



UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS
ESCUELA DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN ENFERMERÍA

PROYECTO DE TITULACIÓN CAPSTONE

DISEÑO DE UN PROGRAMA DE MEJORA DIRIGIDO AL PERSONAL DE ENFERMERÍA
PARA PROMOVER EL TRABAJO EN EQUIPO EN LA UNIDAD DE ALTO RIESGO
OBSTÉTRICO DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES CARLOS ANDRADE MARÍN
JULIO - DICIEMBRE 2022.

TÍTULO DE LA PROPUESTA TÉCNICA

PROGRAMA DE MEJORA SOBRE TRABAJO EN EQUIPO DIRIGIDO AL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE ALTO RIESGO OBSTÉTRICO DEL HOSPITAL DE
ESPECIALIDADES CARLOS ANDRADE MARÍN.

Alumna: Lic. Jhoselyn Duche.

Docente Tutor: Dra. Cristina Yáñez. PhD.

Año: 2022.

TABLA DE CONTENIDO

Portada.....	1
Tabla de Contenido	2
1.- Resumen Ejecutivo.....	4
<i>1.1.- Problema.....</i>	<i>5</i>
<i>1.2.- Objetivo General.....</i>	<i>5</i>
<i>1.3.- Metodología.....</i>	<i>5</i>
<i>1.4.- Resultados Esperados.....</i>	<i>6</i>
2.- Antecedentes.....	6
2.1.- Profundización del problema.....	7
<i>2.1.1. Árbol de problemas.....</i>	<i>9</i>
2.2.- Argumentación teórica.....	10
<i>2.2.1. Principios Básicos Del Trabajo En Equipo.....</i>	<i>10</i>
<i>2.2.2. Clima Laboral.....</i>	<i>12</i>
<i>2.2.3. Resolución De Conflictos De Equipo.....</i>	<i>14</i>
2.3.-Justificación.....	16
3.- Objetivo General y Específicos.....	17
<i>3.1- Objetivo General.....</i>	<i>17</i>
<i>3.2- Objetivos Específicos.....</i>	<i>17</i>
<i>3.3- Árbol de objetivos.....</i>	<i>19</i>
4.- Marco Lógico.....	20
<i>4.1- Matriz del Marco Lógico.....</i>	<i>20</i>
<i>4.2- Planificación de las actividades según resultados esperados.....</i>	<i>24</i>

4.2.1- Presupuesto.....	26
4.2.2- Cronograma de actividades.....	27
5.- Conclusiones y Recomendaciones.....	29
5.1- Conclusiones.....	29
5.2- Recomendaciones.....	30
6.- Bibliografía.....	31
7.- Anexos.....	33
7.1- Guía de Observación para evaluar Trabajo en Equipo.....	33
7.2- Registro de Asistencia.....	34
7.3- Personal del servicio de Alto Riesgo Obstétrico.....	35
7.4- Participación en la reunión mensual del servicio.....	35
7.5- Socialización del programa a ejecutar.....	36
7.6- Socialización al personal sobre el programa a ejecutar.....	36

1.- Resumen ejecutivo: de todo el proyecto no más de 250-300 palabras.

El trabajo en equipo se considera como un aspecto primordial para un efectivo clima organizacional, por lo que debe estar en constante evaluación y control, porque es una parte fundamental en la mayoría de empresas, facilita que los miembros se sientan a gusto en su lugar de trabajo y desarrollen las tareas de una mejor manera; cuando se menciona una organización, se habla de un grupo de personas que van encaminadas hacia un mismo objetivo.

La presente investigación surgió con el fin de valorar desde la perspectiva del talento humano como se encuentra el trabajo en equipo en el personal del servicio de Alto Riesgo Obstétrico del Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín ubicado en el cantón Quito. El objetivo de la investigación es identificar si existe una relación entre el trabajo en equipo y la productividad del personal de ARO. Para lograr dicha meta se plantearon objetivos específicos dirigidos a la sustentación teórica de este estudio, medición del clima laboral y a la determinación de su vinculación con la productividad laboral.

Se concluye que el trabajo en equipo en esta organización está relacionado al clima organizacional, el cual favorece la unidad de un propósito por medio de aportaciones de sus integrantes; para alcanzar dichos objetivos se recomienda fomentar el trabajo en equipo por medio de capacitaciones en donde se pueda observar y dar a conocer la importancia del mismo, lo que apoyará a cultivar un sentido de pertenencia y un clima organizacional saludable.

1.1- Problema.

En el servicio de Alto Riesgo Obstétrico se puede identificar que el personal de enfermería no cuenta con un buen trabajo en equipo lo que ocasiona que se produzcan problemas, además el personal no tiene una buena comunicación entre compañeros y para manejar los conflictos aplican estrategias, como la evasiva, con la finalidad de evitar situaciones desagradables con los demás, analizado de forma directa el problema que se presenta es fundamental trabajar en el tema para su resolución.

Según la problemática contextualizada se pretende establecer la importancia que puede tener el trabajo en equipo en las organizaciones y su influencia sobre el desempeño laboral, con el fin de implementar como estrategia para una mejor productividad.

1.2.- Objetivo General.

Desarrollar un programa de mejora sobre trabajo en equipo dirigido al personal de enfermería en la unidad de Alto Riesgo Obstétrico del Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín Julio - Diciembre 2022.

1.3.- Metodología.

Este proyecto está dirigido al personal del servicio de Alto Riesgo Obstétrico la muestra total está conformada por 39 profesionales que hacen parte de la organización de gestión humana.

Para el presente proyecto se abordará desde el enfoque humanista, temáticas enmarcadas a los principios básicos del trabajo en equipo, clima laboral, resolución de conflictos de equipo,

esto con la finalidad que los colaboradores potencialicen el trabajo en equipo y de esta manera se mitigue el bajo desempeño en los trabajadores.

El programa consta de 6 meses, se realizará todos los días viernes de cada semana con una duración de una hora, los colaboradores tendrán que realizar las tareas, cuya finalidad es la creación de equipos a los cuales se les propone desarrollar un proyecto a partir de ideas planteadas; Es necesario hacer que trabajen juntos. El espíritu de equipo requiere conseguir una motivación individual así como una motivación grupal.

1.4.- Resultados Esperados.

➤ El personal desarrolla competencias en relación con el control de la situación, coordinación, adaptación al cambio, liderazgo, toma de decisiones y comunicación asertiva en el trabajo en equipo.

➤ Se realiza una distribución pertinente de las tareas lo que ayudará a ejecutar productos de calidad.

➤ Se implementa estrategias para elevar la motivación de las personas y mejorar la calidad laboral.

2.- Antecedentes.

El Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín conocido también como HCAM o HECAM, es el nombre que recibe un establecimiento de salud de tercer nivel en la ciudad de Quito, capital del país sudamericano de Ecuador. El hospital se encuentra ubicado en las calles Ayacucho N19-63 y Av. 18 de Septiembre es icono de la Seguridad Social, con especialidades médicas para atender enfermedades agudas, con capacidad para 500 camas censables y equipado con los aparatos más modernos de la época. El HECAM abrió sus puertas

con el objetivo de mejorar la salud y seguridad social, garantizando, además, el desarrollo profesional de los médicos en diferentes áreas de investigación. (Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín).

La Unidad de Alto Riesgo Obstétrico se encuentra ubicada en la torre B en el segundo piso es un servicio de especialidad del Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín, en el que se diagnostica y trata a pacientes Gineco – Obstétricas de tercer nivel. Esta unidad no está considerada un lugar de hospitalización, por tanto, las pacientes no ingresan al censo de camas. Tomando en cuenta esto la Unidad de Alto Riesgo Obstétrico ha desarrollado el plan estratégico para el año 2022-2024, donde se describen las necesidades de la unidad. (Plan Estratégico de la Unidad De Alto Riesgo Obstétrico Del HECAM).

2.1.- Profundización del problema.

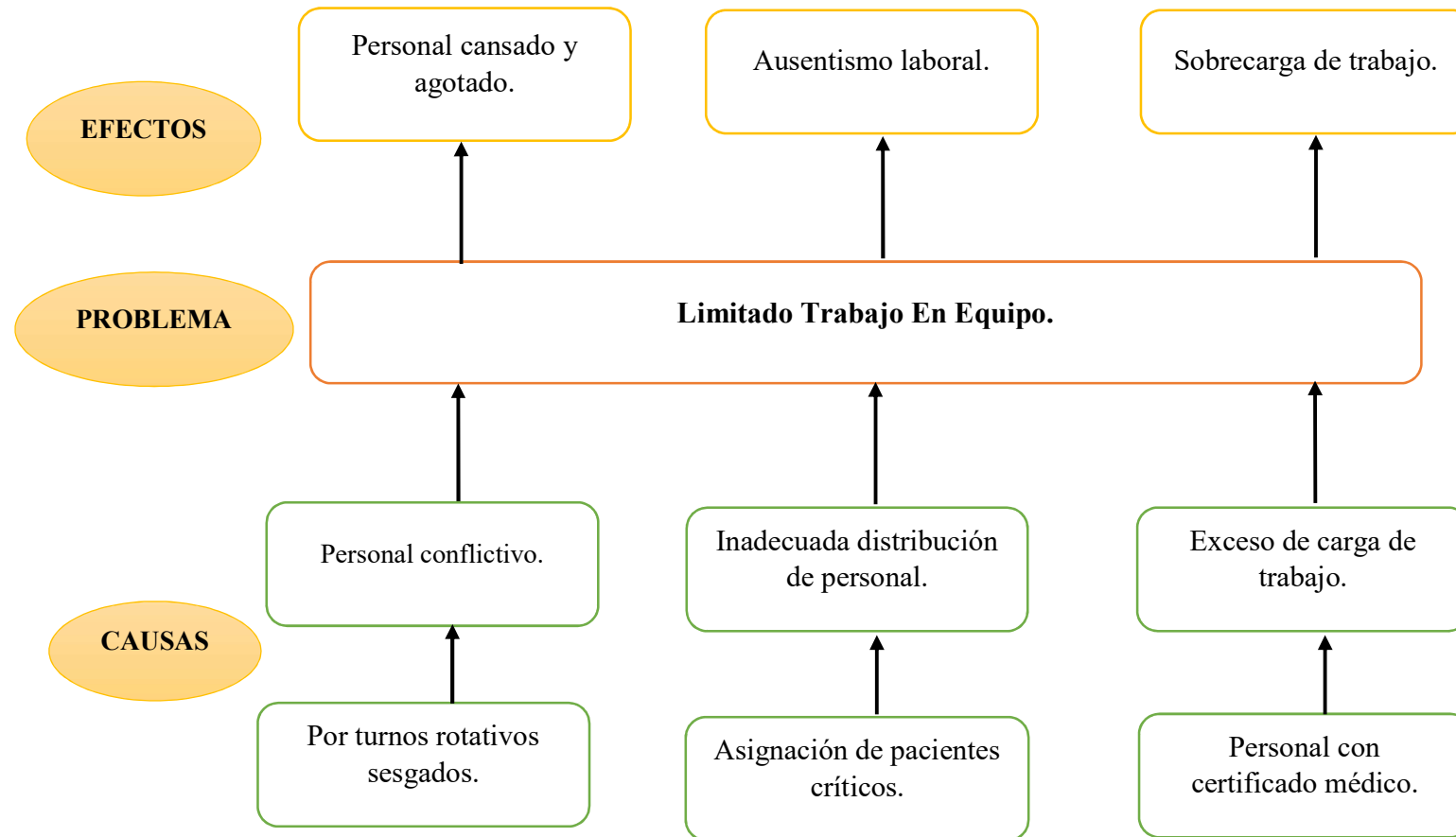
El trabajo en equipo es el conjunto de estrategias, procedimientos y metodologías que usa un grupo humano para alcanzar las metas propuestas, y es muy importante porque permite la integración armónica de las funciones y actividades.

El personal del servicio de Alto Riesgo Obstétrico actualmente consta de 1 supervisora, 26 licenciadas en enfermería, 11 auxiliares de enfermería, 1 camillera, todo el personal es de sexo femenino y se están asignadas en las diferentes salas (labor, aro, observación y quirófanos), las cuales se encuentran distribuidas en los diferentes turnos de mañana, tarde, noche.

El personal cumple un rol muy importante al encargarse de procesos de gran responsabilidad como por ejemplo el manejo de pacientes en estado crítico. Esto hace que su carga laboral sea muy intensa, con la necesidad de realizar jornadas extensas y a la vez, de gran presión. A todo esto, se suma el ambiente de poca comunicación, malas relaciones

interpersonales, rotación del personal a otras áreas por ausentismos, molestia del personal al no ser incluido en las actividades, certificados médicos debido a la condición de salud, personal vulnerable en área crítica, esto provoca que el ambiente de trabajo sea poco apreciado, creando así una falta de pertenencia por las actividades que se realizan.

El personal que labora en esta área es diverso y multidisciplinario, cada uno de ellos tienen diferentes expectativas, habilidades, motivaciones y personalidades, que al ser identificadas, pueden fortalecer la misión y visión de la institución. Lamentablemente, la percepción que tiene el personal de su medio de trabajo no es el esperado, razón por la cual es primordial fortalecer el trabajo en equipo haciendo de esta forma que las labores cotidianas sean las esperadas.

ÁRBOL DE PROBLEMAS.

2.2.- Argumentación teórica-aporte de asignaturas de la maestría.

El estudio realizado por Paravic & Lagos (2021). El trabajo en equipo se ha transformado en una de las figuras más valiosas para lograr el éxito en cualquier proyecto que se quiera emprender. Es una forma de trabajo donde todos son responsables de las metas u objetivos de la organización, porque los esfuerzos de cada uno de los integrantes se potencian, aumentando la eficacia de sus resultados. Cada persona contribuye con sus opiniones y habilidades, armonizándolas para alcanzar los objetivos. Permite el desarrollo de sus integrantes, comparten el liderazgo y disfrutan lo que están realizando; los resultados son el esfuerzo de todos. "Cabe destacar que la implementación del trabajo en equipo supone una reducción de los niveles jerárquicos, en la medida en que las decisiones se van descentralizando hacia los niveles inferiores de la jerarquía. Esta descentralización es la esencia del proceso de autogestión de los equipos". Se observa, además, que sus integrantes aumentan su compromiso, así como también el grado de placer y la calidad de los resultados de las tareas que emprenden.

2.2.1. Principios Básicos Del Trabajo En Equipo.

En los equipos de trabajo, establecen una serie de reglas que permiten tener claros los comportamientos y roles de los miembros, estas permiten a cada individuo integrarse con los demás y responder apropiadamente causando una fuerza que integra al grupo y su cohesión se traduce en la colaboración y el sentido de pertenencia al interior y exterior del mismo compartiendo valores, actitudes y normas de conducta al lograr el trabajo en equipo se genera la sinergia pertinente con la finalidad de brindar un servicio de calidad tanto al cliente interno como externo. (Ayoví, 2019).

Principio de Cooperación: El bienestar del equipo, este permite elevar el nivel de producción y productividad lográndose a través de la cooperación y genera una competencia constructiva satisfactoria. Piaget, destacado científico de este tema, expresa que la cooperación es necesaria para lograr la objetividad del grupo. (Ayoví, 2019).

La Pertenencia al Grupo: El sentido de pertenencia esté ligado directamente a la acción cooperativa del grupo, ello proporciona un nivel adecuado de identificación, ya que “Sentirse que se es parte de, favorece la tarea por realizar y facilita la superación de sentimientos de agresión, hostilidad, e indiferencia, que se presentan como obstaculizadores del trabajo conjunto. (Ayoví, 2019).

Pertinencia: Saber lo que hacemos; esté dentro del contexto de la labor del grupo es importante en la medida que posibilita esclarecer lo que le corresponde a cada miembro como deber y obligación. Así, a la vez que se armoniza el esfuerzo cooperativo, se distribuyen adecuadamente los recursos humanos y materiales, se homologa un lenguaje común dentro de la disparidad de conocimientos científicos internos, y se favorece la crítica constructiva, la autocrítica la interacción grupal y la organización; todo eso, sin lugar a dudas favorece la realización de la tarea. (Ayoví, 2019).

Comunicación: A medida que el equipo viabiliza la comunicación, se posibilita el intercambio de criterios, lo cual facilita la toma de decisiones y la realización de acciones concretas; la comunicación debe ser clara, espontánea, procurando al máximo solo guardar los secretos profesionales indispensables; en resumen, deben evitarse las comunicaciones a medias, además el lenguaje verbal debe ser preciso, y el extra verbal conviene hacerlo evidente en el momento oportuno; de una adecuada comunicación se deriva un óptimo proceso de

retroalimentación que facilitará el proceso necesario para el análisis y tratamiento de situaciones determinadas. (Ayoví, 2019).

La Toma de Decisiones y Liderazgo: En el trabajo de equipo constantemente se deben tomar decisiones para el logro de los objetivos, por ello, la toma de decisiones debe partir de una adecuada recolección de información, discusión, comunicación y evaluación de tareas por parte de los miembros del equipo. El compartimiento de la toma de decisiones con los otros miembros, la tarea se hace más fácil y efectiva, éste mismo hecho se convierte en un posibilitador de obstáculo del proceso grupal, en la medida que se adecúe o no a las normas, propósitos, modelo de equipo, y supremacía situacional que tienen cada una de las disciplinas representadas en un momento dado. (Ayoví, 2019).

2.2.2. Clima Laboral.

Para que las organizaciones progresen, es fundamental favorecer un buen ambiente de trabajo, haciendo énfasis en el espacio en que los trabajadores llevan a cabo sus labores diarias y en la creación de experiencias positivas para ellos. Es primordial destacar el impacto positivo que un clima laboral agradable proyecta, va más allá de la satisfacción y del grado de identificación del trabajador con su lugar de trabajo, ya que fomenta la integración, reduce posibles conflictos internos y sobre todo, mejora notablemente la productividad. Apostar por un clima laboral positivo y saludable, no tan solo impactará en la motivación de la plantilla sino que también en la satisfacción del cliente. (Universidad Internacional de La Rioja).

Las Características De Un Buen Clima Laboral.

Para reconocer donde hay un buen clima laboral, se deben valorar una serie de características. Entran en juego muchas variables, pero se pueden identificar siete características principales que suelen estar presentes en un ambiente de trabajo sano:

Mejora La Productividad Empresarial Y Reduce Gastos De Contratación: Los entornos profesionales que proporcionan una atmósfera positiva marcada por una comunicación efectiva, recursos adecuados y oportunidades para el desarrollo profesional mejoran la productividad general de la empresa, las personas que disfrutan de sus empleos tienen más probabilidades de comprometerse a fondo con su trabajo. (Gómez, 2022).

Reduce Costos: Un empleado feliz difícilmente decidirá dejar su trabajo, esto implica una significativa reducción en los costos relacionados con la rotación de personal, pues no será necesario invertir en entrevistas, pruebas, capacitaciones o cualquier aspecto relacionado con la adquisición de talento. (Gómez, 2022).

Facilita Alcanzar La Misión, Visión Y Valores De La Empresa: Cada empresa tiene su propia cultura corporativa que determina su misión, visión, valores; y generalmente establece un estándar que los empleados siguen. Cuando se crea una cultura positiva que practiquen tanto los empleados como su líder, el entorno de trabajo suele facilitar el desarrollo de la compañía y de quienes laboran en ella. (Gómez, 2022).

Organización Y Estandarización De Procesos: Asignar funciones y responsables, estandarizar los procesos y dotar a los colaboradores del material, insumos que requieren, esto es lo básico para que los empleados puedan desempeñarse, ser productivos y generar el producto o servicio que tu empresa proporciona. (Gómez, 2022).

Motivación: Es una energía poderosa que impulsa y emociona a los trabajadores, lo que da como resultado su máxima contribución. Permitir la creatividad e innovación, proporcionar reconocimiento y retroalimentación, que existan posibilidades de crecimiento contribuye a aumentar la motivación en el lugar de trabajo. (Gómez, 2022).

Empoderamiento: Se refiere a conferir cierto grado de autoridad y responsabilidad a los trabajadores, con el fin de involucrarlos en el proceso de toma de decisiones, más allá de las actividades laborales que les corresponden de acuerdo con su puesto de trabajo. (Gómez, 2022).

Comunicación Libre: La comunicación fluida entre los equipos solo es posible cuando todos los colaboradores tienen libertad para expresarse de forma asertiva y tienen la capacidad de escuchar, ser cuestionados y recibir retroalimentación; es decir, están dispuestos a entablar conversaciones respetuosas, más allá de las jerarquías. (Gómez, 2022).

2.2.3. Resolución De Conflictos De Equipo.

Muchos conflictos en el trabajo son causados por una mala comunicación interna, opiniones divergentes, deficiente gestión operativa o falta de atención oportuna por parte del área de recursos humanos. Sin embargo, cuando estos conflictos se resuelven adecuadamente, los miembros del equipo pueden desarrollar mejores relaciones de trabajo y, como resultado, son más productivos. A continuación, se muestran algunos pasos productivos para resolver los conflictos laborales:

Aceptar El Problema Y Encontrar Una Solución: En el momento en que comienza a existir un conflicto laboral lo último que se debe hacer es ignorarlo o fingir que no existe. Esto no solo hace que el problema aumente, sino que puede generar la impresión de que se favorece a ciertos miembros del equipo ante algunos conflictos en el trabajo. Si logras llamar la atención

sobre el conflicto, será sencillo generar una alerta que invite a los colaboradores a solucionarlo. (Moreno, 2022).

Buscar Una Solución Inmediata Y Eficaz: Una vez identificado el problema, es importante que se anime a los colaboradores involucrados a que busquen una solución a mediano o largo plazo. Hacerles saber que será necesario resolver este conflicto laboral para mejorar la comunicación interna del equipo de trabajo y el resto de las áreas de la empresa. Cuanto más rápido convoquen a los involucrados para que puedan hablar objetivamente, más inmediata será la solución que encuentren y generar una respuesta realmente útil para la resolución del problema. (Moreno, 2022).

Hablar Con Cada Una De Las Partes Involucradas En El Conflicto: La escucha de todas las perspectivas y versiones de la historia es necesaria para entender de dónde ha surgido el conflicto y cómo solucionarlo, así como para dar un mismo trato a todos y reconocer la validez de sus opiniones y afectividades. (Moreno, 2022).

Escuchar Con Atención Lo Que Todos Tienen Que Decir: En el desarrollo de resolución de problemas es indispensable prestar toda la atención posible a cada persona que esté dando su punto de vista. Evitar interrupciones, como confrontaciones u obstrucciones durante la discusión. (Moreno, 2022).

Ofrecer Respuestas Asertivas E Innovadoras: Se puede aplicar la metodología Fish, que consiste en crear un ambiente de trabajo agradable que incremente el flujo laboral y la calidad de los servicios que ofrece una empresa. Otras formas efectivas para lograrlo son el mejoramiento de la comunicación interna y la creación de programas de capacitación. (Moreno, 2022).

2.3.-Justificación.

El Trabajo en Equipo es un concepto que encierra en sí mismo la cohesión, la unión y la transformación de una organización, es sinónimo de productividad, competitividad y logro de objetivos, basándose fundamentalmente en la necesidad de mejoramiento continuo y cambios que se dan dentro de las estructuras organizacionales para dar cumplimiento a la misión, visión establecida y que permita orientar el comportamiento de los individuos con el fin de alcanzar la máxima calidad y productividad. En el trabajo en equipo son básicas la cooperación, la comunicación y la información entre sus miembros, requiere de la colaboración, el reconocimiento mutuo y el compañerismo en el trabajo, incluye además, la organización de los roles de dicho equipo, establecer unas dinámicas que garanticen la autoestima del trabajador y la estabilidad laboral. (Ayoví, 2019).

El desarrollo del presente trabajo es importante porque pretende establecer parámetros de integración informativa, con la finalidad de generar trabajo en equipo, desarrollar la cultura organizacional, el mismo que promueva alta participación y coordinación para así tomar decisiones altamente eficientes en beneficio del usuario.

El propósito de este programa es brindar al personal una mayor organización en sus procesos, gestionando así, un mejor rendimiento en cuanto a la realización de sus tareas, por medio de capacitaciones personalizadas, ya que hoy en día a la mayoría de empresas les es de suma importancia una mejora en los procesos teniendo en cuenta que algunos de ellos toman bastante tiempo por la falta de comunicación y el poco trabajo en equipo de sus colaboradores. Adicional a esto se generaría un mejor ambiente laboral, facilitando la comunicación asertiva entre los profesionales creando así ambientes amigables para poder laborar a gusto.

La realización del presente proyecto capstone es factible por que se cuenta con la aprobación de los directivos de la institución en estudio, así como por el acceso a la información que brinda ésta; y sobre todo el deseo de mejorar su productividad y tener una mayor participación en el personal para mejorar la calidad brindada al usuario y comunidad. Asimismo servirá como modelo para futuras investigaciones que se elaboren dentro del servicio, aportando conocimientos, material de apoyo y lectura a futuros investigadores interesados en la obtención de información.

En conclusión este programa se realiza con el fin de buscar medidas preventivas en beneficio de los cuidadores de salud, bienestar del personal y de esta manera favorecer al paciente, familia y comunidad.

3.- Objetivo General y Específicos.

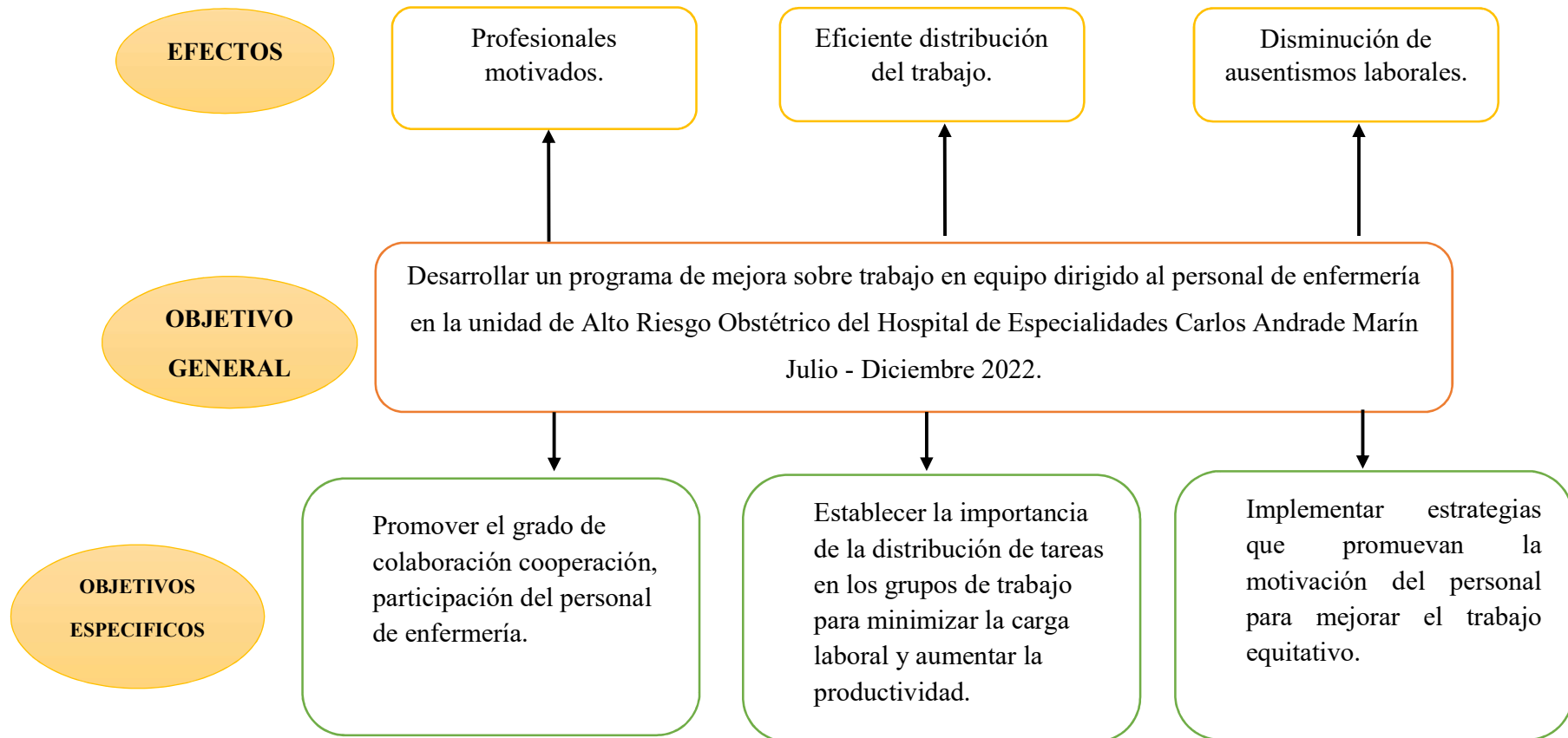
3.1- Objetivo General.

Desarrollar un programa de mejora sobre trabajo en equipo dirigido al personal de enfermería en la unidad de Alto Riesgo Obstétrico del Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín Julio - Diciembre 2022.

3.2- Objetivos Específicos.

- Promover el grado de colaboración cooperación, participación del personal de enfermería.
- Establecer la importancia de la distribución de tareas en los grupos de trabajo para minimizar la carga laboral y aumentar la productividad.

➤ Implementar estrategias que promuevan la motivación del personal para mejorar el trabajo equitativo.

ÁRBOL DE OBJETIVOS.

4.- Marco Lógico.

MATRIZ DEL MARCO LÓGICO.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>Propósito. Promover el trabajo en equipo y crear un clima laboral favorable abierto al dialogo, cooperación, desempeño, participación, cumpliendo metas que fortalezcan el desarrollo personal y profesional.</p>	<p>Encuesta de satisfacción al usuario. El 85% del personal busca desarrollar sus labores con mayor prontitud, esmero y mejorar su rendimiento.</p>	<p>Se realizara evaluaciones continuas para medir el grado de satisfacción.</p>	<p>Para llegar a la solución del problema central, se puede contar con el apoyo de todo el personal.</p>
<p>Objetivo General. Desarrollar un programa de mejora sobre trabajo en equipo dirigido al personal de enfermería en la unidad de Alto Riesgo Obstétrico del Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín Julio - Diciembre 2022.</p>	<p>Número de personal capacitado / Número total de personal.</p>	<p>Registros de asistencia. Infografías. Presentación del programa. Fotografías.</p>	<p>Compromiso del personal para la planificación y participación durante el desarrollo del programa.</p>

<p>Resultados Esperados.</p> <p>Resultado 1:</p> <p>El personal desarrolla competencias en relación con el control de la situación, coordinación, adaptación al cambio, liderazgo, toma de decisiones y comunicación asertiva en el trabajo en equipo.</p>	<p>El 90% del personal de enfermería participa activamente en la toma de decisiones, colabora trabajando en equipo.</p>	<p>Registros de asistencia. Infografías. Fotografías.</p>	<p>Personal motivado cuenta con competencias de liderazgo, cuenta con una comunicación asertiva.</p>
<p>Resultado 2:</p> <p>Se realiza una distribución pertinente de las tareas lo que ayudará a ejecutar productos de calidad.</p>	<p>Número de actividades cumplidas / Número de actividades asignadas.</p>	<p>Registro de actividades Lista de distribución de actividades. Censos diarios</p>	<p>La asignación eficaz de actividades puede ayudar a lograr los objetivos en los plazos establecidos.</p>
<p>Resultado 3:</p> <p>Se implementa estrategias para elevar la motivación de las personas y mejorar la calidad laboral.</p>	<p>El 90% del personal participa en las estrategias implementadas.</p>	<p>Registros de asistencia. Cronograma de actividades</p>	<p>Compromiso del personal para participar en las actividades planificadas.</p>

<p>Actividades por Objetivos Específicos.</p> <p>Objetivo 1: Promover el grado de colaboración cooperación, participación del personal de enfermería.</p> <p>Actividad.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Impartir capacitaciones sobre la importancia de la colaboración para el logro de los objetivos planteados. 2. Taller sobre participación en el grupo de trabajo. 	<p>El 90% del personal participa, colabora de mejor manera en las diferentes actividades.</p> <p>Número de asistentes / Número de inscritos.</p> <p>El 90% del personal participa en el taller.</p>	<p>Registros de asistencias. Informes de reuniones. Fotografías. Videos. Infografías. Encuestas.</p>	<p>Personal del servicio de ARO colaborativo, durante sus diferentes actividades en la jornada laboral.</p>
<p>Objetivo 2: Establecer la importancia de la distribución de tareas en los grupos de trabajo para minimizar la carga laboral y aumentar la productividad.</p> <p>Actividad.</p>	<p>Número de actividades cumplidas / Número de actividades asignadas.</p>	<p>Registros de asistencias. Informes de reuniones. Fotografías. Videos. Infografías. Encuestas.</p>	<p>Personal comprende la importancia de mantener una adecuada distribución de asignaciones.</p>

<p>1. Capacitación sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad.</p>	<p>Número de asistentes / Número de inscritos.</p>		
<p>2. Taller sobre la importancia de la distribución de tareas para mantener el rendimiento del equipo de trabajo.</p>	<p>El 90% del personal participa en el taller.</p>		
<p>Objetivo 3: Implementar estrategias que promuevan la motivación del personal para mejorar el trabajo equitativo.</p>	<p>Nómina del personal que participara en el programa.</p>	<p>Registros de asistencias. Informes de reuniones.</p>	<p>Personal del servicio de ARO, se encuentra motivado, comparten entre compañeros, mejorando así el clima laboral y de esta forma se incrementa el trabajo en equipo.</p>
<p>Actividad. 1. Elaborar un plan de actividades de recreación para compartir en grupo como: debriefing, paseo, rolaut, mentoring.</p>	<p>El 90% del personal participa en las actividades planificadas.</p>	<p>Fotografías. Videos. Infografías. Encuestas.</p>	
<p>2. Implementar la realización de pausas activas.</p>	<p>Número de pausas realizadas / Número de pausas planificadas.</p>		

4.2 Planificación de las actividades según resultados esperados.

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA	PRESUPUESTO	INDICADOR
Objetivo 1: Promover el grado de colaboración de cooperación, participación del personal de enfermería.	Impartir capacitaciones sobre la importancia de la colaboración para el logro de los objetivos planteados.	Lic Lilian Vallejos. Lic. Nataly Armijos.	06/01/2023 13/01/2023 20/01/2023 27/01/2023	Impresiones \$12.00 Fotocopias \$ 10.00 Internet \$ 6.00 Refrigerio \$30.00	El 90% del personal del servicio de ARO se muestra colaborativo, durante sus diferentes actividades en la jornada laboral.
	Taller sobre participación en el grupo de trabajo.	Lic Mónica Rubio. Sra. Patricia Molina.	03/02/2023 10/02/2023 17/02/2023 24/02/2023	Total: \$58.00	
Objetivo 2: Establecer la importancia de la distribución de tareas en los grupos de trabajo para minimizar la carga laboral y	Capacitación sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad.	Lic Diana Gualpa. Lic. Luisa Portilla.	03/03/2023 10/03/2023 17/03/2023 24/03/2023 31/03/2023	Impresiones \$15.00 Fotocopias \$ 8.00 Internet \$ 6.00 Refrigerio \$20.00	Personal comprende la importancia de mantener una adecuada distribución de asignaciones.
	Taller sobre la importancia de la distribución de tareas	Lic. Brígida León.	04/04/2023 14/04/2023	Total: \$49.00	

aumentar la productividad.	para mantener el rendimiento del equipo de trabajo.	Sra. Carolina Paredes.	21/04/2023 28/04/2023		
Objetivo 3: Implementar estrategias que promuevan la motivación del personal para mejorar el trabajo equitativo.	Elaborar un plan de actividades de recreación para compartir en grupo como: debriefing, paseo, rolaut, mentoring. Implementar la realización de pausas activas.	Coaching grupo Guest Medical Assistance. Lic. Sonia Lara. Lic. Maritza Cajo. Sra. Nelly Quinga.	05/05/2023 12/05/2023 19/05/2023 25/05/2023 02/06/2023 09/06/2023 16/06/2023 23/06/2023 30/06/2023	Coaching \$150.00 Impresiones \$ 20.00 Fotocopias \$ 10.00 Internet \$ 6.00 Refrigerio \$30.00 Trasporte \$ 15.00 Improvisos \$ 20.00 Total: \$251.00	Personal del servicio de ARO, se encuentra motivado, comparten entre compañeros, mejorando así el clima laboral y de esta forma se incrementa el trabajo en equipo.

4.2.1 Presupuesto.

ACTIVIDADES.	COSTO
Impresiones	\$ 47.00
Fotocopias	\$ 28.00
Internet	\$ 18.00
Refrigerio	\$ 80.00
Trasporte	\$ 15.00
Improvistos	\$ 20.00
Coaching	\$150.00
	\$ 358.00

4.2.2 Cronograma de Actividades.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.																										
Actividad	Enero				Febrero				Marzo					Abril				Mayo				Junio				
	Semana				Semana				Semana					Semana				Semana				Semana				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5
Objetivo 1: Promover el grado de colaboración cooperación, participación del personal de enfermería.																										
Actividad 1.1 Impartir capacitaciones sobre la importancia de la colaboración para el logro de los objetivos planteados.																										
Actividad 1.2 Taller sobre participación en el grupo de trabajo.																										
Objetivo 2: Establecer la importancia de la distribución de tareas en los grupos de trabajo para minimizar la carga laboral y aumentar la productividad.																										

5.- Conclusiones y Recomendaciones.

5.1.- Conclusiones.

El objetivo fundamental del presente trabajo es fortalecer la colaboración, cooperación y de esta manera el trabajo en equipo en el personal de enfermería del servicio de Alto Riesgo Obstétrico, es de ahí donde se da inicio al diseño y elaboración de un programa de mejora sobre trabajo en equipo que se pudiera implementar a futuro.

El Recurso Humano se encuentra comprometido, entiende la importancia de la distribución de tareas, participara para conseguir los objetivos del servicio, identificándose con el trabajo en equipo y desarrolla la comunicación asertiva de manera eficiente la cual permite un ambiente que genera productividad.

A través del programa de mejora sobre trabajo en equipo mediante la implementación de estrategias se fomentara la motivación, el buen desempeño y el trabajo en equipo en el personal de enfermería del servicio de Alto Riesgo Obstétrico, y de esta manera poder aumentar el desempeño del personal para lograr la mitigación del mal clima laboral.

5.2- Recomendaciones.

Se recomienda que el servicio de Alto Riesgo Obstétrico tome en consideración la propuesta de “Programa de Mejora” y se aplique con todos los miembros del servicio para que de esta manera se pueda evitar la desmotivación laboral en los profesionales y brindar un ambiente motivado de trabajo.

Aplicar los talleres de manejo emocional para que el trato entre compañeros sea el más apropiado, realizar una adecuada distribución de tareas y así mejorar el ambiente en el servicio, trabajo en equipo para cumplir los estándares que requiere la institución.

Que el presente proyecto sea el punto de partida de una mejora constante dentro del servicio, enfocando a los manuales como herramientas vitales, que permitan avanzar hacia la calidad y eficacia de la institución.

6.- Bibliografía.

Ayoví. (2019). *Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones*. Obtenido de Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones: file:///C:/Users/Dell%20Latitude%206440/Downloads/39Texto%20del%20art%C3%ADculo-78-2-10-20191022.pdf

Gómez, D. (2022). *Clima laboral: definición, importancia, factores y tipos*. Obtenido de Clima laboral: definición, importancia, factores y tipos: <https://blog.hubspot.es/service/que-es-clima-laboral>.

Moreno, J. (2022). *7 claves para la resolución de conflictos laborales (con ejemplos)*. Obtenido de 7 claves para la resolución de conflictos laborales (con ejemplos): <https://blog.hubspot.es/service/resolucion-conflictos-laborales>.

Tigmaza López, J (2018). *Proyecto De Mejoramiento Del Clima Laboral En Los/As Colaboradores/As Del Área Administrativa De La Coordinación Provincial De Prestaciones Del Seguro De Salud De Pichincha Del IESS, Año 2019*. [Tesis de grado]. Universidad San Francisco De Quito USFQ. Obtenido de file:///C:/Users/Dell%20Latitude%206440/Desktop/TRABAJO%20DE%20TITULACION/BIBLIOGRAFIA/140298.pdf

Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín. [HECAM]. (2019).

Paravic; T. & Lagos; M. (2021). *TRABAJO EN EQUIPO Y CALIDAD DE LA ATENCIÓN EN SALUD*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532021000100402&script=sci_arttext#:~:text=Es%20una%20forma%20de%20trabajo,para%20alcanzar%20los%20objetivos18.

Olivera; Y. Leyva; L. & Napán; A. (2021). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. Obtenido de:

http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003

Abarca; Y. Espinoza; T. Llerenan; S. & Berrios; N. (2020). *Tipos de conflictos laborales y su manejo en el ejercicio de la enfermería*. Obtenido de:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000100014

7.- Anexos.



GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA EVALUAR TRABAJO EN EQUIPO.

INDICADORES/NIVEL DE DESEMPEÑO	SI	NO
Todo el equipo participa en la realización de las actividades.		
Hay buena disposición para la elaboración de las actividades.		
Cuidan los materiales y componentes al realizar las actividades.		
Participa y despeja dudas al realizar las actividades.		
Manejan cuidadosamente el material proporcionado.		
Presentan herramientas necesarias para la actividad que se realizará.		
Construye buenas relaciones con los compañeros de su grupo.		
Asume responsablemente su rol en el grupo.		
Tiene una actitud positiva hacia el trabajo en grupo.		
Escucha de manera activa a sus compañeros de grupo.		
Desarrolla habilidades sociales (Compartir)		
Construye buenas relaciones con los compañeros de su grupo.		
Sabe reconocer sus fortalezas y pedir ayuda a los compañeros.		
Necesita motivación extrínseca para trabajar (premios y sanciones).		
Entregan los resultados o reportes de la actividad.		

REGISTRO DE ASISTENCIA.

 Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín	ACTA DE REUNIÓN	Código: SGC-CC-FR-001
		Versión: 6.0
		Elaborado: 23/09/2021
		Vigencia: 22/09/2024

INFORMACIÓN GENERAL			
Fecha de reunión:			
Hora de Inicio:		Hora Fin:	

AGENDA A TRATAR
Reunión Administrativa
1.
2.
3.

OBSERVACIONES / ACUERDOS	RESPONSABLE	FECHA DE CUMPLIMIENTO

ASISTENCIA			
Nombre y Apellido	Área	Correo	Firma



Personal del servicio de Alto Riesgo Obstétrico.



Participación en la reunión mensual del servicio.



Socialización del programa a ejecutar.



Socialización al personal sobre el programa a ejecutar.