



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA DE POSGRADOS  
MAESTRÍA EN ENFERMERÍA MODALIDAD HÍBRIDA**

**PROYECTO DE TITULACIÓN CAPSTONE**

Aplicación de las funciones específicas del personal profesional en enfermería, técnicos en enfermería y auxiliares de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital

General del Norte de Guayaquil IESS Los Ceibos

Octubre de 2023-Febrero de 2024

Autora:

Lcda. Isabel Victoria Reyes Galarza

Tutor:

Lcda. Angela Yáñez, PhD.

2023

## Tabla de contenido

1. Resumen Ejecutivo.....	3
1.1. Problema.....	3
1.2. Objetivo general .....	4
1.3. Metodología .....	4
1.4. Resultados esperados.....	5
1. Executive Summary .....	5
1.1. Problem.....	6
1.2. General Objective .....	7
1.3. Methodology.....	7
1.4. Expected results.....	7
2. Antecedentes .....	8
2.1. Profundización del Problema .....	8
Figura 1. Árbol de problemas.....	10
2.2. Argumentación Teórica.....	10
2.3. Justificación.....	12
3. Objetivos .....	13
General .....	13
Específicos .....	13
3.1. Resultados esperados.....	15
4. Marco Metodológico .....	15
4.1. Monitoreo y Evaluación del Proyecto .....	15
4.1.1. Indicadores de Monitoreo: .....	15
4.2. Matriz del Marco Lógico.....	19
4.3. Planificación de las Actividades según los Resultados .....	23
5. Presupuesto .....	26
6. Conclusiones .....	27
7. Recomendaciones.....	28

## **1. Resumen Ejecutivo**

El proyecto presentado a continuación se centra en mejorar la eficiencia y calidad del servicio en el centro quirúrgico del Hospital General del Norte de Guayaquil IESS Los Ceibos mediante la aplicación de funciones específicas del personal profesional en enfermería, técnicos en enfermería y auxiliares de enfermería. El problema identificado radica en la falta de claridad en las responsabilidades de cada miembro del equipo de salud en el contexto quirúrgico, afectando la coordinación y ejecución de las tareas. El objetivo general es optimizar la atención en el servicio de centro quirúrgico a través de la definición precisa de funciones y responsabilidades para cada categoría de personal de enfermería. Se implementará metodológicamente un enfoque participativo junto con revisión bibliográfica, involucrando al personal en la identificación de las áreas de mejora y en el diseño de nuevas pautas operativas. Se llevará a cabo sesiones de capacitaciones para asegurar la comprensión y aceptación de los cambios propuestos. Se esperan resultados significativos, incluyendo una mejora en la coordinación del equipo, una reducción en los tiempos de respuesta y una mayor satisfacción tanto del personal como de los pacientes. Además, se anticipa una disminución en los errores operativos y un aumento en la eficiencia global del centro quirúrgico. No solamente aborda el problema identificado, sino que también busca fortalecer la cultura de trabajo colaborativo y el compromiso del personal de enfermería con la excelencia en la atención quirúrgica. En última instancia, la implementación exitosa de este plan de acción contribuirá significativamente a la mejora continua de los servicios de salud en el hospital.

### **1.1. Problema**

**Descripción del problema:** La carencia de claridad en las funciones y responsabilidades del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico

del Hospital General del Norte de Guayaquil IESS Los Ceibos constituye un desafío crítico. La ausencia de pautas operativas bien definidas ha generado confusión y falta de coordinación en la ejecución de tareas específicas por parte del personal profesional, técnico y auxiliar de enfermería.

**Causas:** Esta falta de claridad surge de la falta de estructuras organizativas sólidas y procesos formalizados para asignar funciones específicas a cada categoría de personal de enfermería en el contexto quirúrgico. La falta de comunicación efectiva y la ausencia de capacitación continua han contribuido a la ambigüedad en las expectativas y responsabilidades laborales, generando un entorno propicio para la subutilización de habilidades y la falta de eficiencia en la atención quirúrgica.

**Efectos:** Los efectos de esta falta de claridad se manifiestan en la ejecución inadecuada o insuficiente de tareas, la descoordinación en el equipo de enfermería durante procedimientos quirúrgicos y una experiencia menos satisfactoria para los pacientes. Además, se han observado niveles más altos de estrés y disminución en la moral del personal, afectando negativamente la calidad de la atención y la reputación del centro quirúrgico.

## **1.2. Objetivo general**

Optimizar la coordinación del equipo, reducir los tiempos de respuesta y mejorar la calidad general de los servicios quirúrgicos.

## **1.3. Metodología**

La metodología se basará en un enfoque participativo, involucrando activamente al personal en la identificación de áreas de mejora y en la creación conjunta de nuevas pautas operativas. Se llevarán a cabo sesiones de capacitación para

garantizar la comprensión y aceptación de los cambios propuestos. Este proceso permitirá la alineación del personal con las nuevas directrices y fomentará un ambiente de trabajo colaborativo.

#### **1.4. Resultados esperados**

Se anticipan resultados significativos, entre ellos, una mejora sustancial en la coordinación del equipo de enfermería en el centro quirúrgico. Se espera una reducción en los tiempos de respuesta, una mayor satisfacción tanto del personal como de los pacientes y una disminución en los errores operativos. Además, se prevé un aumento general en la eficiencia del Centro Quirúrgico, reflejado en una experiencia más segura y satisfactoria para todos los involucrados. La implementación exitosa de este plan de acción no solo abordará el problema identificado, sino que también contribuirá a fortalecer la cultura de trabajo colaborativo y el compromiso del personal con la excelencia en la atención quirúrgica.

**Palabras clave:** Enfermería, enfermería de quirófano, capacitación profesional, servicio de cirugía en hospital, calidad de la atención de salud.

### **1. Executive Summary**

The following project is focuses on improving the service efficiency and quality in surgery center in IESS Los Ceibos Hospital through the application of specific functions for professional, technicians and auxiliary nursing personnel. The identified problem lays on the lack of clarity and understanding on the responsibilities of each healthcare team member coming to the surgical context, affecting tasks coordination and execution.

The general objective is optimizing the assistance in the surgery center service through the precise functions and responsibilities definition for each nursing personnel category. The methodology will address a participatory approach involving the nursing personnel in the identification of improvement areas and in the design of new operating guidelines. Training sessions will be held to ensure understanding and acceptance of the proposed changes.

Significant results are expected, including improved team coordination, reduced response times, and increased satisfaction for both nursing personnel and patients. Additionally, a decrease in operational errors and an increase in the overall efficiency of the surgery center is anticipated. This project not only addresses the identified problem, but also seeks to strengthen the culture of collaborative work and the commitment of nursing personnel to excellence in surgical care. Lastly, the successful implementation of this action plan will contribute significantly to the continuous improvement of health service.

### **1.1. Problem**

**Problem description:** The lack of clarity in the nursing personnel functions and responsibilities in the surgery center service of IESS Los Ceibos Hospital constructs a critic challenge. The deficiency or lack of well-defined operating guidelines has generated confusion and discoordination in specific tasks execution for professional, technician and auxiliary nursing personnel.

**Problem causes:** The mentioned lack of clarity arises from the lack of solid organizational structures and formalized processes to assign specific functions to each nursing personnel category in surgical context. The lack of effective communication and the deficiency of continuous capacitation have contributed to the ambiguity on

expectations and job responsibilities, generating an adequate environment for the underuse of abilities and the lack of efficiency in surgical assistance.

**Problem effects:** The effects of the lack of understanding show up in the deficient tasks execution, the discoordination of the nursing team during surgical procedures and a nonsatisfactory experience for the patients. Moreover, higher stress levels and decreasing in the morality of the nursing personnel has been observed, affecting negatively the assistance quality and the hospital reputation.

### **1.2. General Objective**

Optimize the team coordination, reduce response times and improve general quality of surgical services.

### **1.3. Methodology**

The methodology will be based on a participatory approach, actively involving the staff in the identification of improvement areas and the design of new operatory guidelines. Training sessions will be held to ensure understanding and acceptance of the proposed changes. This process will enable the alignment of the nursing personnel with the new guidelines and will foment an environment collaborative work.

### **1.4. Expected results**

Significant results are anticipated, including a substantial improvement in the coordination of the nursing team in the surgery center. A reduction in response times, increased satisfaction of both staff and patients, and a decrease in operational errors are expected. Additionally, an overall increase in surgery center's efficiency is anticipated, reflected in a safer and more satisfying experience for everyone involved. Successful implementation of this action plan will not only address the identified problem, but will

also contribute to strengthening the collaborative work culture and staff commitment to excellence in surgical care.

**Key words:** Nursing, Operating Room Nursing, Professional Training, Surgery Department, Quality of Health Care.

## **2. Antecedentes**

### **2.1. Profundización del Problema**

La falta de claridad en las funciones y responsabilidades del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital General del Norte de Guayaquil IESS Los Ceibos es un desafío multifacético que impacta directamente en la calidad de la atención médica. Este problema se manifiesta en la ejecución subóptima de tareas cruciales durante procedimientos quirúrgicos, generando un ambiente propenso a la descoordinación y a la insatisfacción tanto del personal como de los pacientes.

Diversos factores han contribuido a esta falta de claridad. En primer lugar, la ausencia de estructuras organizativas sólidas ha dejado vacíos en la definición de roles y responsabilidades específicas para cada categoría de personal de enfermería. La falta de procesos formalizados para asignar funciones específicas ha llevado a una interpretación subjetiva de las tareas, exacerbando la ambigüedad en las expectativas laborales.

La falta de comunicación efectiva se revela como otro elemento crucial. La información sobre cambios en las políticas o procedimientos a menudo no se transmite de manera clara y oportuna a todo el personal de enfermería, lo que crea lagunas en el conocimiento y contribuye a la confusión en el desempeño de tareas específicas.

Además, la carencia de capacitación continua ha dejado al personal sin las habilidades

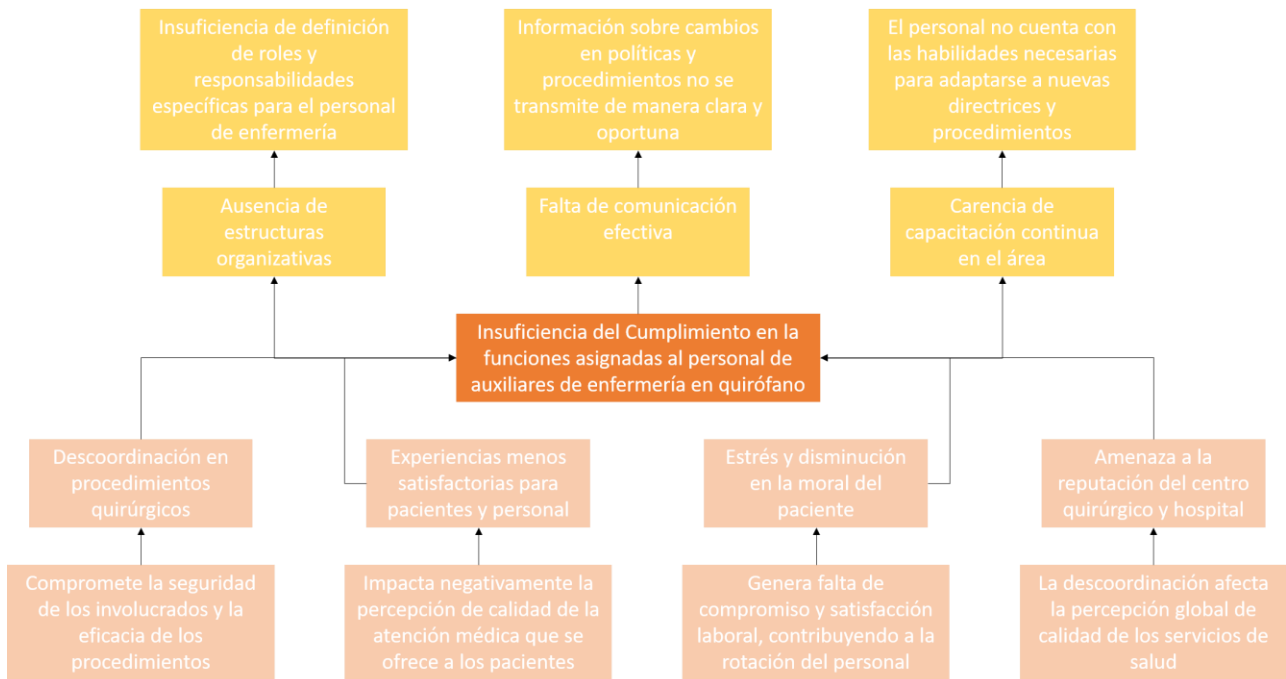


necesarias para adaptarse a nuevas directrices y procedimientos, lo que agrava aún más la falta de claridad en funciones.

Las consecuencias de esta falta de claridad son palpables y afectan a diferentes niveles. En primer lugar, durante procedimientos quirúrgicos, la descoordinación en la ejecución de tareas es evidente, lo que puede comprometer la seguridad y eficacia del procedimiento. Esto se traduce en una experiencia menos satisfactoria tanto para el personal como para los pacientes, con posibles repercusiones en la calidad general de la atención médica.

A nivel del personal, la falta de claridad genera estrés y disminución en la moral. La incertidumbre sobre las responsabilidades y la percepción de falta de apoyo afectan negativamente el compromiso y la satisfacción laboral, pudiendo contribuir a la rotación del personal. Además, la reputación del Centro Quirúrgico se ve amenazada, ya que la falta de coordinación y eficiencia puede repercutir en la percepción general de calidad de los servicios de salud proporcionados por la institución.

**Figura 1. Árbol de problemas**



## 2.2. Argumentación Teórica

La aplicación de las funciones específicas del personal profesional en enfermería, técnicos en enfermería y auxiliares de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital General del Norte de Guayaquil IEES Los Ceibos, es un tema crucial que requiere una sólida fundamentación teórico-bibliográfica. La carencia de claridad en las funciones y responsabilidades del personal de enfermería en el contexto quirúrgico ha generado confusión y falta de coordinación en la ejecución de tareas, lo que a su vez ha impactado negativamente la calidad de la atención quirúrgica y la experiencia de los pacientes (Santa Isaza, 2020).

La falta de estructuras organizativas sólidas y procesos formalizados para asignar funciones específicas a cada categoría de personal de enfermería, junto con la ausencia de comunicación efectiva y capacitación continua, han contribuido a la ambigüedad en

las expectativas y responsabilidades laborales, generando un entorno propicio para la subutilización de habilidades y la falta de eficiencia en la atención quirúrgica (Santa Isaza, 2020).

La literatura destaca la importancia de fortalecer el rol de coordinación de enfermería a nivel hospitalario, resaltando la necesidad de un liderazgo efectivo que promueva la colaboración y el crecimiento del personal. Asimismo, se subraya la relevancia de las competencias científicas y basadas en la teoría en relación con las especializaciones en enfermería, así como la importancia de la investigación y la práctica basada en la evidencia (Lourenco-García et al, 2020).

El proyecto Capstone propuesto tiene como objetivo general optimizar la coordinación del equipo, reducir los tiempos de respuesta y mejorar la calidad general de los servicios quirúrgicos. La metodología se basará en un enfoque participativo, involucrando activamente al personal en la identificación de áreas de mejora y en la creación conjunta de nuevas pautas operativas. Se anticipan resultados significativos, como una mejora sustancial en la coordinación del equipo de enfermería en el centro quirúrgico, una reducción en los tiempos de respuesta y una mayor satisfacción tanto del personal como de los pacientes (Herdoiza Chichande, 2020).

El proyecto se fundamenta en la necesidad de fortalecer el rol de coordinación de enfermería, promover un liderazgo efectivo, fomentar la colaboración y el crecimiento del personal, y mejorar la calidad de la atención quirúrgica a través de la implementación de nuevas pautas operativas y la alineación del personal con las nuevas directrices (Santa Isaza, 2020; Herdoiza Chichande, 2020).

### **2.3. Justificación**

La justificación del proyecto se basa en la necesidad de optimizar la coordinación del equipo de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital General del Norte de Guayaquil IEES Los Ceibos. Esta necesidad surge de la carencia de claridad en las funciones y responsabilidades del personal de enfermería, lo que ha generado confusión y falta de coordinación en la ejecución de tareas específicas, impactando negativamente la calidad de la atención quirúrgica y la experiencia de los pacientes (Cabrera, 2022).

El proyecto consistirá en implementar y fomentar el uso de protocolos y directrices que permitan delegar funciones específicas en cada área y situación a todo el personal de enfermería. Esto se alinea con la literatura, que destaca la importancia de fortalecer el rol de coordinación de enfermería a nivel hospitalario, promoviendo un liderazgo efectivo y fomentando la colaboración y el crecimiento del personal (Santa Isaza, 2020; Herdoiza Chichande, 2020)

Los principales beneficios que ofrece el proyecto incluyen una mejora sustancial en la coordinación del equipo de enfermería, una reducción en los tiempos de respuesta, una mayor satisfacción tanto del personal como de los pacientes, y una disminución en los errores operativos (Paulín García y Gallegos-Torres, 2020).

Los efectos positivos que se desprenderán del proyecto incluyen una atención quirúrgica más eficiente y segura, una experiencia más satisfactoria para los pacientes, y un ambiente de trabajo colaborativo que fomente el crecimiento y desarrollo del personal de enfermería (Paulín García y Gallegos-Torres, 2020; Lourenco García et al, 2020).

El proyecto abrirá oportunidades para fortalecer la cultura de trabajo colaborativo y el compromiso del personal con la excelencia en la atención quirúrgica, así como para

implementar prácticas basadas en la evidencia y la investigación en el servicio de centro quirúrgico (Lourenco-García et al, 2020).

El proyecto resolverá problemas relacionados con la falta de claridad en las funciones y responsabilidades del personal de enfermería, la subutilización de habilidades, la falta de eficiencia en la atención quirúrgica, la descoordinación en el equipo de enfermería, y una experiencia menos satisfactoria para los pacientes. Estos problemas afectan actualmente a los pacientes, al personal, al servicio, a la institución y a la comunidad, generando una ejecución inadecuada o insuficiente de tareas, descoordinación en el equipo de enfermería durante procedimientos quirúrgicos, niveles más altos de estrés y disminución en la moral del personal, y una disminución en la calidad de la atención y la reputación del centro quirúrgico (Cabrera, 2022; Castrillón, 2020).

El proyecto se realizará a través de la implementación de protocolos y directrices que permitan delegar funciones específicas en cada área y situación a todo el personal de enfermería, así como a través de la capacitación continua para garantizar la comprensión y aceptación de los cambios propuestos, y la creación conjunta de nuevas pautas operativas que fomenten un ambiente de trabajo colaborativo (Lourenco-García et al, 2020).

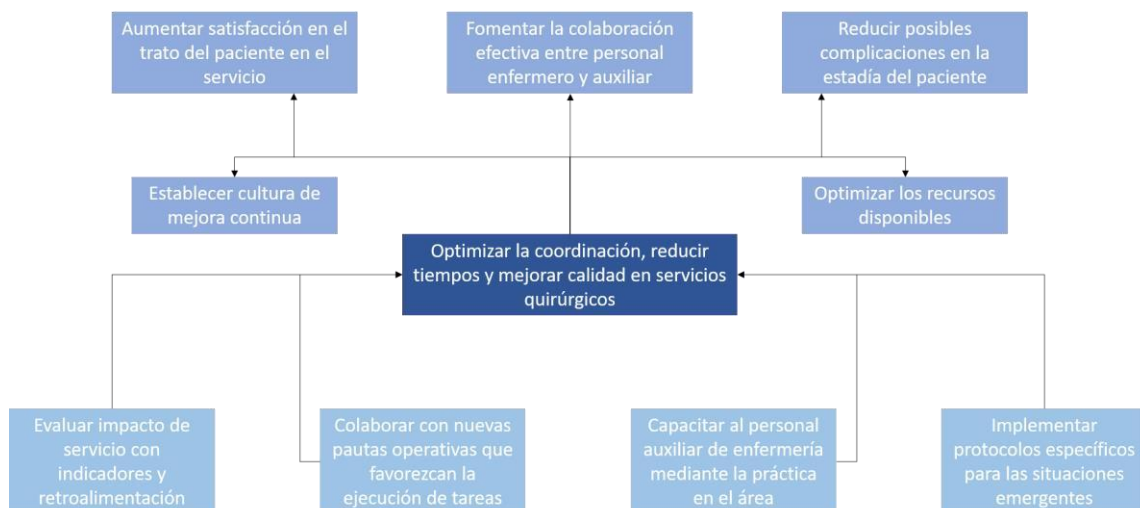
### **3. Objetivos**

#### **General**

Optimizar la coordinación del equipo, reducir los tiempos de respuesta y mejorar la calidad general de los servicios quirúrgicos.

#### **Específicos**

1. Implementar protocolos y directrices que permitan delegar funciones específicas en cada área y situación a todo el personal de enfermería, mejorando la coordinación del equipo y reduciendo los tiempos de respuesta.
2. Capacitar al personal de enfermería en el uso de protocolos y directrices para la delegación de funciones específicas, garantizando la comprensión y aceptación de los cambios propuestos y fomentando un ambiente de trabajo colaborativo.
3. Crear nuevas pautas operativas en colaboración con el personal de enfermería, fortaleciendo la cultura de trabajo colaborativo y el compromiso del personal con la excelencia en la atención quirúrgica.
4. Evaluar el impacto del proyecto en la mejora de la coordinación del equipo de enfermería, la reducción de los tiempos de respuesta y la mejor calidad de los servicios quirúrgicos, mediante la implementación de protocolos y directrices y la capacitación del personal.



### **3.1. Resultados esperados**

- Continuación de la mejora en la coordinación del equipo de enfermería, lo que resultará en una comunicación más efectiva, una mayor colaboración y una reducción en los tiempos de respuesta.
- Consolidación de la capacitación exitosa del personal de enfermería en el uso de protocolos y directrices para la delegación de funciones específicas, lo que permitirá una mayor satisfacción y compromiso del personal con la excelencia en la atención quirúrgica.
- Establecimiento de nuevas pautas operativas en colaboración con el personal de enfermería, lo que reflejará una mayor confianza en el sistema y una mejor calidad en la atención quirúrgica.
- Evaluación positiva del impacto del proyecto en la mejora de la coordinación del equipo de enfermería, la reducción de los tiempos de respuesta y la mejor calidad de los servicios quirúrgicos, lo que resultará en una atención quirúrgica más eficiente y segura.

## **4. Marco Metodológico**

### **4.1. Monitoreo y Evaluación del Proyecto**

#### **4.1.1. Indicadores de Monitoreo:**

##### **4.1.1.1. Indicadores Cuantitativos:**

- **Frecuencia de Intervenciones Quirúrgicas:** Registro detallado del número de intervenciones quirúrgicas realizadas por el personal de enfermería, segmentado por categoría (enfermeros, técnicos y auxiliares), permitiendo una evaluación exhaustiva de la carga laboral y la distribución equitativa de responsabilidades.

- **Tiempo Promedio de Respuesta a Emergencias:** Medición precisa del tiempo que el personal de enfermería tarda en responder a emergencias quirúrgicas, identificando áreas de mejora y optimización de protocolos.
- **Tasa de Complicaciones Postoperatorias:** Establecimiento de un sistema de vigilancia de complicaciones postoperatorias, con la identificación y documentación detallada de eventos adversos para una evaluación rigurosa de la seguridad y eficacia de las intervenciones.

#### 4.1.1.2. Indicadores Cualitativos:

- **Calidad de la Comunicación Interprofesional:** Desarrollo de una escala de evaluación para medir la calidad de la comunicación interprofesional en el quirófano, considerando aspectos como claridad, efectividad y trabajo en equipo.
- **Satisfacción del Personal y Pacientes:** Implementación de encuestas estructuradas para medir la satisfacción del personal de enfermería y de los pacientes con respecto a la atención quirúrgica, proporcionando datos cualitativos clave.
- **Adherencia a Prácticas y Protocolos:** Desarrollo de un sistema de observación estructurada para evaluar la adherencia del personal a prácticas y protocolos establecidos, identificando áreas de mejora y garantizando la consistencia en la prestación de servicios.
- **Instrumentos de Recopilación de Datos:**
  - o Entrevistas Estructuradas:
    - **Profesionales de Enfermería:** Entrevistas individualizadas para profundizar en la percepción del personal sobre las nuevas funciones



específicas, abordando aspectos de capacitación, aceptación y percepción de su impacto en la práctica diaria.

- Observación Directa:

- **Procedimientos Quirúrgicos:** Implementación de un sistema de observación directa durante procedimientos quirúrgicos, utilizando una lista de verificación detallada para evaluar el desempeño del personal en tiempo real.

- Encuestas:

- **Pacientes y Familiares:** Desarrollo de encuestas adaptadas para evaluar la satisfacción de los pacientes y sus familiares con aspectos específicos de la atención quirúrgica, desde el proceso preoperatorio hasta el seguimiento postoperatorio.

- **Frecuencia de Monitoreo:**

- Continuo:

- **Monitoreo en Tiempo Real:** Implementación de sistemas de monitoreo en tiempo real para intervenir de inmediato en situaciones críticas y garantizar una respuesta rápida a eventos inesperados durante las intervenciones quirúrgicas. o Periódico:

- **Revisiones Mensuales:** Revisiones mensuales detalladas de todos los indicadores cuantitativos y cualitativos, utilizando informes consolidados para evaluar la evolución del desempeño del personal y realizar ajustes según sea necesario.

- **Evaluación de Resultados:**

- Comparación de Indicadores:

- **Análisis Estadístico:** Aplicación de pruebas

estadísticas avanzadas, como análisis de varianza (ANOVA) y pruebas de hipótesis, para comparar los indicadores antes y después de la implementación de las funciones específicas. o Análisis Detallado:

- **Desglose por Categoría de Personal:** Análisis

detallado por categoría de personal (enfermeros, técnicos y auxiliares) para identificar diferencias significativas en el desempeño y áreas de mejora específicas. o Informe de Evaluación:

- **Informe Integral:** Elaboración de informes exhaustivos

que documenten y analicen cada indicador cuantitativo y cualitativo, proporcionando insights valiosos para la toma de decisiones y la mejora continua.

- Retroalimentación y Ajustes:

o Reuniones de Retroalimentación:

- **Sesiones Mensuales:** Programación de sesiones mensuales de retroalimentación con el personal de enfermería para discutir los resultados, compartir buenas prácticas y proponer ajustes. o Planes de Mejora Continua:

- **Implementación de Mejoras:** Desarrollo de planes de mejora continua basados en los hallazgos del monitoreo y evaluación, con

un enfoque específico en áreas identificadas como oportunidades para optimizar la eficiencia y la calidad de la atención quirúrgica.

#### 4.2. Matriz del Marco Lógico

Objetivos	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Implementar un plan de actualización de aplicación de funciones del personal auxiliar de enfermería en el servicio de quirófano en 2024.	Tras la aplicación del plan se podría optimizar el servicio y la atención quirúrgica mediante la capacitación de al menos el 70% del personal auxiliar de enfermería.	Esquematización de matriz de satisfacción	Autorización por parte de las autoridades del hospital y el presupuesto necesario para la realización de las actividades.
Propósito Optimizar la coordinación, reducir tiempos y mejorar calidad en servicios quirúrgicos	Se disminuye el tiempo de realización de tareas y se mejora la coordinación del personal con respecto a sus funciones respectivas	Esquematización de matriz de satisfacción. Encuestas y recomendaciones de pacientes.	Delimitación de las funciones y activación de las capacidades del personal auxiliar de enfermería.

<p>Resultados 1. Mejorar coordinación y reducir tiempos de respuesta mediante protocolos de delegación.</p> <p>2. Garantizar comprensión y aceptación, fomentando colaboración en el equipo de enfermería.</p> <p>3. Fortalecer cultura colaborativa, compromiso y excelencia en atención quirúrgica.</p> <p>4. Medir mejora en coordinación, tiempos de respuesta y calidad quirúrgica tras implementación de protocolos y capacitación.</p>	<p>1. Al delegar y delimitar las funciones de cada uno de los servidores de la salud, se reduce el tiempo de respuesta debido a que ya conocen las tareas que deben llevar a cabo y de qué manera hacerlo.</p> <p>2. El trabajo en equipo dentro del área favorece el rendimiento.</p> <p>3. Compromiso en el trabajo en equipo garantiza mejora en la calidad de atención.</p> <p>4. Al cuantificar los resultados obtenidos se puede dar retroalimentación cíclica para la mejora continua.</p>	<p>Formato de análisis de datos y matrices de satisfacción.</p> <p>Bases de datos del sistema de cómputo.</p>	<p>El trabajo en equipo proporciona beneficios grupales y sentido de autorrealización, por lo que se busca la mejora continua mediante el incentivo y la proyección de la necesidad de brindar un servicio de calidad en el área de quirófono.</p>
<p>Actividades</p> <p><b>OE1. Mejorar coordinación y reducir tiempos de respuesta mediante</b></p>	<p>1.1. Puede variar, pero podría estimarse en un rango de \$5,000 a \$10,000, dependiendo de</p>	<p>Gestión de recursos humanos. Departamento de contabilidad.</p>	<p>Apoyo presupuestario por parte del establecimiento y autoridades.</p>

<p><b>protocolos de delegación.</b></p> <p>1.1. Desarrollar un plan de implementación detallado que incluya un cronograma específico y responsabilidades asignadas.</p> <p>1.2. Realizar sesiones de capacitación práctica para el personal de enfermería sobre la aplicación efectiva de los nuevos protocolos. <b>OE2. Garantizar comprensión y aceptación, fomentando colaboración en el equipo de enfermería.</b></p> <p>2.1. Diseñar un programa de capacitación multimedia que incluya manuales, videos instructivos y sesiones interactivas.</p> <p>2.2. Establecer sesiones de retroalimentación regular para abordar preguntas y preocupaciones del personal durante el proceso de capacitación.</p> <p><b>OE3. Fortalecer cultura</b></p>	<p>la complejidad y la necesidad de consultoría externa.</p> <p>1.2. Podría presupuestarse entre \$7,000 y \$12,000, considerando materiales, espacio y honorarios de los capacitadores.</p> <p>2.1. Podría oscilar entre \$8,000 y \$15,000, incluyendo la creación de contenido multimedia y la plataforma de capacitación.</p> <p>2.2. En el rango de \$3,000 a \$6,000, considerando honorarios y recursos para las sesiones.</p> <p>3.1. Podría presupuestarse entre \$6,000 y \$10,000, incluyendo honorarios de facilitadores, materiales y espacio.</p> <p>3.2. En el rango de \$4,000 a \$8,000, teniendo en cuenta reuniones,</p>		
---	---	--	--

<p><b>colaborativa, compromiso y excelencia en atención quirúrgica.</b> 3.1. Facilitar talleres participativos con el personal de enfermería para identificar oportunidades de mejora y establecer nuevas pautas operativas. 3.2. Establecer un comité conjunto de enfermeras y líderes médicos para revisar y aprobar las pautas operativas propuestas. <b>OE4. Medir mejora en coordinación, tiempos de respuesta y calidad quirúrgica tras implementación de protocolos y capacitación.</b></p>	<p>documentación y coordinación.</p> <p>4.1. Podría estimarse entre \$5,000 y \$8,000, incluyendo la creación de cuestionarios, la recopilación de datos y el análisis.</p> <p>4.2. En el rango de \$3,000 a \$6,000, considerando el tiempo de análisis y cualquier software necesario.</p>		
--	--	--	--

### 4.3. Planificación de las Actividades según los Resultados

Actividades	Semanas																Responsables
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
<b>OE1. Mejorar coordinación y reducir tiempos de respuesta mediante protocolos de delegación.</b>																	
1.1. Desarrollar un plan de implementación detallado que incluya un cronograma específico y responsabilidades asignadas.																	
1.2. Realizar sesiones de capacitación práctica para el personal de enfermería sobre la aplicación efectiva de los nuevos protocolos.																	
<b>OE2. Garantizar comprensión y aceptación, fomentando colaboración en el equipo de enfermería.</b>																	

2.1. Diseñar un programa de capacitación multimedia que incluya manuales,																		
videos instructivos y sesiones interactivas.																		
2.3. Establecer sesiones de retroalimentación regular para abordar preguntas y preocupaciones del personal durante el proceso de capacitación.																		
<b>OE3. Fortalecer cultura colaborativa, compromiso y excelencia en atención quirúrgica.</b>																		
3.1. Facilitar talleres participativos con el personal de enfermería para identificar oportunidades de mejora y establecer nuevas pautas operativas.																		



3.2. Establecer un comité conjunto de enfermeras y líderes médicos para revisar y aprobar las pautas operativas propuestas.																		
<b>OE4. Medir mejora en coordinación, tiempos de respuesta y calidad quirúrgica tras</b>																		
<b>implementación de protocolos y capacitación.</b>																		

## 5. Presupuesto

<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio unitario</b>	<b>Costo</b>
Desarrollo del plan de implementación	1	5000	5000
Implementación de protocolos	1	10000	10000
Sesiones de capacitación teórica	2	2000	4000
Sesiones de capacitación práctica	2	3000	6000
Diseño del programa de capacitación	1	8000	8000
Sesiones de retroalimentación	2	2500	5000
Talleres participativos	3	3000	9000
Formación del comité conjunto	1	5000	5000
Diseño e implementación de encuestas	1	4000	4000
Análisis de datos cuantitativos y cualitativos	1	6000	6000
Elaboración de informe y presentación	1	3000	3000
<b>Total</b>			<b>65000</b>

## 6. Conclusiones

- **Mejora en la coordinación del equipo:** La implementación de protocolos y actividades de capacitación tiene como objetivo mejorar la coordinación del equipo de enfermería. Esto debería conducir a una comunicación más efectiva y a una distribución más eficiente de las responsabilidades, lo que podría resultar en una mayor coordinación en general.
- **Reducción de los tiempos de respuesta:** Al delegar funciones específicas y capacitar al personal, se espera una respuesta más rápida a las necesidades quirúrgicas. La implementación de protocolos y la mejora en la coordinación deberían contribuir a una reducción en los tiempos de respuesta, mejorando la eficiencia del equipo.
- **Mejora en la calidad de los servicios quirúrgicos:** La colaboración en la creación de pautas operativas y la evaluación del impacto del proyecto están diseñadas para mejorar la calidad de los servicios quirúrgicos. La retroalimentación continua y la revisión de protocolos deberían contribuir a una atención más segura y efectiva.
- **Cambio en la cultura de trabajo:** Las actividades planificadas, como talleres participativos y la formación del comité conjunto, buscan fortalecer la cultura de trabajo colaborativo y el compromiso con la excelencia. Esto podría resultar en un cambio positivo en la actitud y el compromiso del personal.
- **Evaluación continua y mejora:** La inclusión de actividades de evaluación continua, como encuestas y análisis de datos, sugiere un enfoque en la mejora continua. Este ciclo de retroalimentación y ajuste puede contribuir a un ambiente de atención quirúrgica en constante evolución y mejora.

## 7. Recomendaciones

- **Monitoreo Continuo:** Establecer un sistema de monitoreo continuo para evaluar la implementación de protocolos y actividades. Esto permitirá identificar rápidamente áreas que requieren ajustes y garantizar una mejora constante.
- **Feedback Regular del Personal:** Fomentar un ambiente donde el personal se sienta libre de proporcionar retroalimentación. Programar sesiones regulares para recoger opiniones y sugerencias, lo que puede ser crucial para ajustar y mejorar el programa de capacitación y las pautas operativas.
- **Flexibilidad en Protocolos:** Mantener una estructura de protocolos flexible. Los protocolos deben ser lo suficientemente robustos para guiar las acciones, pero también lo suficientemente flexibles para adaptarse a situaciones específicas y cambios en las necesidades del equipo quirúrgico.
- **Actualización Periódica de Capacitación:** Establecer un programa de actualización periódica para la capacitación del personal. La medicina y las prácticas quirúrgicas evolucionan, y es esencial que el personal esté al tanto de los últimos avances y cambios en los protocolos.
- **Comunicación Efectiva:** Mejorar la comunicación interna mediante la implementación de plataformas y herramientas que faciliten la transmisión de información vital. Un sistema eficiente de comunicación interna puede ser clave para una coordinación efectiva.
- **Involucramiento Continuo del Personal:** Fomentar la participación activa del personal en la toma de decisiones relacionadas con las pautas operativas. La

colaboración continua asegurará que las pautas reflejen la realidad del entorno quirúrgico y sean aceptadas por todos los miembros del equipo.

- **Retroalimentación del Paciente:** Integrar la retroalimentación del paciente como parte integral de la evaluación del proyecto. Las experiencias y percepciones de los pacientes son indicadores cruciales de la calidad de los servicios quirúrgicos y pueden proporcionar valiosas áreas de mejora.
- **Evaluación de Resultados a Largo Plazo:** Planificar una evaluación de los resultados a largo plazo después de la implementación completa. Esto permitirá analizar de manera más profunda el impacto a largo plazo de las intervenciones y proporcionará insights para proyectos futuros.
- **Formación Continua del Comité Conjunto:** Ofrecer oportunidades de formación continua para el comité conjunto. Esto asegurará que estén equipados con las habilidades y conocimientos necesarios para liderar y respaldar los cambios en curso.
- **Documentación Integral:** Mantener una documentación exhaustiva de todas las etapas del proyecto. Esto facilitará la revisión retrospectiva, la replicación exitosa en otras áreas y la transmisión de aprendizajes valiosos a futuros proyectos similares.

## 8. Referencias

- Cabrera, O. (2022). Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(54). <https://doi.org/10.56294/saludcyt202254>
- Castrillón Agudelo, M. (2020). Liderazgo de enfermería y desarrollo disciplinar. *Cuidarte*, 9(18), 6-12. <http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2020.9.18.1.77572>
- Herdoiza Chichande, Z. (2020). EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL IESS BABAHOYO. Repositorio UCSG. <https://core.ac.uk/download/pdf/486912134.pdf>
- Lourenco García, S., Arcos González, P., Cuartas Álvarez, T., Lagunas Pardos, D. & Castro Delgado, R. (2020). El rol del personal de enfermería en los centros coordinadores de urgencias en España: un elemento a considerar. *Emergencias*, 32, 409-411. [https://www.researchgate.net/profile/Rafael-Castro-Delgado/publication/348232522\\_Nurses'\\_roles\\_in\\_emergency\\_response\\_coordination\\_centers\\_in\\_Spain\\_a\\_resource\\_to\\_consider/links/61deb9cb3a192d2c8af6a592/Nurses-roles-in-emergency-response-coordination-centers-in-Spain-a-resource-to-consider.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Rafael-Castro-Delgado/publication/348232522_Nurses'_roles_in_emergency_response_coordination_centers_in_Spain_a_resource_to_consider/links/61deb9cb3a192d2c8af6a592/Nurses-roles-in-emergency-response-coordination-centers-in-Spain-a-resource-to-consider.pdf)
- Paulín García, C., & Gallegos-Torres, R. M. (2020). EL PAPEL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA EDUCACIÓN PARA LA SALUD. *Horizonte De Enfermería*, 30(3), 271–285. Recuperado a partir de <https://www.cuadernos.info/index.php/RHE/article/view/10870>
- Santa Isaza, 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. Repositorio CES. Recuperado a partir de <http://hdl.handle.net/10946/4595>

## 9. Apéndices

*Imagen 1. Charla de alcance de beneficios de la aplicación del proyecto*



*Imagen 2. Explicación del uso correcto del instrumental quirúrgico como parte de la implementación del proyecto*





***Imagen 3. Sesión 2 de evaluación de conocimientos teóricos en los procesos quirúrgicos***



*Imagen 4. Sesión 3 de evaluación de conocimientos teóricos en los procesos quirúrgicos*

