

Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano en Enfermería

Hospital Universitario de Maternidad y Neonatología (HUMN)
Gestión 2025–2027

Este proyecto se impulsa desde la Dirección del Área de Enfermería del HUMN, en articulación con la Coordinación del Servicio de Salud Mental del Hospital Nacional de Clínicas (HNC) y la Jefatura de Recursos Humanos del HUMN, como parte de las líneas de acción de la actual gestión institucional. La propuesta busca consolidar un modelo de gestión del talento humano en el Área de Enfermería, orientado a calidad, seguridad y humanización del cuidado.

El proyecto integra:

- Dispositivos innovadores validados en investigación (Cordial Mente).
- Acciones de capacitación y comunicación (ComunicAcción).
- Experiencia de trabajo inter-áreas en la gestión de situaciones emergentes (junio–agosto 2025).

Fundamentación

En el actual contexto sanitario, los servicios de enfermería se encuentran atravesados por transformaciones permanentes en los planos organizacional, tecnológico y científico. Estos cambios demandan equipos con una elevada capacidad de adaptación, comunicación eficaz y un manejo oportuno de la información. Las estructuras tradicionales de organización, de carácter lineal y centralizado, resultan insuficientes frente a la complejidad de la atención hospitalaria contemporánea. El Área de Enfermería del HUMN requiere consolidar un modelo de gestión que priorice la calidad asistencial y la seguridad del paciente, integrando tanto el conocimiento científico como la calidez en el cuidado. Este enfoque supone desplazar el eje desde los procesos estrictamente administrativos hacia una mirada centrada en la persona atendida, fortaleciendo al mismo tiempo la motivación y el sentido de pertenencia de los equipos profesionales.

Este escenario exige nuevas formas de gestión que fortalezcan:

- Liderazgo participativo y clínico-gestor.
- Comunicación eficaz y trabajo en equipo interdisciplinario.
- Estandarización de protocolos y seguridad clínica.
- Humanización del cuidado y reducción del estigma en salud mental.

El plan se vincula con lineamientos nacionales e institucionales, entre ellos: la Ley Nacional de Salud Mental N° 26.657, el Plan Nacional de Calidad en Salud (Ministerio de Salud de la Nación) y las políticas universitarias orientadas a la calidad asistencial, la formación continua y la docencia de excelencia en el marco de la universidad pública. De este modo, la propuesta fortalece la misión académica y sanitaria, integrando cuidado, enseñanza y gestión en un mismo horizonte estratégico.

Diagnóstico institucional

El relevamiento realizado evidencia:

- Estructura organizativa lineal y centralizada, con limitada participación de equipos en la toma de decisiones.
- Desajustes comunicacionales, que afectan la coordinación y los resultados asistenciales.
- Heterogeneidad generacional y digital, con brechas en competencias tecnológicas y estilos de liderazgo.
- Variabilidad de prácticas clínicas y de gestión, producto de la falta de estandarización sistemática de protocolos.
- Oportunidad de fortalecer motivación, cohesión y gestión del conocimiento, mediante liderazgo participativo y programas de formación continua.

Objetivo General

Implementar un modelo de gestión del talento humano en el Área de Enfermería del HUMN que fortalezca el liderazgo, la comunicación y las competencias del personal, con foco en calidad, seguridad y humanización del cuidado.

Objetivos específicos

- Caracterizar el perfil profesional de las jefaturas y supervisiones, incluyendo competencias de liderazgo y gestión.
- Relevar niveles de motivación, satisfacción y necesidades formativas del personal.
- Identificar fortalezas, debilidades y riesgos organizacionales por servicio/unidad.
- Actualizar y estandarizar normas, procedimientos, rutinas y protocolos de enfermería en relación al cuidado humanizado.
- Desarrollar competencias en comunicación efectiva, trabajo en equipo y TIC aplicadas a la gestión asistencial.
- Implementar dispositivos de sensibilización (Talleres ComunicAcción), de formación validada en investigación (Cordial Mente) y de autocuidado (Nutrirnos Conscientemente).
- Monitorear y evaluar el avance mediante indicadores de proceso y de resultado.

Modelo de gestión propuesto: Gestión del Talento Humano

El modelo de gestión adoptado se sustenta en el enfoque de gestión del talento humano, entendido como la estrategia que vincula las potencialidades del personal con la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos asistenciales y de apoyo.

El modelo se articula sobre principios básicos: liderazgo con orientación clínica y gestora; trabajo en equipo y comunicación efectiva; formación continua según necesidades y resultados; estandarización de normas, protocolos y uso seguro de las TIC; humanización del cuidado y garantía de seguridad del paciente; y gestión basada en indicadores que permitan monitorear y evaluar los avances. Estos principios no sólo orientan la acción, sino que también ofrecen un marco de referencia para la evaluación y la sostenibilidad de las transformaciones.

Líneas de acción

- 1.Liderazgo y gestión clínica: fortalecimiento de jefaturas y supervisiones.
- 2.Comunicación y cohesión interna: programa ComunicAcción.
- 3.Humanización y salud mental: programa Cordial Mente (validado en investigación).
- 4.Estandarización y seguridad clínica: actualización progresiva de protocolos y rutinas de enfermería.
- 5.Autocuidado nutricional: "Nutrirnos Conscientemente"

Recursos

Dirección de Enfermería (responsable primaria).

Comité de Implementación (jefaturas/supervisiones + referentes por servicio).

Equipo de facilitación para programas complementarios: ver Anexos.

Apoyo administrativo: dos integrantes del staff durante la ejecución de talleres.

Materiales y tecnológicos

Aulas y espacios para capacitación.

Computadoras, proyector y parlantes.

Acceso a plataformas TIC institucionales.

Material didáctico (manuales, guías, protocolos).

Programas complementarios

- Programa Cordial Mente

Valor agregado: dispositivo validado en investigación, con manuales y protocolos replicables institucionalmente.

Propósito: sensibilizar y formar en salud mental, reducción del estigma y autocuidado profesional.

Modalidad: intervención de 4 encuentros, con escenas clínicas, debates éticos y recursos lúdicos.

- Programa ComunicAcción

Propósito: fortalecer competencias en comunicación efectiva, escucha activa, negociación y gestión emocional.

Modalidad: 3 talleres interactivos, con actividades prácticas, análisis de casos y dinámicas grupales.

- Programa “Nutrirnos Conscientemente”

Propósito: promover la adopción de hábitos alimentarios saludables fortaleciendo el autocuidado en el equipo para mejorar el bienestar integral en el ámbito laboral.

Modalidad: 2 talleres educativos participativos con actividades prácticas.

Cronograma de implementación (24 meses)

Fase I (Meses 1–4): conformación de coordinación, diagnóstico, indicadores.

Fase II (Meses 5–18): ejecución de programas, capacitación en TIC, actualización progresiva de protocolos.

Fase III (Meses 19–24): evaluación intermedia, ajustes e institucionalización de buenas prácticas.

Indicadores de seguimiento y resultados

- De proceso:

% de servicios con protocolos operativos actualizados en plazo.

% de jefaturas/coordinadores que completan formación en liderazgo, comunicación y TIC.

Tasa de participación en talleres (>80%).

- De resultado:

Mejora en escalas de clima laboral y satisfacción (comparación línea de base – 12 y 24 meses).

Reducción de incidencias vinculadas al incumplimiento de protocolos.

Mejora en indicadores de seguridad del paciente definidos por el Área de Enfermería.

Aumento de competencias declaradas (autoevaluación y evaluación por pares).

Conducción y sostenibilidad institucional

- Dirección del Área de Enfermería: responsables primarios.
- Comité de Implementación: jefaturas y coordinadores por servicio.
- Colaboración técnica: Coordinación de Salud Mental (HNC), Jefatura de Recursos Humanos y Área de Nutrición (HUMN).

El plan se concibe como acción estratégica conjunta, con mecanismos de monitoreo, informes trimestrales y evaluación intermedia (12 meses) y final (24 meses). Este esquema busca garantizar la continuidad de las acciones, en busca de que las transformaciones se sostengan como política institucional en concordancia con los lineamientos nacionales en calidad y humanización del cuidado. Como propuesta complementaria, se incluirá un acompañamiento mensual, desde Coordinación de Salud Mental HNC para la gestión de situaciones emergentes, con el propósito de brindar apoyatura transversal a la conducción, fortalecer la capacidad de respuestas de los servicios y sostener el modelo de autocuidado de los equipos.

Anexo 1: Talleres ComunicAcción (programa detallado, cronograma y materiales).

Anexo 2: Programa Cordial Mente (síntesis módulos y protocolos).

Anexo 3: Cronograma operativo

Anexo 4: Matriz de indicadores (definiciones operacionales y metas).

Anexo 5: Talleres “Nutrirnos Conscientemente” (detalles del taller y cronograma)

Anexo 1

ComunicAcción en los equipos de trabajo

Coordinación académica: Mgter Lorena Chavez

Profesional a cargo de la actividad Lic. Julio Cosiansi MP: 11982.

En los espacios de acción y convivencia laboral, donde la cooperación y la co-creación resultan herramientas imprescindibles, emerge una temática transversal a todo grupo humano: la comunicación.

ComunicAcción es un ámbito pensado para habilitar la reflexión sobre el uso del lenguaje: su significación y resignificación, el conocimiento y manejo de los actos lingüísticos, y el análisis del lenguaje como generador de vivencias sobre nosotros mismos y sobre el entorno que habitamos.

Este espacio invita a explorar la posibilidad de revisar y reescribir nuestros relatos, construir un puente para la generación colectiva de conocimiento entre los integrantes de la comunidad profesional y visibilizar la información que de ello se derive.

Objetivo general

Desarrollar talleres interactivos que impulsen la toma de conciencia y la reflexión crítica sobre cómo el lenguaje y la comunicación modelan la identidad personal y grupal en los equipos de trabajo, fortaleciendo así la cohesión y el sentido de pertenencia.

Objetivos específicos

- Facilitar talleres que promuevan la reflexión sobre el impacto del lenguaje en la construcción de la identidad y la realidad del grupo laboral.
- Desarrollar en el equipo de enfermería habilidades de escucha activa y empatía.
- Optimizar el uso del lenguaje en contextos de alta carga emocional y estrés.
- Favorecer un clima laboral colaborativo mediante una comunicación efectiva y respetuosa.
- Potenciar la capacidad de autocuidado del equipo a través de una adecuada gestión emocional.

Marco Teórico

Según la propuesta de Rafael Echeverría en Ontología del lenguaje (2006), el ser humano es un ser lingüístico que construye su identidad y realidad a través del lenguaje. Este no solo describe, sino que genera nuevas posibilidades y transforma las relaciones.

La ontología del lenguaje se apoya en principios como:

Principio del observador: no accedemos a las cosas tal como son, sino como las interpretamos.

Principio de la acción: el lenguaje es una forma de actuar que produce efectos.

Principio del sistema: el sentido del lenguaje se construye en interacción social.

Dentro de esta perspectiva, los actos lingüísticos —declaraciones, pedidos, promesas y reclamos— son acciones que crean o modifican realidades. Reconocer y gestionar estos actos permite mejorar la comunicación, las relaciones y la construcción de identidad en los equipos de trabajo.

Destinatarios

Equipo de enfermería del Hospital Universitario de Maternidad y Neonatología (HUMN).

Metodología

Programa estimativo de contenidos por taller

Encuentro 1 – La realidad que construyo con mis palabras

- El lenguaje como posibilidad de construir la realidad y a nosotros mismos.
- Somos observadores que habitamos mundos interpretativos.

Fecha estimativa: Lunes 29 de septiembre (última semana de septiembre).

Encuentro 2 – Declaraciones, afirmaciones y juicios en nuestros equipos de trabajo

- Diferenciar declaraciones, afirmaciones y juicios.

- Identificar la confusión entre afirmaciones y juicios.
- Analizar el uso de los juicios en nuestra forma de ver el mundo.
- Reflexionar sobre lo que digo como juicio y lo que recibo como juicio.
- Ejercitar la “liberación” de juicios para ampliar posibilidades de acción.

Fecha estimativa: Lunes 27 de octubre (última semana de octubre).

Encuentro 3 – ¿Cómo pido, cómo ofrezco y cómo reclamo?

- Analizar nuestros pedidos y aprender a realizar pedidos efectivos.
- Reflexionar sobre cómo somos como oferta.
- Examinar cómo asumimos promesas y compromisos.
- Diferenciar reclamos y quejas, y reconocer el valor de cada uno.

Fecha estimativa: Lunes 10 de noviembre (segunda semana de noviembre).

Duración de cada encuentro

Entre 1 hora 15 minutos y 1 hora 30 minutos.

Recursos materiales

Computadora

Proyector (cañón)

Parlante

Recursos humanos adicionales

Dos integrantes del staff para apoyo administrativo durante la implementación de los talleres.

Cantidad de participantes

Según requerimientos del equipo de trabajo. Se estima la realización de dos grupos por taller, con aproximadamente 35 personas por grupo.

Bibliografía

Echeverría, R. (2006). Ontología del lenguaje. Buenos Aires: Granica.

Anexo 2

Programa Cordial Mente

Dispositivo institucional de sensibilización y formación en salud mental

El Programa Cordial Mente fue desarrollado originalmente en el marco de una investigación aplicada en salud mental, coordinada por la Prof. Mgter Lorena Chavez, junto a un equipo de profesionales y expertos por experiencia. La propuesta fue implementada por primera vez en el Hospital Nacional de Clínicas, con resultados sistematizados que demostraron su eficacia para reducir el estigma en salud mental, mejorar las habilidades clínicas y disminuir el desgaste profesional en equipos interdisciplinarios. Su incorporación en este proyecto cuenta con autorización expresa de su autora, y se propone como una estrategia replicable con adaptación contextual.

Contexto y propósito del programa

El programa Cordial Mente surge como una respuesta situada al reconocimiento de las formas sutiles y estructurales que adopta el estigma dentro de los equipos de salud, y a su impacto directo en la calidad de la atención asistencial.

Su diseño se enmarca en una perspectiva de salud pública, con énfasis en la humanización del cuidado y un enfoque interseccional, orientado a promover un trato más ético, reflexivo y sensible hacia las personas con padecimiento psíquico y hacia los usuarios en general.

El programa propone revisar estereotipos, micromecanismos de exclusión y prácticas instituidas que perpetúan el estigma en el ámbito hospitalario, fortaleciendo el entrenamiento de los equipos, las habilidades interpersonales y el autocuidado profesional como dimensiones claves del quehacer sanitario.

Sobre el programa

“Cordial Mente” es una intervención breve de tipo formativa-transformacional que se estructura en 4 encuentros grupales, facilitados por profesionales de salud mental y por expertos por experiencia (personas con experiencia vivida en salud mental). La propuesta combina dispositivos lúdicos, escenas clínicas, debates éticos y trabajo sobre emociones. Apunta a sensibilizar al equipo de salud, reflexionar críticamente, aportar herramientas útiles para la práctica y generar cambios en las prácticas cotidianas.

Equipo facilitador

El equipo original del programa está conformado por:

- Lorena Chávez – Coordinadora general e instructora.
- Julio Cosiansi – Instructor en salud mental.
- Yamila Martínez – Instructora experta en primera persona.

El equipo actual ha participado en la implementación original y se propone para la presente réplica. No obstante, el diseño metodológico del programa prevé la posibilidad de adaptar el equipo facilitador en futuras implementaciones, siempre que se respeten los criterios éticos y metodológicos establecidos.

En esta instancia, el equipo será acompañado por tres colaboradores, cuya participación puede variar en función de la disponibilidad institucional. El programa prevé la posibilidad de adaptar el equipo facilitador en futuras implementaciones, siempre que se respeten los criterios éticos y metodológicos establecidos.

Cuenta con un manual de implementación, materiales de apoyo y protocolos por módulo. Se encuentra disponible para su réplica institucional con acompañamiento ético y metodológico.

Anexo 3: Cronograma de implementación del Proyecto (24 meses)

Fases	Meses	Actividades	Duración
<u>Fase I:</u> Conformación y Diagnóstico	1 a 4	Conformación del equipo	1 mes
		Diagnóstico de situación actual	2 meses
		Creación de indicadores	1 mes
<u>Fase II:</u> Ejecución de programas	5 a 18	Ejecución de programas y capacitación en tic	6 meses
		Actualización progresiva de protocolos	12 meses
		Implementación de buenas prácticas	12 meses
<u>Fase III:</u> Evaluación e Institucionalización	19 a 24	Evaluación intermedia	1 mes
		Ajustes y mejoras	1 mes
		Institucionalización de las buenas prácticas	4 meses

Anexo 4: Matriz de Indicadores (Definiciones Operacionales y Metas)

Indicadores de Proceso	Definición operacional	Meta	Cálculo
% de servicios con protocolos operativos actualizados en plazo	Este indicador mide el porcentaje de servicios dentro de la organización que han actualizado sus protocolos operativos dentro del plazo establecido. La actualización de protocolos operativos implica la revisión, modificación y aprobación de los documentos que describen los procedimientos estándar para la prestación de servicios. El plazo se define como el período de tiempo acordado para completar la actualización, generalmente establecido por la dirección o el departamento de calidad.	Alcanzar un 95% de servicios con protocolos operativos actualizados en plazo al final del año.	Número de servicios con protocolos operativos actualizados en plazo / Número total de servicios) * 100
% de jefaturas/coordinadores que completan formación en liderazgo, comunicación y TIC	Este indicador mide el porcentaje de jefaturas y coordinadores que han completado satisfactoriamente los programas de formación en liderazgo, comunicación y Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) ofrecidos por la organización. La formación se considera completada cuando el participante ha asistido a todas las sesiones programadas y ha cumplido con los requisitos de evaluación establecidos.	Lograr que el 90% de las jefaturas y coordinadores completen la formación en liderazgo, comunicación y TIC al final del año.	Número de jefaturas/coordinadores que completan la formación / Número total de jefaturas/coordinadores * 100
Tasa de participación en talleres (>80%)	Este indicador mide la proporción de empleados que participan en los talleres y actividades de capacitación organizados por la organización. Se considera participación la asistencia activa a los talleres y la realización de las actividades propuestas.	Mantener una tasa de participación en talleres superior al 80% durante todo el año.	Número de empleados que participan en los talleres / Número total de empleados invitados a los talleres * 100
Indicadores de Resultados	Definición operacional	Meta	Cálculo
Mejora en escalas de clima laboral y satisfacción (comparación línea de base – 12 y 24 meses)	Este indicador mide la mejora en las puntuaciones obtenidas en las escalas de clima laboral y satisfacción de los empleados, en comparación con una línea de base establecida. La línea de base se define como la medición inicial de las escalas, realizada	Lograr una mejora del 10% en las escalas de clima laboral y satisfacción a los 12 meses, y del 15% a los 24 meses, en comparación con la línea de base.	(Puntuación actual en la escala - Puntuación en la línea de base) / Puntuación en la línea de base * 100

	antes de la implementación de las iniciativas de mejora. Las mediciones se realizan a los 12 y 24 meses de la línea de base para evaluar el impacto a corto y mediano plazo.		
Reducción de incidencias vinculadas al incumplimiento de protocolos	Este indicador mide la disminución en el número de incidentes o eventos adversos que están directamente relacionados con el incumplimiento de los protocolos operativos establecidos. Los incidentes se definen en eventos que causan o tienen el potencial de causar daño a los pacientes, empleados o la organización.	Reducir en un 20% las incidencias vinculadas al incumplimiento de protocolos al final del año.	(Número de incidencias en el período anterior - Número de incidencias en el período actual) / Número de incidencias en el período anterior * 100
Mejora en indicadores de seguridad del paciente definidos por el Área de Enfermería	Este indicador mide la mejora en los indicadores de seguridad del paciente que son definidos y monitoreados por el Área de Enfermería. Estos indicadores pueden incluir, entre otros, la tasa de infecciones asociadas a la atención sanitaria, la tasa de caídas de pacientes y la tasa de errores de medicación.	Lograr una mejora del 15% en los indicadores de seguridad del paciente definidos por el Área de Enfermería al final del año.	La fórmula de cálculo dependerá del indicador específico de seguridad del paciente que se esté midiendo.
Aumento de competencias declaradas (autoevaluación y evaluación por pares)	Este indicador mide el aumento en las competencias declaradas por los empleados, tanto a través de la autoevaluación como de la evaluación por pares. Las competencias se definen como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para desempeñar un trabajo de manera efectiva.	Aumentar en un 10% las competencias declaradas por los empleados, tanto en la autoevaluación como en la evaluación por pares, al final del año.	(Puntuación promedio en la evaluación actual - Puntuación promedio en la evaluación anterior) / Puntuación promedio en la evaluación anterior * 100

Indicadores de seguimiento y resultados

- De proceso:

% de servicios con protocolos operativos actualizados en plazo.

% de jefaturas/coordinadores que completan formación en liderazgo, comunicación y TIC.

Tasa de participación en talleres (>80%).

- De resultado:

Mejora en escalas de clima laboral y satisfacción (comparación línea de base – 12 y 24 meses).

Reducción de incidencias vinculadas al incumplimiento de protocolos.

Mejora en indicadores de seguridad del paciente definidos por el Área de Enfermería.

Aumento de competencias declaradas (autoevaluación y evaluación por pares).

Anexo 5: “Nutrirnos Conscientemente”

Profesional a cargo de la actividad Lic. María Luisa de la Vega MP 2511

INTRODUCCIÓN

La promoción de hábitos alimentarios saludables en el ámbito laboral constituye un eje fundamental para mejorar la calidad de vida y el bienestar de los equipos de salud. El personal de enfermería, por las características de su labor -jornadas extensas, turnos rotativos, alta demanda física y emocional-, suele presentar dificultades para sostener patrones de alimentación equilibrados. Estas condiciones favorecen la ingesta de comidas rápidas, ultraprocesadas y de bajo valor nutricional, lo que a mediano y largo plazo impacta negativamente en su salud, rendimiento y capacidad de autocuidado.

En este contexto, los talleres educativos se proponen como una estrategia participativa y práctica para sensibilizar, brindar herramientas y fomentar cambios sostenibles en los hábitos alimentarios del equipo de enfermería. A través de actividades dinámicas, reflexivas y adaptadas a su realidad laboral, se busca promover el conocimiento nutricional aplicado, estimular la toma de decisiones conscientes frente a la alimentación y contribuir a la prevención de enfermedades crónicas no transmisibles.

Este proyecto parte de la premisa de que cuidar la salud del personal de enfermería no solo beneficia a los propios profesionales, sino que también repercute en la calidad del cuidado brindado a los pacientes. Así, se plantea una intervención educativa que potencie la adopción de conductas alimentarias más saludables, favoreciendo un entorno laboral que promueva el bienestar integral y el autocuidado.

Objetivo general

Promover la adopción de hábitos alimentarios saludables en el equipo de enfermería mediante la implementación de talleres educativos participativos, orientados a fortalecer el autocuidado, prevenir enfermedades relacionadas con la alimentación y mejorar el bienestar integral en el ámbito laboral.

Objetivos específicos

- Brindar información teórico-práctica sobre alimentación saludable adaptada a las demandas y características del trabajo en enfermería, favoreciendo la comprensión de su impacto en la salud y el rendimiento laboral.
- Desarrollar habilidades y estrategias prácticas para la planificación de comidas, la selección consciente de alimentos y la incorporación de hábitos sostenibles en el contexto de turnos rotativos y jornadas extensas.
- Fomentar espacios de reflexión y motivación grupal que impulsen el autocuidado, la prevención de enfermedades crónicas no transmisibles y la construcción de un entorno laboral más saludable.

Marco Teórico

La alimentación constituye un determinante fundamental de la salud y el bienestar, tanto en la prevención de enfermedades crónicas no transmisibles (ECNT) como en la optimización del rendimiento físico y mental. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) señala que una dieta equilibrada, basada en alimentos frescos y mínimamente procesados, es esencial para reducir riesgos de obesidad, diabetes tipo 2, hipertensión y enfermedades cardiovasculares.

El personal de enfermería enfrenta condiciones laborales que dificultan la adopción de hábitos alimentarios saludables: turnos rotativos, jornadas extensas, alta carga de estrés y limitadas oportunidades para planificar y consumir alimentos nutritivos. Estas circunstancias favorecen el consumo de productos ultraprocesados, comidas rápidas y patrones de alimentación irregulares, lo que puede generar fatiga, alteraciones metabólicas y menor calidad de vida (García et al., 2019).

Diversos estudios destacan que las intervenciones educativas son una estrategia efectiva para promover cambios de conducta en profesionales de la salud. Los talleres participativos, al combinar información teórica con actividades prácticas, fortalecen la motivación, mejoran el conocimiento nutricional aplicado y generan un espacio de reflexión colectiva (Pagliai et al., 2021). Asimismo, estas

instancias contribuyen al desarrollo del autocuidado, entendiendo que el bienestar del personal sanitario repercute directamente en la calidad del cuidado brindado a los pacientes.

En este sentido, el proyecto de talleres educativos se sustenta en el enfoque de la promoción de la salud y la educación alimentaria nutricional, que conciben al individuo como protagonista activo en la construcción de sus hábitos y resaltan la importancia del entorno laboral como facilitador del cambio.

Destinatarios

Equipo de enfermería del Hospital Universitario de Maternidad y Neonatología (HUMN).

Metodología

Encuentro 1 – Creando Hábitos Alimentarios Saludables

- Diferentes tipos de hambres - Saciedad
- Emociones y Nutricion

Fecha estimativa: Lunes 6 de octubre (última semana de septiembre).

Encuentro 2 – Atención Plena – Alimentación Consciente

- Herramientas Prácticas
- Mindfulneating

Fecha estimativa: Lunes 20 de octubre

Duración de cada encuentro 1 hora 30 minutos.