura científica. Los eventos adversos en pacientes son una preocupación importante en el ámbito de la atención médica, y la carga de trabajo de enfermería es un factor clave que influye en la ocurrencia de estos eventos. En particular, diversos estudios han demostrado que la carga de trabajo de enfermería, medida como el número de pacientes asignados por enfermera, está relacionada positivamente con la mortalidad de los pacientes y con la probabilidad de infecciones hospitalarias. Además, se ha encontrado que los eventos adversos como caídas, úlceras por presión, extubación no planificada, neumonía adquirida en el hospital e infección de tracto urinario tienen una correlación positiva con el número de paciente-enfermera, con un mayor número de eventos en asignaciones de más de 11 pacientes por enfermera en comparación con menos de siete pacientes por enfermera. Es importante destacar que la ocurrencia de eventos adversos durante la administración de medicamentos tiene poca asociación con la relación número de pacientes enfermera – paciente. Además, se ha encontrado que los eventos adversos suceden con más frecuencia durante los turnos con menos personal de enfermería en general. En resumen, la relación entre el número de pacientes por enfermera y la calidad de atención en hospitales está fuertemente correlacionada y debe ser objeto de estudio

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

para garantizar una atención de calidad a los pacientes¹. En este contexto, surge la necesidad de analizar cuál es el modelo de asignación de personal de enfermería más adecuado y equilibrado para garantizar una atención de calidad en un servicio de hospitalización en una clínica de segundo nivel de atención, según la literatura disponible en el periodo de 2012 a 2023.

Aunque existen teorías y modelos científicos para el cuidado de los pacientes, en la práctica todavía se utilizan métodos empíricos heredados de generaciones anteriores. En la actualidad esta forma de manejo se ha estado reinventando ya que la investigación en enfermería ha tenido gran relevancia y se viene superando la dependencia sobre otras profesiones que clásicamente se les ha reconocido la capacidad investigadora².

Las decisiones gerenciales deben basarse en información detallada del comportamiento de los organismos dentro de la empresa, en el caso del gremio de la enfermería, siendo este el principal actor sobre el cuidado de los pacientes es necesario ejecutar decisiones objetivas que impacten al adecuado abordaje del paciente y la satisfacción del trabajador. No es adecuado seguir confiando en suposiciones débiles o modelos empíricos obsoletos para el manejo del talento humano, especialmente cuando existe información actualizada y precisa a nuestra disposición en la actualidad.

¹ Santa, K (2020), Modelos de atención de enfermería administrativos y asistenciales de asignación del personal de enfermería y su relación con la seguridad clínica y la satisfacción del paciente y del personal de enfermería. https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4595/32859962_2020.pdf?sequence=5&isAllowed=y

² Gómez, A. (2017). La investigación en enfermería. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2254-28842017000100001#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20en%20Enfermer%C3%ADa%20se,act%C3%BAa%2C%20obtener%20conocimiento%20y%20aplicarlo.

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

Hacer una revisión detallada de la bibliografía disponible para diseñar un modelo de administración del talento humano en enfermería en cuanto a la asignación de personal en relación a la cantidad de pacientes surge para contribuir a una mejor toma de decisiones a nivel directivo y potenciar el servicio ofrecido por las instituciones de salud. El impacto y la utilidad que puede tener es amplia, un trabajo de investigación no tiene por qué ser multidisciplinar, costoso y complejo, sino que puede analizarse cualquier pequeño detalle de nuestra labor diaria, y no por ello ser menos científico. La investigación en enfermería es necesaria para reflexionar sobre la realidad en la que actuamos, obtener conocimiento y aplicarlo en beneficio de nuestros pacientes y de la calidad de los servicios de salud³.

Objetivos

Objetivo General

Realizar una revisión bibliográfica sistemática de los modelos de asignación de personal de enfermería publicados en la literatura desde 2012 hasta 2023, con el fin de definir un estándar aplicable a un servicio de hospitalización en una clínica de segundo nivel de atención.

Objetivos Específicos

- Realizar una revisión sistemática de la literatura para identificar los enfoques más eficaces y equilibrados de los modelos de asignación de personal de enfermería, que

³ Gómez, A. (2017). La investigación en enfermería.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2254-28842017000100001#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20en%20Enfermer%C3%ADa%20se,act%C3%BAa%2C%20obtener%20conocimiento%20y%20aplicarlo.

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

puedan ser aplicados en un servicio de hospitalización en una clínica de segundo nivel de atención.

- Identificar los modelos de asignación de personal de enfermería en la literatura disponible en el periodo de 2012 a 2023.
- Evaluar críticamente los modelos identificados para determinar su aplicabilidad y adaptabilidad al servicio de hospitalización de la clínica de segundo nivel de atención.
- Seleccionar el modelo de asignación de personal de enfermería que mejor se adapte a las necesidades del servicio de hospitalización en la clínica de segundo nivel de atención.
- Proponer un estándar de asignación de personal de enfermería basado en el modelo seleccionado para ser aplicado en el servicio de hospitalización de la clínica de segundo nivel de atención.

Justificación

Las instituciones de salud se están reinventando en sus modelos de atención con un enfoque integral en el tratamiento del paciente, ahora se reconoce que hay dimensiones del ser humano importantes de abordar para garantizar una recuperación exitosa. En las instituciones de salud el personal de enfermería usualmente es el gremio más grande, se encuentra en las diferentes áreas: asistenciales, administrativas, gerenciales y operativas, intervienen constantemente en el tratamiento del paciente y su rol es fundamental para llevar a cabo los procesos misionales de la empresa. El personal de enfermería no es ajeno a los cambios que ha tenido los modelos de atención provenientes de las mismas exigencias de los usuarios, superando las generaciones de enfermería tradicional empírica a modelos de enfermería

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

técnico científico basado en la evidencia. El desarrollo investigativo de las enfermeras está apuntando a mejorar los planes de cuidado a los pacientes de una manera integral, por lo cual dentro de una planeación operativa asistencial definir una asignación de personal de enfermería es fundamental para garantizar que las actividades de atención al usuario y sus necesidades se cumplan oportunamente.

Una revisión bibliográfica es una herramienta fundamental en la investigación, ya que permite recopilar información relevante y actualizada acerca de un tema específico. En el caso de la asignación de personal de enfermería en un servicio de hospitalización, es necesario contar con una base teórica sólida y actualizada para poder diseñar un modelo de asignación de personal basado en evidencia científica. La revisión bibliográfica permitirá recopilar información relevante sobre modelos de asignación de personal de enfermería, identificar las mejores prácticas y evaluar la eficacia de los mismos, lo que permitirá fundamentar la organización y método de enfermería en un servicio de hospitalización de una manera rigurosa y objetiva. Además, la revisión bibliográfica posibilita identificar brechas en la investigación y establecer áreas para futuras investigaciones sobre este tema.

Capítulo 2. Marco de Referencia

Marco Teórico

Antecedentes

Nacional: Santa (2020), presenta un estudio de revisión bibliográfica llamado Modelos de atención de enfermería administrativos y asistenciales de asignación del personal de enfermería y su relación con la seguridad clínica y la satisfacción del paciente y del personal de enfermería, con el objetivo de Analizar la relación existente entre la asignación del personal de

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

Enfermería con la seguridad clínica y la satisfacción del paciente y del personal de enfermería, según la literatura disponible con una revisión sistemática de la literatura, para el periodo temporal comprendido desde el año 2010 hasta 2019, los artículos revisados mostraron una relación entre la carga de trabajo de enfermería, descrita como mayor número de pacientes asignados por enfermera con mayor probabilidad de mortalidad de los pacientes.

Henao y Fernández (2017), realizan un Diseño de un método administrativo para asignación de carga laboral en el área de enfermería y auxiliares de enfermería según el grado de dependencia del paciente en el área de hospitalización de una clínica de mediana complejidad en Cali, la población objeto de estudio está conformada por personal de enfermería profesional y auxiliares de enfermería con experiencia laboral mayor a un año, en los resultados se evidencia que la carga laboral es totalmente diferente en los tipos de dependencia del paciente y que además la variable de la familia influye en el consumo de tiempo por actividad realizada.

Forero (2022), en su proyecto Estrategia para asignación de paciente/enfermera en los servicios de hospitalización adultos en instituciones de alta complejidad hace una revisión de la literatura en la modalidad de panorámica o exploratoria con enfoque cualitativo, en procura de identificar reportes realizados en términos de optimización del Recurso Humano, mejoramiento la calidad, la Oportunidad de la atención y la organización del trabajo enfermería de forma efectiva y eficiente, lo que se pretende es identificar en las publicaciones de corte académico y literatura gris, contenidos alrededor de los métodos de asignación de profesionales de enfermería para el cuidado de adultos hospitalizados como lo son el modelo asignación paciente/enfermera, las escalas de niveles de cuidado, los estudios revisados coinciden en que la asignación del personal de enfermería debe realizarse teniendo en cuenta el nivel de

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

dependencia de los pacientes y su condición clínica, más no por número de pacientes o cantidad por profesional, ya que esto no permite realizar una adecuada planeación y ejecución del cuidado de enfermería que requieren los pacientes en los servicios de hospitalización.

Gaviria (2012), hace un estudio en Planeación del personal requerido de enfermería para responder a las necesidades de cuidado, se realiza una aproximación a los conceptos y metodologías alrededor de la planeación del personal de enfermería requerido para dar respuesta a las necesidades de cuidado de individuos, familias y colectivos, finalmente resuelve que la planeación del talento humano en enfermería debe basarse en las necesidades de los pacientes, las familias y los colectivos humanos en una forma objetiva y pertinente y cercana al contexto y a las condiciones que rodean el acto del cuidado.

Internacional: Meyer, Fraser, Emeny (2020), mediante su estudio Desarrollo de una herramienta de asignación de enfermería utilizando puntajes de agudeza de carga de trabajo buscaban determinar una práctica justa y consistente para crear asignaciones de enfermería, al final se concluyó que el uso de puntajes de carga de trabajo de enfermería generados electrónicamente, combinados con las proporciones tradicionales de enfermera por paciente, proporciona necesidades precisas de personal de enfermería en tiempo real que pueden informar las mejores prácticas en la dotación de personal.

Herlina, Kurniati & Alimul (2017), en su estudio Método de asignación de equipos en la mejora de la enfermera Desempeño en el Hospital, analiza la influencia del equipo método de asignación en la mejora del desempeño del enfermero en el hospital a través de la investigación transversal, esta fue una investigación cuantitativa, el resultado hay una influencia general de la asignación del equipo en la enfermería, se concluye que el desempeño de las

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

enfermeras hospitalarias se puede mejorar a través de la aplicación del equipo métodos de asignación en el cuidado de enfermería.

Meza (2009), realiza un estudio Dotación de recursos humanos en enfermería con base en las necesidades de pacientes hospitalizados, su objetivo principal es calcular la dotación del recurso humano necesario de enfermería por servicio a partir de las necesidades de atención de los pacientes por medio de un estudio descriptivo, transversal que recurre a una metodología novedosa basada en criterios teóricos y técnicos administrativos orientados hacia el requerimiento óptimo del recurso humano de enfermería, finalmente concluye que el profesional de la administración de los cuidados de enfermería conocer las condiciones y el nivel de dependencia de los pacientes a su cargo de tal manera que pueda definir cuánto personal requiere para su cuidado de calidad.

Teorías de Enfermería

La Teoría de las Necesidades de Virginia Henderson sostiene que el objetivo principal de la enfermería es ayudar a los pacientes a satisfacer estas necesidades básicas y a alcanzar un estado óptimo de salud. Estas necesidades básicas incluyen el alivio del dolor, la nutrición adecuada, el sueño y el descanso, la eliminación de desechos corporales, el mantenimiento de la higiene y la protección contra peligros. Respecto a la asignación de personal de enfermería, la teoría sugiere que se debe asignar personal en función del número de pacientes y de las necesidades específicas de cada uno, lo que nos lleva a pensar que se debe evaluar cuidadosamente el número de pacientes que requieren atención y la complejidad de sus necesidades de cuidado, para poder asignar el personal adecuado. Si hay una gran cantidad de pacientes o si algunos pacientes tienen necesidades complejas que requieren una atención

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

especializada, se debe asignar más personal de enfermería para garantizar que todos los pacientes reciban la atención adecuada.⁴

La Teoría de las Demandas de Dorothea Orem, también conocida como Teoría del Déficit de Autocuidado, se enfoca en la idea de que los individuos tienen la capacidad de cuidarse a sí mismos, pero en ocasiones necesitan ayuda para hacerlo. Esta teoría sostiene que la enfermería es un proceso de ayuda a los individuos para realizar actividades de autocuidado que les permitan satisfacer sus necesidades de salud y mantener un estado óptimo de bienestar. En cuanto a la asignación de personal de enfermería, la Teoría de las Demandas de Dorothea Orem sugiere que se debe considerar la complejidad de las actividades de autocuidado que deben realizar los pacientes. Cada paciente tiene diferentes necesidades de autocuidado y requiere diferentes niveles de ayuda para satisfacerlas. Por lo tanto, se debe evaluar cuidadosamente las actividades de autocuidado que cada paciente necesita y asignar el personal adecuado para satisfacer estas necesidades.⁵

El Modelo de Sistemas de Betty Neuman es una teoría de enfermería que se enfoca en la relación entre el ambiente y la salud de los individuos. Esta teoría sostiene que la salud es un estado dinámico de equilibrio entre los factores internos y externos del individuo, y que los enfermeros deben considerar la totalidad de los factores que pueden afectar el estado de salud de un individuo. En cuanto a la asignación de personal de enfermería, el Modelo de Sistemas de Betty Neuman sugiere que se deben considerar los factores ambientales que pueden afectar

⁴ Rodríguez, A. (2022). Virginia Henderson, Cuidado aliativo desde una perspectiva holística. Revista ocronos. <https://revistamedica.com/virginia-henderson-cuidado-paliativo/#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20Virginia%20Henderson,de%20funcionar%20de%20forma%20independiente>.

⁵ Vega, O. (2007) Teoría del déficit del autocuidado: interpretación desde los elementos conceptuales. Revista ciencia y cuidado. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-TeoriaDelDeficitDeAutocuidado-2534034.pdf>

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

la salud del individuo, como el ambiente físico, social y psicológico. Además, se debe evaluar cuidadosamente el nivel de estrés que puede estar experimentando el paciente debido a su enfermedad y al ambiente en el que se encuentra.⁶

El Modelo de Cuidado de Enfermería de Faye Glenn Abdellah es una teoría de enfermería que se enfoca en el cuidado individualizado y holístico de cada paciente. Esta teoría sostiene que el objetivo principal de la enfermería es ayudar a los pacientes a lograr su máximo potencial de salud, independientemente de su edad, género, raza, religión o estado socioeconómico. En cuanto a la asignación de personal de enfermería, el Modelo de Cuidado de Enfermería de Faye Glenn Abdellah sugiere que se deben asignar enfermeros que estén capacitados para proporcionar un cuidado individualizado y holístico a cada paciente. Se debe tener en cuenta la experiencia y habilidades del enfermero, así como la complejidad de la atención que requiere el paciente.⁷

Marco Conceptual

Enfermería

La enfermería abarca los cuidados autónomos y en colaboración que se prestan a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermas o sanas, en todos los contextos, e incluye la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y los cuidados de los enfermos, discapacitados y personas moribundas. Funciones esenciales de la enfermería

⁶ Betty Neuman: Modelo de sistemas de Neuman. Enfermería virtual. <https://enfermeriavirtual.com/betty-neuman-modelo-de-sistemas-de-neuman/>

⁷ Faye Abdellah: Tipología de los 21 problemas de enfermería. Enfermería virtual. <https://enfermeriavirtual.com/faye-abdellah-tipologia-de-los-21-problemas-de-enfermeria/>

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

son la defensa, el fomento de un entorno seguro, la investigación, la participación en las políticas de salud y en la gestión de los pacientes y los sistemas de salud, y la formación⁸.

Enfermera Profesional

La enfermera es una persona que ha completado un programa de educación básica general en enfermería y está autorizada por la autoridad reguladora pertinente para ejercer la enfermería en su país. La formación básica en enfermería es un programa de estudio reconocido formalmente que proporciona una base amplia y sólida en las ciencias del comportamiento, la vida y la enfermería para la práctica general de la profesión, así como para un papel de liderazgo y para la formación postbásica para una especialidad o la práctica de la enfermería avanzada. La enfermera está preparada y autorizada a llevar a cabo el ámbito general de la práctica de la enfermería, incluida la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y el cuidado de las personas con enfermedades físicas, mentales y discapacitadas de todas las edades y en todos los entornos de atención de salud y otros contextos de la comunidad; impartir enseñanzas en materia de atención de salud; participar plenamente como miembro del equipo de salud; supervisar y formar a auxiliares de enfermería y de salud; y (5) participar en la labor de investigación⁹.

Auxiliar de Enfermería

Personal de salud con formación técnica, cuyas funciones son asistir al personal profesional (médicos y enfermeros) en sus labores. La asistencia no solo se limita a las funciones estrictamente asistenciales y de confort del paciente, sino que también se incluye

⁸ Consejo Internacional de Enfermeras. (2002). Definiciones. Definición de enfermería <https://www.icn.ch/es/politica-de-enfermeria/definiciones>

⁹ Consejo Internacional de Enfermeras. (1987). Definiciones. Definición de enfermera <https://www.icn.ch/es/politica-de-enfermeria/definiciones>

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

apoyo administrativo y en menor medida la colaboración en actividades docentes y de investigación¹⁰.

Gerencia en Enfermería

Arte que busca conducir a sus subordinados de manera estratégica, multidisciplinaria y organizativa para brindar una atención de calidad, logrando que haya un equilibrio entre el paciente, los subordinados y la institución¹¹.

Modelo de Atención de Enfermería

Son modelos conceptuales, representan una carta de navegación para la práctica de enfermería que evita que ésta se base en preconcepciones, intuiciones, rutinas y rituales, refuerzan la identidad de las enfermeras, al crear un pensamiento y un lenguaje compartido entre quienes las siguen, refuerzan la importancia del ser humano como centro de atención para el cuidado y, de esta manera, permiten identificar con mayor claridad cuál es la contribución de las enfermeras, como parte de un equipo interdisciplinario, a los servicios de salud¹².

Asignación Personal de Enfermería

Los métodos de asignación personal de enfermería profesional se relacionan con la adecuación de la actividad, la plantilla y las cargas de trabajo de Enfermería. También se

¹⁰ Santa, K (2020), Modelos de atención de enfermería administrativos y asistenciales de asignación del personal de enfermería y su relación con la seguridad clínica y la satisfacción del paciente y del personal de enfermería. https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4595/32859962_2020.pdf?sequence=5&isAllowed=y

¹¹ Ortiz, J. y Gomez, D. (2010). Una aproximación al concepto de gerencia y administración aplicado a la disciplina de enfermería. Universidade Federal do Rio de Janeiro. <https://www.redalyc.org/pdf/1277/127715324027.pdf>

¹² Santa, K (2020), Modelos de atención de enfermería administrativos y asistenciales de asignación del personal de enfermería y su relación con la seguridad clínica y la satisfacción del paciente y del personal de enfermería. https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4595/32859962_2020.pdf?sequence=5&isAllowed=y

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

pretende determinar la repercusión de la actividad sobre los resultados en salud y tienen por objetivo asegurarse que el número apropiado de personas, con las cualificaciones y especificaciones que la organización necesita, estará disponible en el tiempo, momento y lugar requerido¹³.

Hospitalización

Es el servicio que presta atención en salud a pacientes que por su condición de salud requieren estancia hospitalaria mayor a 24 horas para monitorización o realización de procedimientos¹⁴.

Marco Legal

Ley 1751 de 2015 establece la importancia de una gestión del talento humano en salud eficiente y efectiva para el buen funcionamiento del sistema de salud y la atención de las necesidades de la población. Los trabajadores en salud debe ser objeto de políticas y estrategias específicas que permitan garantizar su desarrollo, formación, capacitación, bienestar, seguridad y protección social, con el fin de mejorar la calidad de los servicios de salud prestados a la población. Además, determina que el Ministerio de Salud y Protección Social debe liderar la formulación, implementación y seguimiento de la política nacional de talento humano en salud, con la participación de las entidades territoriales y los actores del sector salud.

¹³ Forero, Y. P. (2022). Estrategia para asignación de paciente/enfermera en los servicios de hospitalización adultos en instituciones de alta complejidad. Universidad del Bosque. <http://hdl.handle.net/20.500.12495/6925>.

¹⁴ Ministerio de Salud y Protección Social. (2019). Resolución 3100 de 2019. <https://scare.org.co/wp-content/uploads/resolucion-3100-de-2019-versi%C3%B3n-copias-y-pegar.pdf>

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

La OMS en los documentos: Estrategia mundial de recursos humanos para la salud, Recursos humanos para la salud, para todas las personas, en todos los lugares y el Informe mundial sobre la fuerza laboral en salud ,habla importancia de una fuerza laboral suficiente y equilibrada: La OMS destaca la necesidad de contar con un número adecuado de trabajadores de salud y de equilibrar su distribución geográfica para garantizar una cobertura adecuada de los servicios de salud en todas las comunidades. Mejorar la motivación y satisfacción de los trabajadores de salud a través de salarios y condiciones de trabajo justos, así como de oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Reconoce la necesidad de una formación adecuada y continua para garantizar que los trabajadores de salud tengan las habilidades y competencias necesarias para prestar servicios de salud de calidad. Destaca la importancia de promover entornos laborales saludables y seguros para los trabajadores de salud, incluyendo la prevención de enfermedades ocupacionales y la mejora de las condiciones de trabajo. Aboga por medidas para abordar la escasez de trabajadores de salud en todo el mundo, incluyendo la mejora de la educación y la formación, la movilidad y la migración de trabajadores de salud, y el fortalecimiento de los sistemas de salud en los países de origen de los trabajadores de salud.

La Ley 911 de 2004 es la ley que regula la profesión de enfermería en Colombia y establece las competencias y responsabilidades de los profesionales de enfermería en el país. Algunos aspectos relevantes de la ley incluyen:

- La definición de la profesión de enfermería y la regulación de su ejercicio en Colombia.
- La creación del Consejo Nacional de Enfermería, que tiene como objetivo regular y supervisar el ejercicio de la enfermería en el país.

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

- La definición de las competencias y responsabilidades de los profesionales de enfermería, así como los niveles de formación requeridos para el ejercicio de la profesión.
- La regulación de la educación en enfermería en Colombia, incluyendo la acreditación de programas de formación y la creación de estándares de calidad para la formación de enfermeros y enfermeras.
- La promoción de la investigación en enfermería y la generación de conocimiento en el área de la salud.
- La creación del sistema de registro único de profesionales de enfermería, que tiene como objetivo garantizar la calidad y seguridad de los servicios de enfermería en el país

La Ley 266 de 1996, también conocida como la Ley de Enfermería, establece la regulación de la profesión de enfermería en Colombia y define el papel y las responsabilidades de los enfermeros en la atención de salud. Entre los aspectos relevantes de la ley se encuentran:

- La enfermería es una profesión que requiere una formación específica y la obtención de un título universitario.
- Los enfermeros tienen la responsabilidad de proporcionar cuidados integrales y humanizados a los pacientes, así como de fomentar su bienestar y prevención de enfermedades.
- Los enfermeros pueden ejercer en diferentes ámbitos de la atención de salud, como hospitales, clínicas, consultorios y servicios de atención domiciliaria, entre otros.

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

- Los enfermeros tienen la responsabilidad de trabajar en colaboración con otros profesionales de la salud, respetando el ámbito de competencia de cada uno.
- La ley establece la creación del Consejo Nacional de Enfermería como organismo encargado de la regulación y supervisión de la profesión de enfermería en Colombia.

El Decreto 1011 de 2006 establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención en Salud en Colombia. Este decreto define las normas y requisitos para garantizar la calidad de los servicios de salud, y promueve la mejora continua en la prestación de los mismos. El decreto establece que todas las instituciones que prestan servicios de salud deben implementar un sistema de gestión de calidad y someterse a procesos de acreditación. También se establecen las funciones y responsabilidades de las entidades encargadas de la vigilancia y control del cumplimiento de estas normas.

Capítulo 3. Marco Metodológico

Tipo de Estudio

Estudio cualitativo, integrativo, retrospectivo.

Enfoque

Revisión sistemática de la literatura sobre modelos de asignación de personal de enfermería en servicios de hospitalización aplicando el Framework ReSiste-CSH, el cual considera 4 fases para el desarrollo: búsqueda, evaluación, análisis y síntesis.

Criterios de Inclusión: Estudios sobre modelos de asignación de personal de enfermería en instituciones de salud en los servicios asistenciales, estudios sobre carga laboral

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

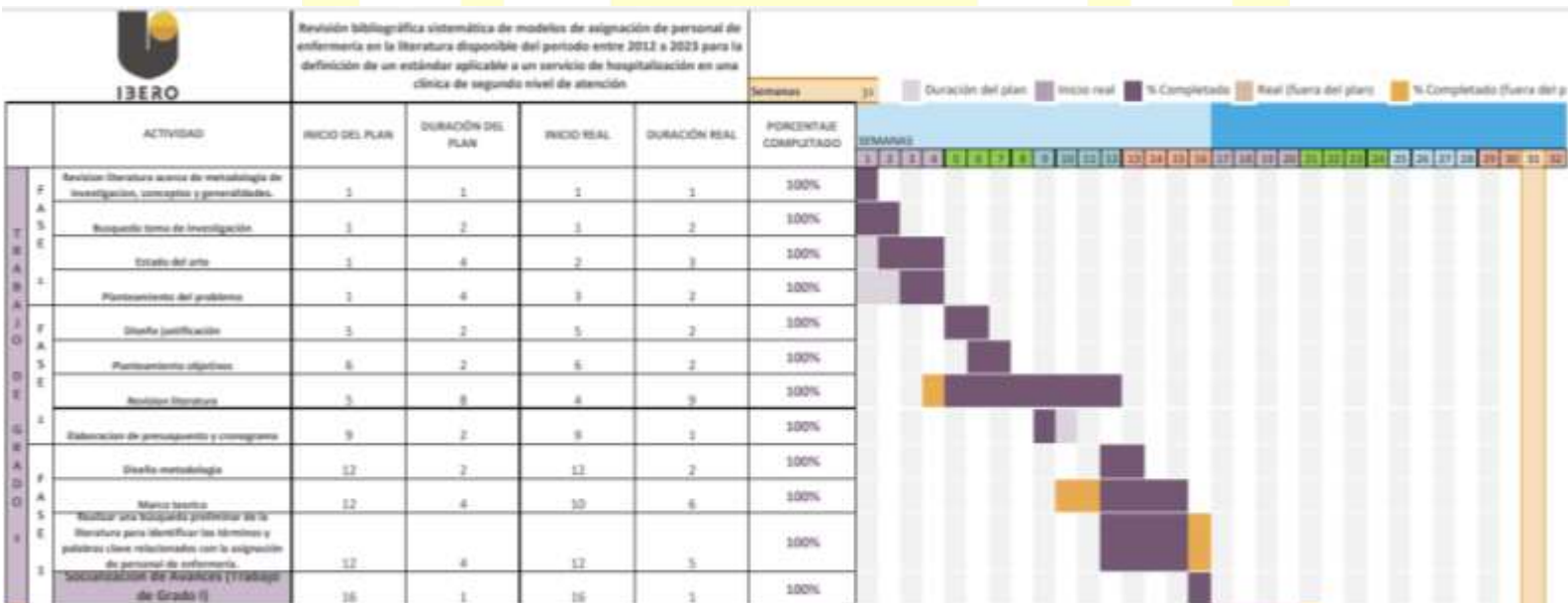
en personal de enfermería, se tienen en cuenta principalmente los ensayos controlados, ensayos clínicos, estudios de observación, estudios analíticos, se tiene en cuenta literatura gris. Los artículos deben cumplir con la estructura IMRyD o alguna similar como criterios de calidad. Se tienen en cuenta el periodo de publicación entre el 2012 hasta 2022.

Criterios de Exclusión: Estudios de modelos de asignación de personal de unidades de cuidados intensivo y cirugía, literatura anterior al 2012

Procedimientos

Figura 1

Cronograma de trabajo para el desarrollo de la investigación



REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

Además, se usa el marco de trabajo FDC para asegurar la eficacia de esta fase, el cual recomienda 3 fases sucesivas, definidas por sus siglas de la siguiente manera:

Facetar. Usa una matriz de facetas para caracterizar un proyecto de investigación, esta matriz está compuesta de 8 ítems o facetas.

Derivar. Se derivan palabras claves identificadas en cada faceta de la etapa anterior, se usa la misma matriz donde agrega una columna para las palabras clave.

Tabla1

Matriz de facetas aplicada para realización de la fase de búsqueda en el presente proyecto de revisión bibliográfica.

Faceta	Palabras clave
Objeto del estudio	Enfermería, ratio enfermera/paciente, asignación, carga trabajo, modelo asignación.
Tipo de acción	Análisis, comparación, evaluación
Marco teórico	Relación enfermera/paciente ideal, revisión modelos asignación personal de enfermería, diseño modelo asignación.
Técnicas de obtención de datos	Revisión bibliográfica sistemática, análisis crítico y comparativo
Estrategias metodológicas	Cualitativa, descriptiva, retrospectiva.
Topónimos	No aplica
Nombres propios	No aplica
Software o herramientas	No aplica

Combinar. En esta última parte se combinan grupos de palabras clave mediante operadores booleanos y así disponer comandos de búsqueda específicos en las bases de datos seleccionados, lo que nos lleva a una búsqueda más precisa de acuerdo con la necesidad de nuestra revisión. Con palabras que son sinónimas o similares se combina en el

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

buscador mediante un OR, las que sean conceptos diferentes pero que puedan cruzarse lógicamente por la naturaleza del concepto se usa AND, cuando se quiera excluir algún artículo ya sea por un concepto no deseado u otro motivo, se usa el NOT.

Durante el proceso de búsqueda se va a usar Zotero como gestor de referencias bibliográficas para recopilar y organizar los documentos. Inicialmente no se puede definir un número límite de documentos para desarrollar el trabajo, pero la cantidad mínima que va a tener en cuenta para el análisis serán de 10 trabajos, entre publicaciones nacionales e internacionales.

Evaluación. Cuando se disponga del banco de documentos se desarrolla un sistema de evaluación de estos para descartar los que no cumplan ciertos criterios de calidad basados en la estructura IMRyD o alguna equivalente a esta y que la fuente de información sea de rigor científico. Además, se tiene en cuenta los criterios de inclusión y exclusión previamente definidos con base.

Al finalizar esta etapa se organiza la información en una planilla de Excel (banco de documentos) (anexo 2) con diferentes columnas que llevan la siguiente información: título, año, lugar, objetivo, metodología, link para búsqueda.

Técnicas Para el Análisis de la Información

Las dos últimas fases que componen el Framework ReSiste-CSH son el análisis y la síntesis, a continuación, se detallan:

Análisis. Durante esta fase, se lleva a cabo un análisis sistemático de cada uno de los artículos seleccionados del banco de documentos. Se utiliza un esquema de análisis compuesto que evalúa siete aspectos clave del estudio analizado. Este formato se organiza en

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

una tabla para facilitar la comparación constante entre los diferentes artículos durante el desarrollo de la lectura y el análisis (anexo 1).

Síntesis. Es el resultado de la unión de las partes de todos los documentos analizados, presentado de manera narrativa y crítica dando respuesta a los objetivos del presente estudio.

Relacionado con la etapa de síntesis, el framework ReSiste-CSH proporciona una extensión adicional denominada "Presentación Final". Esta extensión utiliza una tabla o diagrama para sintetizar y correlacionar la información, lo que facilita la generación de conclusiones

Consideraciones Éticas

De acuerdo con el artículo 11 de la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia donde se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, el presente estudio se clasifica como una investigación sin riesgo, ya que las revisiones bibliográficas no son consideradas como investigación en seres humanos y por lo tanto, no están sujetas a evaluación ética ni a la obtención de consentimiento informado.

Las revisiones bibliográficas consisten en la búsqueda y análisis crítico de la literatura existente sobre un tema en particular y no involucran la manipulación de datos o la participación directa de seres humanos. No representan un riesgo para los sujetos de investigación y no requieren la evaluación ética que sí es necesaria para los estudios con intervención en seres humanos.

Sin embargo, se destaca que la presente revisión bibliográfica es realizada con rigor, siguiendo métodos sistemáticos para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

Capítulo 4. Análisis de Resultados

Análisis

En la revisión bibliográfica se encuentran 62 documentos, los cuales de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión se iban seleccionando o descartando, finalmente se obtienen 10 artículos relacionados con el objetivo del estudio, los cuales se organizan individualmente en el esquema de análisis (anexo 1) propuesto que señala aspectos clave del documento y permite al final realizar una comparación entre sí, a continuación, se presentan los estudios distribuidos en las fichas de los esquemas:

ID 01

Modelos de atención de enfermería administrativos y asistenciales de asignación del personal de enfermería y su relación con la seguridad clínica y la satisfacción del paciente y del personal de enfermería.

Tabla 2

Esquema de análisis aplicado a estudio ID 01

Referencia completa de la fuente	Santa, K (2020), Modelos de atención de enfermería administrativos y asistenciales de asignación del personal de enfermería y su relación con la seguridad clínica y la satisfacción del paciente y del personal de enfermería. https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4595/32859962_2020.pdf?sequence=5&isAllowed=y
Resumen informativo	La investigación analiza cómo los modelos de asignación de personal de enfermería, tanto administrativos como asistenciales, afectan la seguridad clínica y la satisfacción de pacientes y personal de enfermería. Se utilizó una revisión sistemática de la literatura, seleccionando 19 estudios de alta calidad y analizándolos en detalle. Los resultados indicaron que un modelo de asignación de personal de enfermería adecuado y suficiente tiene un impacto positivo en la seguridad clínica y la satisfacción del paciente, así como en la satisfacción del personal de enfermería. Se concluye que la asignación de personal de enfermería es un factor clave en la calidad de la atención y se recomienda que se utilicen

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

	modelos de asignación de personal que proporcionen un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo, la seguridad clínica, la satisfacción del paciente y del personal de enfermería.
Tipo de investigación Métodos de obtención de datos	La investigación es una revisión sistemática de la literatura. En cuanto a los métodos de recolección de datos, se realizó una búsqueda exhaustiva de la literatura disponible en diversas bases de datos, como PubMed, CINAHL, Scopus y Web of Science. Se aplicaron criterios de inclusión y exclusión específicos para seleccionar los estudios que cumplieran con los objetivos de la revisión.
Principales aportaciones	<p>El estudio destaca la importancia de la asignación de personal de enfermería adecuada y suficiente en la mejora de la seguridad clínica y la satisfacción del paciente y del personal de enfermería.</p> <p>Los resultados sugieren que tanto los modelos de asignación de personal de enfermería administrativos como los asistenciales pueden tener un impacto significativo en la calidad de la atención.</p> <p>El estudio proporciona información útil sobre los modelos de asignación de personal de enfermería que proporcionan un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y la seguridad clínica y la satisfacción del paciente y del personal de enfermería.</p>
Aspectos más relevantes	El análisis de la literatura lleva a afirmar la importancia de garantizar un modelo de asignación de personal de enfermería para asegurar una atención al paciente de calidad y segura además teniendo en cuenta la satisfacción del personal de enfermería.
Comentarios y síntesis valorativa	Se evalúan ámbitos importantes para un modelo de atención de enfermería, que son la calidad de la atención, seguridad del paciente, satisfacción del usuario y del personal, en esta revisión de la literatura, lo que hace integral el enfoque y finalmente los resultados.
Palabras clave	Satisfacción del paciente, seguridad del paciente, calidad de la atención, satisfacción del personal.

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

ID 02

Diseño de un método administrativo para asignación de carga laboral en el área de enfermería y auxiliares de enfermería según el grado de dependencia del paciente en el área de hospitalización de una clínica de mediana complejidad en Cali.

Tabla 3

Esquema de análisis aplicado a estudio ID 02.

1	Referencia completa de la fuente	Henao, E y Fernandez , P. (2017). Diseño de un método administrativo para asignación de carga laboral en el área de enfermería y auxiliares de enfermería según el grado de dependencia del paciente en el área de hospitalización de una clínica de mediana complejidad en Cali. https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/12436/CB0574761.pdf?sequen1
2	Resumen informativo	<p>El artículo describe el diseño de un método administrativo para la asignación de carga laboral en el área de enfermería y auxiliares de enfermería de un hospital en Cali, Colombia. El objetivo del método es mejorar la calidad de la atención de enfermería y la satisfacción del paciente y del personal de enfermería.</p> <p>El método se basa en la evaluación del grado de dependencia de los pacientes y en la asignación de una carga de trabajo proporcional a ese grado de dependencia. Se utilizó una escala de valoración para evaluar el grado de dependencia de los pacientes y se asignó una carga de trabajo en función de los resultados de la valoración.</p> <p>El estudio incluyó la evaluación de la efectividad del método mediante la comparación de la carga de trabajo asignada por el método con la carga de trabajo real de enfermería. Los resultados mostraron que el método administrativo diseñado fue efectivo para asignar la carga laboral de enfermería en el área de hospitalización, y que puede contribuir a mejorar la calidad de atención y la satisfacción del paciente y del personal de enfermería.</p> <p>En conclusión, el estudio muestra la importancia de contar con métodos administrativos adecuados para la asignación de carga laboral en el área de enfermería, especialmente en áreas de hospitalización, y puede ser de gran interés para los profesionales de enfermería y los gestores de servicios de salud en su búsqueda por mejorar la calidad de la atención y la satisfacción del paciente y del personal de enfermería.</p>
3	Tipo de investigación Métodos de	La metodología que se utilizó una escala de valoración para evaluar el grado de dependencia de los pacientes y se asignó una carga de trabajo en función de los resultados de la valoración. Además, se realizó una

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

	obtención de datos	comparación de la carga de trabajo asignada por el método con la carga de trabajo real de enfermería para evaluar la efectividad del método.
4	Principales aportaciones	<p>La propuesta de un método administrativo que permita una asignación más justa y equitativa de la carga de trabajo en enfermería y auxiliares de enfermería, basado en el grado de dependencia de los pacientes.</p> <p>La aplicación del método permitió la identificación de áreas con sobrecarga de trabajo, lo que permitió tomar medidas para reorganizar el personal y redistribuir la carga de trabajo de manera más efectiva.</p> <p>El método propuesto demostró ser efectivo en la asignación de la carga de trabajo en enfermería y auxiliares de enfermería, lo que puede contribuir a mejorar la calidad del cuidado que reciben los pacientes y a aumentar la satisfacción del personal de enfermería.</p>
5	Aspectos más relevantes	<p>La importancia de la asignación adecuada de la carga de trabajo en enfermería y auxiliares de enfermería para garantizar una atención de calidad a los pacientes y prevenir el estrés laboral del personal de enfermería.</p> <p>El uso de un método administrativo basado en el grado de dependencia de los pacientes para la asignación de carga laboral en enfermería y auxiliares de enfermería, lo que permite una distribución más justa y equitativa de la carga de trabajo.</p> <p>La identificación de áreas con sobrecarga de trabajo gracias al uso del método propuesto, lo que permite tomar medidas para mejorar la organización del personal y redistribuir la carga de trabajo de manera más efectiva.</p> <p>La demostración de la efectividad del método propuesto en la asignación de la carga de trabajo en enfermería y auxiliares de enfermería, lo que puede contribuir a mejorar la calidad del cuidado y la satisfacción del personal en el área de la salud.</p>
6	Comentarios y síntesis valorativa	El estudio resalta la importancia de la asignación adecuada de la carga de trabajo en enfermería y auxiliares de enfermería y propone un método administrativo basado en el grado de dependencia de los pacientes para mejorar la asignación de la carga laboral, lo que puede contribuir a mejorar la calidad del cuidado y la satisfacción del personal en el área de la salud.
7	Palabras clave	Enfermería, Auxiliares de enfermería, Carga laboral, Asignación, Grado de dependencia, Calidad del cuidado, Estrés laboral, Organización del personal, Satisfacción del personal, Método administrativo

ID 03

Estrategia para asignación de paciente/enfermera en los servicios de hospitalización adultos en instituciones de alta complejidad.

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

Tabla 4

Esquema de análisis aplicado a estudio ID 03.

1	Referencia completa de la fuente	Forero, Y. Estrategia para asignación de paciente/enfermera en los servicios de hospitalización adultos en instituciones de alta complejidad. https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/6925/Articulo%20yeny%20forero%20final.pdf?sequence=11&isAllowed=y
2	Resumen informativo	El estudio realizado es una revisión panorámica de la literatura que tiene como objetivo identificar en publicaciones académicas y de literatura gris, los métodos de asignación de profesionales de enfermería para el cuidado de adultos hospitalizados y su relación con los factores clave de la calidad del cuidado. Se utilizó una metodología cualitativa y se empleó la herramienta de 5WH para generar recomendaciones para optimizar la asignación de enfermeras profesionales y brindar un cuidado de enfermería de calidad a los pacientes hospitalizados. La escala de niveles de cuidado es la estrategia que se propone, que consta de 8 ítems que abarcan los aspectos más relevantes de la necesidad de cuidados a los pacientes. En resumen, el estudio es una revisión de la literatura que propone una estrategia de asignación de enfermeras profesionales para mejorar la calidad del cuidado de los pacientes hospitalizados.
3	Tipo de investigación Métodos de obtención de datos	El artículo presenta una revisión panorámica de la literatura con el objetivo de identificar los métodos de asignación de enfermeras para el cuidado de adultos hospitalizados y su relación con factores clave de la calidad del cuidado, como la humanización de la salud, la satisfacción del paciente, la seguridad del paciente y la satisfacción profesional. La metodología utilizada es cualitativa y se incluyen estudios primarios, trabajos derivados de un protocolo de investigación, informes de instituciones gubernamentales, académicas, gremiales u organizaciones sin ánimo de lucro del sector salud, educación o la economía reconocida, en general artículos de revistas indexadas en las bases de datos, repositorios y fuentes arriba descritas.
4	Principales aportaciones	Realización de una revisión panorámica de la literatura sobre los métodos de asignación de profesionales de enfermería para el cuidado de adultos hospitalizados, con el fin de identificar los atributos clave de la calidad del cuidado como la humanización de la salud, la satisfacción del paciente, la seguridad del paciente y la satisfacción profesional, entre otros. Caracterización del método de asignación de los profesionales y los hallazgos o reportes de alguno o varios de los atributos de calidad de la atención definidos, con el fin de realizar un análisis comparativo y contribuir en la determinación de la mejor estrategia para brindar un cuidado de enfermería de calidad a los adultos hospitalizados. Propuesta de una escala de niveles de cuidado enfermero/paciente que consta de 8 ítems que abarcan los aspectos más relevantes de la necesidad de cuidados a los pacientes. La escala se puntúa de 0 a 34 y según el resultado el paciente se colocará en un nivel de cuidados que va desde el nivel 1 al nivel 4.

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

		Presentación de recomendaciones utilizando la herramienta de 5WH, que permite generar estrategias para implementar una mejora en la asignación de enfermeras profesionales y optimizar el cuidado de enfermería de los adultos hospitalizados.
5	Aspectos más relevantes	Las mismas descritas en el ítem anterior.
6	Comentarios y síntesis valorativa	Este estudio contribuye a mejorar la calidad del cuidado de enfermería a los adultos hospitalizados mediante la identificación de los métodos de asignación de profesionales de enfermería y la propuesta de una escala de niveles de cuidado enfermero/paciente, así como la presentación de recomendaciones para optimizar la asignación de enfermeras profesionales en los hospitales.
7	Palabras clave	Asignación de enfermería, cuidado de adultos hospitalizados, modelo de asignación paciente/enfermera, escalas de niveles de cuidado, calidad del cuidado.

ID 04

Planeación del personal requerido de enfermería para responder a las necesidades de cuidado

Tabla 5

Esquema de análisis aplicado a estudio ID 04.

1	Referencia completa de la fuente	Gaviria, D. (2012). Planeación del personal requerido de enfermería para responder a las necesidades de cuidado. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-53072013000100014&script=sci_arttext&tlng=es
2	Resumen informativo	El artículo aborda la planeación del personal de enfermería necesario para atender las necesidades de cuidado de pacientes, familias y comunidades. Se destaca que la planeación se basa cada vez más en la comprensión de la naturaleza de los cuidados del ser humano en su contexto de vida, lo que otorga sentido y significado tanto a la existencia del paciente como del personal de enfermería en su cultura y entorno social. Se mencionan diversas metodologías utilizadas para calcular la cantidad y tipo de personal necesario, incluyendo el análisis de carga laboral, oferta y demanda de recursos humanos, y reglamentaciones de la profesión. Se concluye que la planificación del personal de enfermería es una acción política que requiere de la regulación, investigación y trabajo colectivo para reconocer y legitimar el cuidado como un servicio público que preserve la vida y la salud, y alivia los procesos de enfermedad y muerte.

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

3	Tipo de investigación Métodos de obtención de datos	Revisión bibliográfica de la literatura.
4	Principales aportaciones	Aproximación a los conceptos y metodologías de la planificación del personal de enfermería requerido para dar respuesta a las necesidades de cuidado de pacientes, familias y comunidades. Reflexiona sobre la importancia de comprender la naturaleza de los cuidados del ser humano en su contexto de vida, lo que otorga sentido y significado tanto a la existencia del paciente como del personal de enfermería en su cultura y entorno social. La revisión de diversas metodologías utilizadas en la planificación del personal de enfermería, como el análisis de carga laboral, oferta y demanda de recursos humanos, y reglamentaciones de la profesión. Concluye sobre necesidad de una acción política para reconocer y legitimar el cuidado como un servicio público que preserva la vida y la salud, y alivia los procesos de enfermedad y muerte, lo que requiere de la regulación, investigación y trabajo colectivo en enfermería.
5	Aspectos más relevantes	En resumen, el artículo destaca la importancia de la planificación del personal de enfermería para el cuidado de los pacientes y la necesidad de un enfoque más humanizado y contextualizado en la atención sanitaria. Además, resalta la importancia de la acción política para reconocer y legitimar el cuidado como un servicio público esencial.
6	Comentarios y síntesis valorativa	Orientar la revisión de modelo de asignación de personal de enfermería hacia el ámbito político y la influencia de este en la correcta asignación de personal para dar una atención de alta calidad.
7	Palabras clave	Personal de enfermería; administración del personal en salud; gestión en salud.

ID 05

Development of a Nursing Assignment Tool Using Workload Acuity Score.

Tabla 6

Esquema de análisis aplicado a estudio ID 05.

1	Referencia completa de la fuente	Meyer, K. R., Fraser, P. B., & Emeny, R. T. (2020). Development of a nursing assignment tool using workload acuity scores. Journal of Nursing Administration. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8402942/pdf/nihms-1735299.pdf
---	----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

2	Resumen informativo	<p>El artículo describe un esfuerzo continuo en un hospital para evaluar e implementar una herramienta de asignación de enfermería basada en la funcionalidad del registro electrónico de salud (EHR) y las puntuaciones de carga de trabajo de enfermería calculadas automáticamente. Los registros de EHR de las puntuaciones de carga de trabajo de pacientes individuales de todas las unidades del hospital se recopilaron para calcular los niveles de medición de carga de trabajo de enfermería (NWM) alta, media y baja. El uso de puntuaciones objetivas de carga de trabajo de enfermería generadas electrónicamente, combinadas con las relaciones enfermera-paciente tradicionales, proporciona necesidades de personal de enfermería precisas y en tiempo real que pueden informar las mejores prácticas en el personal. La automatización garantiza la seguridad del paciente, la satisfacción del personal y la asignación óptima de recursos.</p>
3	Tipo de investigación Métodos de obtención de datos	<p>Tipo de investigación: Este estudio utiliza un enfoque de mejora de calidad, específicamente una herramienta basada en EHR para medir la carga de trabajo de enfermería específica del paciente. Los autores también aplicaron la metodología de análisis de datos para determinar la distribución de la carga de trabajo de las enfermeras y establecer rangos de carga de trabajo para asignaciones de enfermería imparciales.</p> <p>Métodos de obtención de datos: Los datos se obtuvieron a partir de informes basados en la web que incluían los números de carga de trabajo de todos los pacientes y enfermeras en el hospital. Los autores compilaban la puntuación resumida de todos los pacientes asignados a una enfermera, lo que equivalía a la puntuación total de carga de trabajo para esa enfermera. Luego examinaron los valores de media, desviación estándar y mediana para comprender la distribución de los datos. Los autores también agregaron las puntuaciones de carga de trabajo de las enfermeras a nivel de departamento y las transformaron en 3 categorías que indican baja, media y alta carga de trabajo. Para establecer los rangos de estas categorías, se multiplicó la media del departamento ± 1 desviación estándar por la proporción enfermera-paciente específica del departamento. En algunos casos, se utilizaron números fraccionarios para acomodar las proporciones enfermera-paciente diferentes en el turno de noche. Finalmente, se establecieron rangos de asignación de enfermería representados con un color para indicar cuándo las asignaciones combinadas de pacientes para cada enfermera se encontraban dentro de un rango bajo, medio o alto.</p>
4	Principales aportaciones	<p>El uso de una herramienta de asignación de enfermería basada en la funcionalidad del registro electrónico de salud (EHR) y las puntuaciones de carga de trabajo de enfermería calculadas automáticamente para determinar una práctica justa y consistente de asignación de enfermería.</p>

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

		<p>La recopilación de registros de EHR de las puntuaciones de carga de trabajo de pacientes individuales de todas las unidades del hospital para crear una puntuación total de carga de trabajo específica de la enfermera para cada personal.</p> <p>El cálculo de la puntuación media de carga de trabajo de enfermería y la desviación estándar de cada unidad hospitalaria, junto con la relación enfermera-paciente de la unidad, para calcular los niveles de medición de carga de trabajo de enfermería (NWM) alta, media y baja.</p> <p>La consideración de las relaciones enfermera-paciente específicas de cada unidad para crear rangos de asignaciones que fueran relativamente consistentes en toda la institución.</p> <p>La utilización de puntuaciones objetivas de carga de trabajo de enfermería generadas electrónicamente, combinadas con las relaciones enfermera-paciente tradicionales, para proporcionar necesidades de personal de enfermería precisas y en tiempo real que pueden informar las mejores prácticas en el personal.</p> <p>La automatización de la asignación de enfermería garantiza la seguridad del paciente, la satisfacción del personal y la asignación óptima de recursos.</p>
5	Aspectos más relevantes	<p>El uso de puntuaciones objetivas de carga de trabajo de enfermería generadas electrónicamente, combinadas con las relaciones enfermera-paciente tradicionales, proporciona necesidades de personal de enfermería precisas y en tiempo real que pueden informar las mejores prácticas en el personal.</p> <p>La automatización enfocada en la seguridad del paciente, la satisfacción del personal y la asignación óptima de recursos.</p>
6	Comentarios y síntesis valorativa	<p>El artículo destaca la importancia de utilizar herramientas objetivas para determinar una asignación de personal de enfermería óptima y justa, basada en la carga de trabajo de cada enfermera y en las relaciones enfermera-paciente específicas de cada unidad hospitalaria.</p>
7	Palabras clave	<p>Asignación, enfermería, carga de trabajo, registro electrónico, puntuaciones, automatización.</p>

ID 06

Team Assignment Method in Improving Nurse Performance in Hospital

Tabla 7

Esquema de análisis aplicado a estudio ID 06.

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

1	Referencia completa de la fuente	Herlina, L., Kurniati, T., & Alimul Hidayat, A. A. (2017). Team Assignment Method in Improving Nurse Performance in Hospital. Department of Nursing, University of Muhammadiyah. https://www.atlantis-press.com/proceedings/hsic-17/25885837
2	Resumen informativo	El artículo describe la problemática en la calidad del servicio hospitalario debido a problemas en el desempeño de las enfermeras, en particular en el hospital RS Cirebon en Indonesia. Se propone la aplicación del método de asignación de equipos en la atención de enfermería para solucionar esta problemática. El estudio realizado empleó un diseño de investigación transversal cuantitativo con una muestra de 267 individuos seleccionados de forma intencional. Los resultados del análisis estadístico mostraron una influencia general significativa del método de asignación de equipos en el desempeño de enfermería, así como la influencia de los elementos del método de asignación de equipos, incluyendo la planificación, organización, briefing y supervisión. En conclusión, se sugiere que la aplicación del método de asignación de equipos en la atención de enfermería puede mejorar el desempeño de las enfermeras en los hospitales.
3	Tipo de investigación Métodos de obtención de datos	Tipo de investigación: Investigación cuantitativa Método de investigación: Estudio transversal Métodos de recolección de datos: Entrevista y observación.
4	Principales aportaciones	Se enfoca en la aplicación del método de asignación por equipo en la mejora del desempeño de enfermería en un hospital de Indonesia. El estudio destaca la importancia del método de asignación por equipo en la mejora del desempeño de enfermería y sugiere que la implementación exitosa del método depende de la capacidad del líder de asignar tareas y dirigir el trabajo del equipo. Por lo tanto, las principales aportaciones del artículo se centran en la aplicación y la efectividad del método de asignación por equipo en el contexto específico del hospital investigado.
5	Aspectos más relevantes	El artículo se centra en la importancia del papel de las enfermeras en la calidad del servicio hospitalario y la mejora de la atención a los pacientes. Destaca la implementación de métodos de asignación de personal de enfermería como una forma de mejorar la calidad del servicio de enfermería en los hospitales, con un enfoque específico en el método de asignación de equipo. También destaca la importancia del liderazgo y la coordinación de las actividades del equipo para el éxito del método de asignación de equipo.
6	Comentarios y síntesis valorativa	En general, el artículo proporciona información valiosa sobre la implementación efectiva de los métodos de asignación de personal de enfermería y su impacto en la calidad de la atención al paciente.

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

7	Palabras clave	Enfermería, optimización, modelos, equipo
---	----------------	-------------------------------------------

ID 07

Análisis del trabajo en equipo entre enfermeras y auxiliares de enfermería, según los distintos modelos de organización de enfermería.

Tabla 8

Esquema de análisis aplicado a estudio ID 07.

1	Referencia completa de la fuente	Moreno, M. (2015). Análisis del trabajo en equipo entre enfermeras y auxiliares de enfermería, según los distintos modelos de organización de enfermería. Universidad pública de Navarra.
2	Resumen informativo	El artículo se enfoca en conocer cómo afectan los distintos modelos de organización de enfermería al trabajo en equipo entre enfermeras y auxiliares de enfermería. Para lograr este objetivo, se realizó una revisión bibliográfica y un cuestionario de opinión en distintas unidades de un hospital comarcal que tenían distintas formas de organizar a los profesionales sanitarios. Se analizaron las distintas formas de organizar al personal de enfermería (por tareas, por equipos, por paciente y por primary nursing) y se pudo comprobar teóricamente que la organización que facilita la creación de equipos de trabajo es la organización por equipos. Esta afirmación fue comprobada por la opinión de los profesionales. La conclusión del artículo es que el trabajo en equipo entre enfermeras y auxiliares de enfermería es indispensable para ofrecer a los pacientes un buen cuidado, y la forma en que se organizan las unidades hospitalarias debe favorecer la creación de estos equipos.
3	Tipo de investigación Métodos de obtención de datos	Revisión bibliográfica. Para analizar la percepción de los profesionales de enfermería sobre diferentes aspectos relacionados con el trabajo en equipo, se elaboró un cuestionario de opinión.
4	Principales aportaciones	El artículo propone que la organización del personal de enfermería tiene un impacto directo en el trabajo en equipo entre enfermeras y auxiliares de enfermería, y que la organización por equipos es la más efectiva para fomentar la colaboración entre ambos profesionales y proporcionar una atención de calidad al paciente. La revisión bibliográfica y el cuestionario de opinión permitieron confirmar que la organización por equipos de enfermería es la que facilita la creación de equipos de trabajo y la colaboración efectiva entre enfermeras y auxiliares. Además, se destaca que el trabajo en equipo es esencial para ofrecer a los pacientes un buen cuidado y que la forma

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

		en que se organizan las unidades hospitalarias debe favorecer la creación de equipos de trabajo colaborativos.
5	Aspectos más relevantes	Similares a la sección anterior
6	Comentarios y síntesis valorativa	El artículo sugiere que la organización del personal de enfermería es fundamental para fomentar el trabajo en equipo y proporcionar una atención de calidad al paciente, y que la organización por equipos es la más efectiva para lograr este objetivo. Esto puede ser una contribución valiosa para el desarrollo de modelos de asignación de personal de enfermería que busquen mejorar la colaboración entre los profesionales y garantizar una atención de calidad al paciente.
7	Palabras clave	Organización de enfermería, trabajo en equipo, enfermeras, auxiliares de enfermería, modelos de asignación de personal

ID 08

The association between nurse staffing and inpatient mortality: A shift-level retrospective longitudinal study.

Tabla 9

Esquema de análisis aplicado a estudio ID 08.

1	Referencia completa de la fuente	Gubler, D., Fasola, F., Bornet, F., Goulet, C., & Simon, M. (2019). The association between nurse staffing and inpatient mortality: A shift-level retrospective longitudinal study. <i>International journal of nursing studies</i> .
2	Resumen informativo	El artículo presenta un estudio longitudinal que examina la relación entre la mortalidad y la exposición del paciente a turnos con un bajo o alto nivel de personal de enfermería en un hospital universitario suizo. Se analizaron datos de 55 unidades, 79.893 pacientes adultos y 3646 enfermeros, incluyendo enfermeros registrados, enfermeros prácticos y personal administrativo sin licencia. Los resultados muestran que la exposición a turnos con un alto nivel de enfermeros registrados se asocia con una probabilidad menor de mortalidad, mientras que un bajo nivel de personal de enfermería se asocia con una probabilidad mayor de mortalidad. La contribución de otros grupos de enfermería a la seguridad del paciente es menos clara. Por lo tanto, no se recomienda la sustitución de ningún grupo por enfermeros registrados. Este estudio sugiere que un alto nivel de enfermeros registrados tiene un impacto positivo en los resultados del paciente, mientras que un bajo nivel tiene un impacto negativo.

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

3	Tipo de investigación Métodos de obtención de datos	El estudio utilizó una metodología longitudinal retrospectiva que empleó datos de nivel de turno, unidad y paciente durante un período de tres años (2015-2017) de un hospital universitario suizo. Se analizaron los datos de 55 unidades, 79,893 pacientes adultos hospitalizados y 3,646 enfermeros, que se dividieron en 3 grupos: 2,670 enfermeros registrados, 438 enfermeros prácticos con licencia y 538 personal administrativo y no calificado. Se desarrolló un modelo de asignación de personal para identificar turnos con niveles altos y bajos de personal, y se ajustaron modelos de regresión logística para explorar las asociaciones entre la asignación de personal de enfermería y la mortalidad.
4	Principales aportaciones	El estudio sugiere una relación entre la dotación de enfermeras registradas y la mortalidad, y destaca la importancia de contar con niveles adecuados de personal de enfermería para mejorar los resultados de los pacientes.
5	Aspectos más relevantes	Igual que la sección anterior
6	Comentarios y síntesis valorativa	El estudio sugiere una relación entre los niveles de personal de enfermería registrada y la mortalidad en pacientes, además que los altos niveles de enfermeras registradas tienen un impacto positivo en los resultados de los pacientes.
7	Palabras clave	Mortalidad, seguridad del paciente, enfermera.

ID 09

Nursing workload, nurse staffing methodologies and tools: A systematic scoping review and discusión

Tabla 10

Esquema de análisis aplicado a estudio ID 09.

1	Referencia completa de la fuente	Griffiths, P., Saville, C., Ball, J., Jones, J., Pattison, N., Monks, T., & Safer Nursing Care Study Group. (2019). Nursing workload, nurse staffing methodologies and tools: A systematic scoping review and discussion. International journal of nursing studies.
---	----------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

2	Resumen informativo	<p>El artículo "Nursing workload, nurse staffing methodologies and tools: A systematic scoping review and discussion" presenta una revisión sistemática de las principales metodologías y herramientas utilizadas para determinar los niveles de personal de enfermería en hospitales agudos. Se realizó una búsqueda de la literatura reciente y se revisaron las conclusiones de revisiones anteriores. Aunque la literatura es extensa, no hay evidencia para apoyar la elección de ninguna herramienta en particular. Además, las herramientas generalmente intentan igualar el personal a una demanda media promedio, lo cual puede no ser óptimo en situaciones con demandas variables. Se necesitan más investigaciones sobre cómo utilizar mejor las herramientas existentes para identificar los niveles de personal necesarios y las consecuencias de su uso.</p>
3	<p>Tipo de investigación Métodos de obtención de datos</p>	<p>Revisión bibliográfica sistemática</p>
4	Principales aportaciones	<p>Una descripción detallada de los diferentes enfoques utilizados para determinar las necesidades de personal de enfermería, incluyendo la evaluación de prototipos/clasificación de pacientes, el enfoque de tareas cronometradas, la evaluación de la demanda media, y el juicio profesional.</p> <p>Un análisis crítico de la literatura existente, que destaca la falta de evidencia sólida para apoyar la elección de una herramienta en particular, así como la falta de investigación sobre los costos y consecuencias del uso de herramientas.</p> <p>Una llamada a la acción para futuras investigaciones en este campo, que se centre en aprender más sobre el uso de las herramientas existentes, en lugar de simplemente desarrollar nuevas, y que se centren en cuestiones clave, como la identificación de los niveles de personal requeridos para satisfacer las necesidades cambiantes de los pacientes, así como los costos y consecuencias del uso de herramientas.</p>
5	Aspectos más relevantes	<p>El artículo en cuestión es una revisión exhaustiva de la literatura disponible sobre herramientas y métodos para determinar los requisitos de personal de enfermería en entornos hospitalarios. Los autores encontraron que, a pesar de que existe una gran cantidad de literatura sobre este tema, no hay evidencia clara que respalde el uso de una herramienta en particular para determinar los niveles de personal de enfermería.</p> <p>Además, se encontró que la mayoría de los estudios evaluaron nuevas herramientas y sistemas, pero proporcionan poca evidencia sobre el impacto en la atención al paciente o en los costos. Se sugiere que la investigación futura se centre en aprender más sobre el uso de herramientas existentes en lugar de simplemente desarrollar nuevas herramientas.</p>

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

6	Comentarios y síntesis valorativa	En general, el artículo destaca la importancia de abordar la asignación de personal de enfermería de manera efectiva para mejorar la calidad de la atención al paciente.
7	Palabras clave	Revisión sistemática, modelos de asignación, enfermería

ID 10

Beyond ratios - flexible and resilient nurse staffing options to deliver cost-effective hospital care and address staff shortages: A simulation and economic modelling study.

Tabla 11

Esquema de análisis aplicado a estudio ID 10.

1	Referencia completa de la fuente	Griffiths, P., Saville, C., Ball, J. E., Jones, J., Monks, T., & Safer Nursing Care Tool study team. (2018). Beyond ratios - flexible and resilient nurse staffing options to deliver cost-effective hospital care and address staff shortages: A simulation and economic modelling study. International Journal of Nursing Studies.
2	Resumen informativo	Estudio de modelado económico y simulación basada en agentes, los investigadores analizaron diferentes enfoques para planificar el número de enfermeras básicas asignadas a las unidades médicas/quirúrgicas generales en hospitales para satisfacer la demanda variable de atención y hacer un uso óptimo de las enfermeras escasas. Descubrieron que los rosters de referencia más altos son más rentables y resistentes frente a la variación que los planes que minimizan el número de enfermeras asignadas por adelantado y dependen en gran medida de la colocación flexible. Además, descubrieron que los planes de personal que utilizan colocación flexible deben tener un número básico de personal asignado suficiente, ya que depender demasiado del personal temporal puede perjudicar a los pacientes debido a la disponibilidad limitada del personal temporal. En general, el estudio enfatiza la importancia de una asignación adecuada del personal para garantizar una atención eficiente y efectiva para los pacientes.
3	Tipo de investigación Métodos de obtención de datos	Se trata de un estudio de modelado económico y de simulación basado en agentes. En este tipo de investigación se utilizan modelos teóricos y matemáticos para simular situaciones y eventos del mundo real con el fin de comprender mejor los sistemas y hacer predicciones sobre el impacto de diferentes variables o estrategias.
4	Principales aportaciones	El estudio proporciona una serie de aportaciones importantes a los modelos de asignación de personal de enfermería, incluyendo:

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

		<p>Considerar la demanda variable de atención en hospitales y la necesidad de personal flexible para satisfacer esta demanda de manera rentable y eficiente.</p> <p>La necesidad de utilizar sistemas de clasificación de pacientes como el Safer Nursing Care Tool para guiar la colocación flexible del personal y asegurar que las necesidades de los pacientes sean atendidas adecuadamente.</p> <p>Tener un número básico suficiente de enfermeras asignadas a cada unidad de pacientes para garantizar una atención adecuada y minimizar la dependencia del personal temporal.</p> <p>La identificación de rosters de referencia más altos como una estrategia más resistente a la variación y rentable en comparación con planes de personal que minimizan el número de enfermeras asignadas por adelantado.</p>
5	Aspectos más relevantes	<p>El estudio modeló la rentabilidad de diferentes enfoques para planificar el número de enfermeras necesarias para asignar en unidades médicas/quirúrgicas generales y utilizar personal flexible para responder a la fluctuación de la demanda. Los investigadores compararon tres planes de personal diferentes, un plan de personal estándar, un plan de referencia flexible y un plan de referencia resiliente, para ver cuál de ellos sería más rentable. Los resultados mostraron que los planes de personal con rosters básicos más altos llevaron a costos más altos pero mejoraron los resultados. Además, los rosters de referencia más altos fueron más resistentes frente a la variación y parecen rentables. Los planes de personal que minimizan el número de enfermeras asignadas por adelantado probablemente perjudiquen a los pacientes porque el personal temporal puede no estar disponible con poco aviso. Tales planes, que dependen en gran medida de la colocación flexible, no representan un uso eficiente o efectivo de las enfermeras. En resumen, el estudio destacó la importancia de tener un número básico suficiente de personal asignado y la necesidad de una planificación cuidadosa para garantizar la disponibilidad adecuada de enfermeras para satisfacer las demandas de atención médica en un entorno hospitalario.</p>
6	Comentarios y síntesis valorativa	<p>El enfoque de este estudio resalta que el ahorrar recurso e el momento de la gestión del talento humanos puede afectar la calidad de la atención a los pacientes.</p>
7	Palabras clave	<p>Palabras clave que ayuden a categorizar el trabajo.</p>

Síntesis

De acuerdo a la recomendación del marco de trabajo con el cual se desarrolla la metodología, sugiere una presentación final por medio de tablas que sintetiza la información

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

analizada en la fase inmediatamente anterior a esta, de manera que se pueda correlacionar, a continuación, se muestra relacionada en una tabla de acuerdo al ID de cada artículo:

Tabla 12

Síntesis estudios seleccionados.

ID	PRINCIPALES APORTES	ASPECTOS MAS RELEVANTES
01	<p>El estudio destaca la importancia de la asignación de personal de enfermería adecuada y suficiente en la mejora de la seguridad clínica y la satisfacción del paciente y del personal de enfermería.</p> <p>Los resultados sugieren que tanto los modelos de asignación de personal de enfermería administrativos como los asistenciales pueden tener un impacto significativo en la calidad de la atención.</p> <p>El estudio proporciona información útil sobre los modelos de asignación de personal de enfermería que proporcionan un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y la seguridad clínica y la satisfacción del paciente y del personal de enfermería.</p>	<p>El análisis de la literatura lleva a afirmar la importancia de garantizar un modelo de asignación de personal de enfermería para asegurar una atención al paciente de calidad y segura además teniendo en cuenta la satisfacción del personal de enfermería.</p>
02	<p>La propuesta de un método administrativo que permita una asignación más justa y equitativa de la carga de trabajo en enfermería y auxiliares de enfermería, basado en el grado de dependencia de los pacientes.</p> <p>La aplicación del método permitió la identificación de áreas con sobrecarga de trabajo, lo que permitió tomar medidas para reorganizar el personal y redistribuir la carga de trabajo de manera más efectiva.</p> <p>El método propuesto demostró ser efectivo en la asignación de la carga de trabajo en enfermería y auxiliares de enfermería, lo que puede contribuir a mejorar la calidad del cuidado que reciben los pacientes y a aumentar la satisfacción del personal de enfermería.</p>	<p>La importancia de la asignación adecuada de la carga de trabajo en enfermería y auxiliares de enfermería para garantizar una atención de calidad a los pacientes y prevenir el estrés laboral del personal de enfermería.</p> <p>El uso de un método administrativo basado en el grado de dependencia de los pacientes para la asignación de carga laboral en enfermería y auxiliares de enfermería, lo que permite una distribución más justa y equitativa de la carga de trabajo.</p> <p>La identificación de áreas con sobrecarga de trabajo gracias al uso del método propuesto, lo que permite tomar medidas para mejorar la organización del personal y redistribuir la carga de trabajo de manera más efectiva.</p> <p>La demostración de la efectividad del</p>

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

		<p>método propuesto en la asignación de la carga de trabajo en enfermería y auxiliares de enfermería, lo que puede contribuir a mejorar la calidad del cuidado y la satisfacción del personal en el área de la salud.</p>
<p>03</p>	<p>Realización de una revisión panorámica de la literatura sobre los métodos de asignación de profesionales de enfermería para el cuidado de adultos hospitalizados, con el fin de identificar los atributos clave de la calidad del cuidado como la humanización de la salud, la satisfacción del paciente, la seguridad del paciente y la satisfacción profesional, entre otros. Caracterización del método de asignación de los profesionales y los hallazgos o reportes de alguno o varios de los atributos de calidad de la atención definidos, con el fin de realizar un análisis comparativo y contribuir en la determinación de la mejor estrategia para brindar un cuidado de enfermería de calidad a los adultos hospitalizados. Propuesta de una escala de niveles de cuidado enfermero/paciente que consta de 8 ítems que abarcan los aspectos más relevantes de la necesidad de cuidados a los pacientes. La escala se puntúa de 0 a 34 y según el resultado el paciente se colocará en un nivel de cuidados que va desde el nivel 1 al nivel 4. Presentación de recomendaciones utilizando la herramienta de 5WH, que permite generar estrategias para implementar una mejora en la asignación de enfermeras profesionales y optimizar el cuidado de enfermería de los adultos hospitalizados.</p>	<p>Las mismas descritas en el ítem anterior.</p>

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

<p>04</p>	<p>Aproximación a los conceptos y metodologías de la planificación del personal de enfermería requerido para dar respuesta a las necesidades de cuidado de pacientes, familias y comunidades.</p> <p>Reflexiona sobre la importancia de comprender la naturaleza de los cuidados del ser humano en su contexto de vida, lo que otorga sentido y significado tanto a la existencia del paciente como del personal de enfermería en su cultura y entorno social.</p> <p>La revisión de diversas metodologías utilizadas en la planificación del personal de enfermería, como el análisis de carga laboral, oferta y demanda de recursos humanos, y reglamentaciones de la profesión.</p> <p>Concluye sobre necesidad de una acción política para reconocer y legitimar el cuidado como un servicio público que preserva la vida y la salud, y alivia los procesos de enfermedad y muerte, lo que requiere de la regulación, investigación y trabajo colectivo en enfermería.</p>	<p>En resumen, el artículo destaca la importancia de la planificación del personal de enfermería para el cuidado de los pacientes y la necesidad de un enfoque más humanizado y contextualizado en la atención sanitaria. Además, resalta la importancia de la acción política para reconocer y legitimar el cuidado como un servicio público esencial.</p>
<p>05</p>	<p>El uso de una herramienta de asignación de enfermería basada en la funcionalidad del registro electrónico de salud (EHR) y las puntuaciones de carga de trabajo de enfermería calculadas automáticamente para determinar una práctica justa y consistente de asignación de enfermería.</p> <p>La recopilación de registros de EHR de las puntuaciones de carga de trabajo de pacientes individuales de todas las unidades del hospital para crear una puntuación total de carga de trabajo específica de la enfermera para cada personal.</p> <p>El cálculo de la puntuación media de carga de trabajo de enfermería y la desviación estándar de cada unidad hospitalaria, junto con la relación enfermera-paciente de la unidad, para calcular los niveles de medición de carga de trabajo de enfermería (NWM) alta, media y baja.</p> <p>La consideración de las relaciones enfermera-paciente específicas de cada unidad para crear rangos de asignaciones que fueran relativamente consistentes en toda la institución.</p>	<p>El uso de puntuaciones objetivas de carga de trabajo de enfermería generadas electrónicamente, combinadas con las relaciones enfermera-paciente tradicionales, proporciona necesidades de personal de enfermería precisas y en tiempo real que pueden informar las mejores prácticas en el personal.</p> <p>La automatización enfocada en la seguridad del paciente, la satisfacción del personal y la asignación óptima de recursos.</p>

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

	<p>La utilización de puntuaciones objetivas de carga de trabajo de enfermería generadas electrónicamente, combinadas con las relaciones enfermera-paciente tradicionales, para proporcionar necesidades de personal de enfermería precisas y en tiempo real que pueden informar las mejores prácticas en el personal.</p> <p>La automatización de la asignación de enfermería garantiza la seguridad del paciente, la satisfacción del personal y la asignación óptima de recursos.</p>	
<p>06</p>	<p>Se enfoca en la aplicación del método de asignación por equipo en la mejora del desempeño de enfermería en un hospital de Indonesia. El estudio destaca la importancia del método de asignación por equipo en la mejora del desempeño de enfermería y sugiere que la implementación exitosa del método depende de la capacidad del líder de asignar tareas y dirigir el trabajo del equipo. Por lo tanto, las principales aportaciones del artículo se centran en la aplicación y la efectividad del método de asignación por equipo en el contexto específico del hospital investigado.</p>	<p>El artículo se centra en la importancia del papel de las enfermeras en la calidad del servicio hospitalario y la mejora de la atención a los pacientes. Destaca la implementación de métodos de asignación de personal de enfermería como una forma de mejorar la calidad del servicio de enfermería en los hospitales, con un enfoque específico en el método de asignación de equipo. También destaca la importancia del liderazgo y la coordinación de las actividades del equipo para el éxito del método de asignación de equipo.</p>
<p>07</p>	<p>El artículo propone que la organización del personal de enfermería tiene un impacto directo en el trabajo en equipo entre enfermeras y auxiliares de enfermería, y que la organización por equipos es la más efectiva para fomentar la colaboración entre ambos profesionales y proporcionar una atención de calidad al paciente.</p> <p>La revisión bibliográfica y el cuestionario de opinión permitieron confirmar que la organización por equipos de enfermería es la que facilita la creación de equipos de trabajo y la colaboración efectiva entre enfermeras y auxiliares. Además, se destaca que el trabajo en equipo es esencial</p>	<p>Similares a la sección anterior</p>

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

	<p>para ofrecer a los pacientes un buen cuidado y que la forma en que se organizan las unidades hospitalarias debe favorecer la creación de equipos de trabajo colaborativos.</p>	
08	<p>El estudio sugiere una relación entre la dotación de enfermeras registradas y la mortalidad, y destaca la importancia de contar con niveles adecuados de personal de enfermería para mejorar los resultados de los pacientes.</p>	<p>Igual que la sección anterior</p>
09	<p>Una descripción detallada de los diferentes enfoques utilizados para determinar las necesidades de personal de enfermería, incluyendo la evaluación de prototipos/clasificación de pacientes, el enfoque de tareas cronometradas, la evaluación de la demanda media, y el juicio profesional.</p> <p>Un análisis crítico de la literatura existente, que destaca la falta de evidencia sólida para apoyar la elección de una herramienta en particular, así como la falta de investigación sobre los costos y consecuencias del uso de herramientas.</p> <p>Una llamada a la acción para futuras investigaciones en este campo, que se centre en aprender más sobre el uso de las herramientas existentes, en lugar de simplemente desarrollar nuevas, y que se centren en cuestiones clave, como la identificación de los niveles de personal requeridos para satisfacer las necesidades cambiantes de los pacientes, así como los costos y consecuencias del uso de herramientas.</p>	<p>El artículo en cuestión es una revisión exhaustiva de la literatura disponible sobre herramientas y métodos para determinar los requisitos de personal de enfermería en entornos hospitalarios.</p> <p>Los autores encontraron que, a pesar de que existe una gran cantidad de literatura sobre este tema, no hay evidencia clara que respalde el uso de una herramienta en particular para determinar los niveles de personal de enfermería.</p> <p>Además, se encontró que la mayoría de los estudios evaluaron nuevas herramientas y sistemas, pero proporcionan poca evidencia sobre el impacto en la atención al paciente o en los costos. Se sugiere que la investigación futura se centre en aprender más sobre el uso de herramientas existentes en lugar de simplemente desarrollar nuevas herramientas.</p>

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

<p>El estudio proporciona una serie de aportaciones importantes a los modelos de asignación de personal de enfermería, incluyendo:</p> <p>Considerar la demanda variable de atención en hospitales y la necesidad de personal flexible para satisfacer esta demanda de manera rentable y eficiente.</p> <p>La necesidad de utilizar sistemas de clasificación de pacientes como el Safer Nursing Care Tool para guiar la colocación flexible del personal y asegurar que las necesidades de los pacientes sean atendidas adecuadamente.</p> <p>Tener un número básico suficiente de enfermeras asignadas a cada unidad de pacientes para garantizar una atención adecuada y minimizar la dependencia del personal temporal.</p> <p>La identificación de rosters de referencia más altos como una estrategia más resistente a la variación y rentable en comparación con planes de personal que minimizan el número de enfermeras asignadas por adelantado.</p>	<p>El estudio modeló la rentabilidad de diferentes enfoques para planificar el número de enfermeras necesarias para asignar en unidades médicas/quirúrgicas generales y utilizar personal flexible para responder a la fluctuación de la demanda. Los investigadores compararon tres planes de personal diferentes, un plan de personal estándar, un plan de referencia flexible y un plan de referencia resiliente, para ver cuál de ellos sería más rentable. Los resultados mostraron que los planes de personal con rosters básicos más altos llevaron a costos más altos pero mejoraron los resultados. Además, los rosters de referencia más altos fueron más resistentes frente a la variación y parecen rentables. Los planes de personal que minimizan el número de enfermeras asignadas por adelantado probablemente perjudiquen a los pacientes porque el personal temporal puede no estar disponible con poco aviso. Tales planes, que dependen en gran medida de la colocación flexible, no representan un uso eficiente o efectivo de las enfermeras. En resumen, el estudio destacó la importancia de tener un número básico suficiente de personal asignado y la necesidad de una planificación cuidadosa para garantizar la disponibilidad adecuada de enfermeras para satisfacer las demandas de atención médica en un entorno hospitalario.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

Discusión

La asignación de personal de enfermería adecuada y suficiente tiene un impacto positivo en la seguridad clínica y la satisfacción del paciente, así como en la satisfacción del personal de enfermería. Se recomienda utilizar modelos de asignación de personal que proporcionen un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo, la seguridad clínica y la satisfacción del paciente y del personal de enfermería.

La gestión del talento humano en las instituciones de salud especialmente del personal de enfermería en muchos casos depende de la acción política, la cual requiere de la regulación, investigación y trabajo colectivo para reconocer y legitimar el cuidado como un servicio público que preserva la vida y la salud, alivia los procesos de enfermedad y muerte.

Existen diferentes metodologías y herramientas para determinar los niveles de personal de enfermería necesarios, pero aún se necesita más investigación para determinar cómo utilizar mejor estas herramientas y las consecuencias de su uso.

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

Conclusiones

Contar con métodos administrativos adecuados para la asignación de carga laboral en el área de enfermería es importante, especialmente en áreas de hospitalización. En la bibliografía existen múltiples formas e instrumentos de asignación de personal de enfermería, uno de ellas es la escala de niveles de cuidado, estrategia propuesta para optimizar la asignación de enfermeras profesionales y brindar un cuidado de enfermería de calidad a los pacientes hospitalizados.

Otra forma de evaluar la mejor forma para asignación de personal de enfermería en un servicio de hospitalización, es la utilización de puntuaciones objetivas de carga de trabajo de enfermería generadas electrónicamente, combinadas con las relaciones enfermera-paciente tradicionales, proporciona necesidades de personal de enfermería precisas y en tiempo real que pueden informar las mejores prácticas en la asignación de personal de enfermería.

Otro estudio nos demuestra que la organización por equipos facilita la creación de equipos de trabajo entre enfermeras y auxiliares de enfermería, lo que es indispensable para ofrecer a los pacientes un buen cuidado.

La exposición a turnos con un alto nivel de enfermeros registrados se asocia con una probabilidad menor de mortalidad, mientras que un bajo nivel de personal de enfermería se asocia con una probabilidad mayor de mortalidad. Por lo tanto, es importante asegurarse de contar con un número suficiente de enfermeros registrados para garantizar la seguridad del paciente.

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

La calidad del servicio hospitalario está directamente relacionada con el desempeño de las enfermeras, por lo que es fundamental contar con una asignación adecuada del personal para garantizar una atención eficiente y efectiva para los pacientes.

Todos los estudios presentados aportan información valiosa para la asignación de personal de enfermería en un servicio de hospitalización, cada uno desde una perspectiva diferente. Sin embargo, en términos de definir el mejor modelo de asignación de personal, el estudio más recomendable es el que presenta un análisis longitudinal de la relación entre la mortalidad y la exposición del paciente a turnos con un bajo o alto nivel de personal de enfermería en un hospital universitario suizo. Este estudio proporciona una evidencia clara de que un alto nivel de enfermeros registrados tiene un impacto positivo en los resultados del paciente, mientras que un bajo nivel tiene un impacto negativo.

Definir la aplicación de un modelo específico para una institución de salud debe ir de la evaluación de sus necesidades, contexto geográfico económico, perfil epidemiológico, entre otros, ya que en las investigaciones revisadas se evidencia múltiples instrumentos que pueden ser aplicadas y determinar objetivamente un modelo a seguir, a pesar de esto la investigación de enfermería en Colombia esta limitada y la bibliografía disponible nos invita a explorar más esta dimensión del desempeño de enfermería que es lo administrativo que se relaciona directamente con la atención de calidad a los pacientes.

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

Referencias

Codina, L. (2018). Revisiones bibliográficas sistematizadas: Procedimientos generales y Framework para Ciencias Humanas y Sociales. Universitat Pompeu Fabra.

*Codina_revisiones.pdf (upf.edu)

Forero, Y. Estrategia para asignación de paciente/enfermera en los servicios de hospitalización adultos en instituciones de alta complejidad.

<https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/6925/Articulo%20yeny%20forero%20final.pdf?sequence=11&isAllowed=y>

Gaviria, D. (2012). Planeación del personal requerido de enfermería para responder a las necesidades de cuidado. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-53072013000100014&script=sci_arttext&tlng=es)

[53072013000100014&script=sci_arttext&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-53072013000100014&script=sci_arttext&tlng=es)

Gomez, A. (2017). La investigación en enfermería.

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2254-28842017000100001#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20en%20Enfermer%C3%A](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2254-28842017000100001#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20en%20Enfermer%C3%A9a%20se,act%C3%BAa%2C%20obtener%20conocimiento%20y%20aplicarlo)
[Da%20se,act%C3%BAa%2C%20obtener%20conocimiento%20y%20aplicarlo](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2254-28842017000100001#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20en%20Enfermer%C3%A9a%20se,act%C3%BAa%2C%20obtener%20conocimiento%20y%20aplicarlo)

Gomez, A. (2017). La investigación en enfermería.

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2254-28842017000100001#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20en%20Enfermer%C3%A](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2254-28842017000100001#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20en%20Enfermer%C3%A9a%20se,act%C3%BAa%2C%20obtener%20conocimiento%20y%20aplicarlo)
[Da%20se,act%C3%BAa%2C%20obtener%20conocimiento%20y%20aplicarlo.](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2254-28842017000100001#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20en%20Enfermer%C3%A9a%20se,act%C3%BAa%2C%20obtener%20conocimiento%20y%20aplicarlo)

Henao, E y Fernandez , P. (2017). Diseño de un método administrativo para asignación de carga laboral en el área de enfermería y auxiliares de enfermería según el grado de dependencia del paciente en el área de hospitalización de una clínica de mediana complejidad en Cali.

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/12436/CB0574761.pdf?sequen1>

Hernández Sampieri, R. Baptista Lucio, P. y Fernández Collado, C. (2006). Metodología de la investigación.

<http://www.ebooks724.com.iberobasesdedatosezproxy.com/stage.aspx?il=6443&pg=&ed=>

Meyer, K., Fraser, P. y Emeni, R. (2020). Development of a Nursing Assignment Tool Using Workload AcuityScores. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8402942/>

Herlina, L., Kurniati, T. y Alimul, A. (2017). Proceedings of the Health Science International Conference. <https://www.atlantispress.com/proceedings/hsic-17/25885837>

Meza, M. (2009). Dotación de recursos humanos en enfermería con base en las necesidades de pacientes hospitalizados. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2009/eim093h.pdf>

Santa, K (2020), Modelos de atención de enfermería administrativos y asistenciales de asignación del personal de enfermería y su relación con la seguridad clínica y la satisfacción del paciente y del personal de enfermería. https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4595/32859962_2020.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Tesisencia. (2021). Antecedentes para una tesis: Cómo estructurarlos y elaborarlos paso a paso. <https://www.youtube.com/watch?v=GKMUquDaS78>

Investigar es fácil. (2020). Marco teórico de investigación paso a paso. <https://www.youtube.com/watch?v=Y8Bpr8dkVnM>

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

Consejo Internacional de Enfermeras. (2002). Definiciones. Definición de enfermería.

<https://www.icn.ch/es/politica-de-enfermeria/definiciones>

Consejo Internacional de Enfermeras. (1987). Definiciones. Definición de enfermera.

<https://www.icn.ch/es/politica-de-enfermeria/definiciones>

Ortiz, J. y Gomez, D. (2010). Una aproximación al concepto de gerencia y administración aplicado a la disciplina de enfermería. Universidade Federal do Rio de Janeiro.

<https://www.redalyc.org/pdf/1277/127715324027.pdf>

Congreso de Colombia. (1996). Ley 266 de 1996.

https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-105002_archivo_pdf.pdf

Ministerio de la Protección Social. (2005). Decreto 3616 de 2005.

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/DECRETO%203616%20DE%202005.PDF

Ministerio de la Protección Social. (2004). Ley 911 de 2004.

https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-105034_archivo_pdf.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social. (2019). Resolución 3100 de 2019.

<https://scare.org.co/wp-content/uploads/resolucion-3100-de-2019-versi%C3%B3n-copias-y-pegar.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (1993). Resolución número 8430 de 1993. Microsoft Word - Resolucion.dot (minsalud.gov.co)

Ministerio de Salud y protección Social. (2015). Ley 1751 de 2015.

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Ley%201751%20de%202015.pdf

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

Ministerio de Salud y Protección Social. (2004). Ley 911.

https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-105034_archivo_pdf.pdf

Ministerio de educación. (1996). Ley 266. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-105002_archivo_pdf.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social. (2006). Decreto 1011.

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/DECRETO%201011%20DE%202006.pdf

Rodriguez,A. (2022). Virginia Henderson, Cuidado aliativo desde una perspectiva holística.

Revista ocronos. <https://revistamedica.com/virginia-henderson-cuidado-paliativo/#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20Virginia%20Henderson,de%20funcionar%20de%20forma%20independiente.>

OMS. (2016). 69.^a asamblea mundial de la salud. Estrategia mundial de recursos humanos para la salud: personal sanitario 2030.

https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_R19-sp.pdf

OPS. (2017). 29.a Conferencia sanitaria panamericana. Estrategia de recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud.

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=29-es-9250&alias=41533-csp29-10-s-533&Itemid=270&lang=es

Vega, O. (2007) Teoría del déficit del autocuidado: interpretación desde los elementos

conceptuales. Revista ciencia y cuidado. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-TeoriaDelDeficitDeAutocuidado-2534034.pdf>

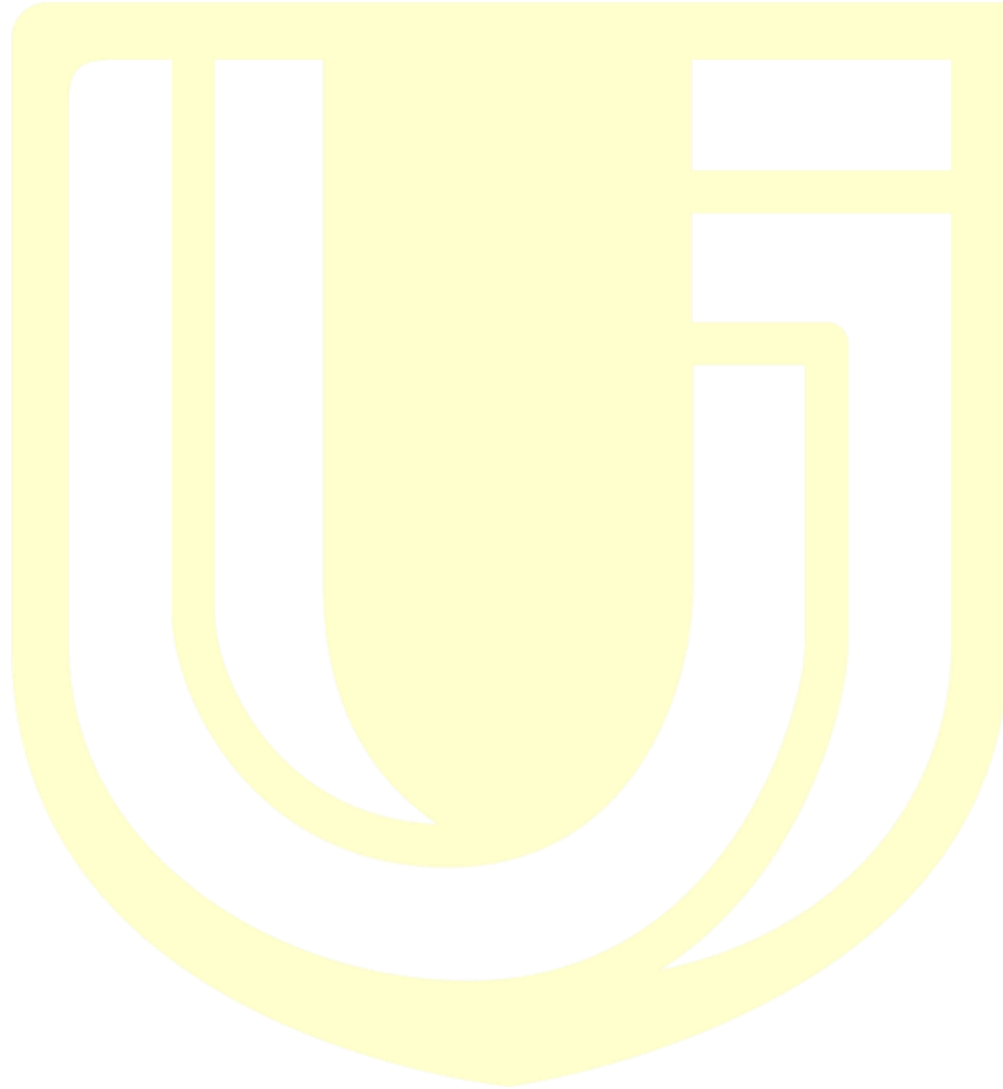
REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

Betty Neuman: Modelo de sistemas de Neuman. Enfermería virtual.

<https://enfermeriavirtual.com/betty-neuman-modelo-de-sistemas-de-neuman/>

Faye Abdellah: Tipología de los 21 problemas de enfermería. Enfermería virtual.

<https://enfermeriavirtual.com/faye-abdellah-tipologia-de-los-21-problemas-de-enfermeria/>



REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

Anexos

ANEXO 1. ESQUEMA ANÁLISIS DOCUMENTOS

1	Referencia completa de la fuente	Referencia completa del documento (Autor, Título, Fuente, etc.)
2	Resumen informativo	Los resúmenes de los artículos científicos y otras clases de documentos, suelen ser indicativos (no entran en los resultados ni ofrecen elementos de discusión). Este resumen, en cambio debe ser informativo señalando claramente objeto de estudio, metodología (incluyendo aproximación estratégica), principales resultados obtenidos, etc. Extensión recomendada: 300 palabras.
3	Tipo de investigación Métodos de obtención de datos	Indicación razonada del tipo de investigación (teórica, aplicada, estudio de caso, etc.). Métodos de obtención de datos, en su caso.
4	Principales aportaciones	Indicación razonada de las principales aportaciones del trabajo: terminología, modelos, conceptos, diseño experimental, resultados, etc.
5	Aspectos más relevantes	Identificación razonada de los aspectos más relevantes del trabajo: la originalidad, el rigor, la escritura, los gráficos, etc.
6	Comentarios y síntesis valorativa	Notas y comentarios adicionales de tipo valorativo/crítico.
7	Palabras clave	Palabras clave que ayuden a categorizar el trabajo.

REVISIÓN DE MODELOS PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE ENFERMERÍA

ANEXO 2. PLANTILLA BANCO DE DOCUMENTOS

	A	B	C	D	E	F	G
1	TITULO	AÑO	LUGAR	OBJETIVO	METODO	RESUMEN	LINK
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

