



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

PROYECTO DE TITULACIÓN CAPSTONE

Plan de acción de trabajo en equipo para el personal enfermero del área de hospitalización del
Hospital General Francisco de Orellana de la ciudad El Coca en el año 2023.

Autora:

Lizeth Alejandra Catagua Muñoz

Tutor:

Docente Tutor Dra. Angela Cristina Yáñez Corrales, Phd.

2023

Indice de contenido

1	Resumen Ejecutivo	3
1.1	Problema	3
1.2	Objetivo General	3
1.3	Metodología	3
1.4	Resultado Esperados	4
2	Antecedentes.....	7
2.1	Profundización del problema	7
2.2	Argumentación teórica.....	10
2.3	Justificación	24
3	Objetivos.....	25
3.1	General.....	25
3.2	Específicos	25
3.3	Resultados Esperados.....	25
4	Marco Metodológico	29
4.1	Monitoreo y Evaluación del Proyecto.....	29
4.2	Matriz del Marco Lógico	29
4.3	Planificación de las Actividades Según los Resultados.....	46
5	Presupuesto	48
6	Conclusiones.....	50
7	Recomendaciones	51
8	Referencias	52
9	Apéndices	55

1 Resumen Ejecutivo

1.1 Problema

El área de hospitalización del Hospital General Francisco de Orellana cuenta con 22 enfermeros profesionales y 12 auxiliares de enfermería divididos en turnos rotativos, para la operatividad del servicio en 24 horas, con un total de 59 camas, dividiendo al personal en: 4 enfermeros profesionales y de 1 a 2 auxiliares de enfermería en cada turno.

Como problema central se destaca el débil trabajo en equipo relacionado con liderazgo indefinido, disminución de autoestima laboral, débil autonomía profesional y deterioro de las relaciones interpersonales lo que como resultado se obtiene es desinterés del personal, descoordinación en las intervenciones de enfermería, insatisfacción laboral, actitud negativa del personal, desmotivación, estrés, débil compromiso, pérdida de identidad como enfermeros, insatisfacción laboral, descoordinación en las intervenciones, desinterés del personal, actitud negativa, disminución de la calidez de la atención, cansancio y fatiga en el trabajo.

1.2 Objetivo General

Proponer un plan de acción del trabajo en equipo para el personal enfermero del área de hospitalización del Hospital General Francisco de Orellana de la ciudad El Coca en el año 2023.

1.3 Metodología

La metodología que se uso es la del marco lógico en donde se propone un plan de acción de trabajo en equipo para el personal enfermero con actividades aplicables en el ámbito laboral, con bajo recurso económico y con gran énfasis en la cohesión del equipo, implementando el

liderazgo colectivo, para empoderar a los miembros del equipo con su servicio y avanzar en la investigación de sus intervenciones permitiendo que estas sean seguras.

1.4 Resultado Esperados

- Contar con la acogida y aceptación del grupo a intervenir para mejorar el trabajo en equipo y brindar cuidados seguros en el área de hospitalización.
- Enfermeros motivados, comprometidos con su trabajo y satisfechos con su desenvolvimiento en el equipo de salud.
- Desarrollar la competencia de investigación en el profesional de enfermería, para la autonomía de su ejercicio profesional, otorgándole seguridad en sus acciones con base científica y fortaleciendo el cuidado directo junto al personal auxiliar.
- Promover la cohesión del grupo enfermero mediante la esquematización de sus actividades para una comunicación y colaboración coordinada en las atenciones de enfermería.

Palabras claves: Trabajo en equipo, atención segura, autoestima laboral, liderazgo colectivo, autonomía profesional, relaciones interpersonales.

1. Executive Summary

1.1 Problem

At present, the hospitalization area of the General Hospital Francisco de Orellana has 22 professional nurses and 12 auxiliary nurses divided into rotating shifts, in order to provide 24-hour operation of the service, with a total of 59 beds, dividing the staff into: 4 professional nurses and 1 to 2 auxiliary nurses on each shift.

The central problem is weak teamwork related to undefined leadership, reduced self-esteem at work, weak professional autonomy and deterioration of interpersonal relationships, which results in lack of interest among staff, lack of coordination in nursing interventions, job dissatisfaction, negative attitude of staff, demotivation, stress, weak commitment, loss of identity as nurses, job dissatisfaction, lack of coordination in interventions, lack of interest among staff, negative attitude, reduced warmth of care, tiredness and fatigue at work.

1.2 General Objective

Propose a teamwork action plan for the nursing staff in the hospitalization area of the Francisco de Orellana General Hospital in the city of El Coca in the year 2023.

1.3 Methodology

The methodology used is that of the logical framework in which a teamwork action plan is proposed for nursing staff with activities applicable in the workplace, with low economic resources and with great emphasis on team cohesion, implementing collective leadership, to empower team members with their service and to advance in the research of their interventions allowing them to be safe, with quality through coordination, effective communication, collaboration, motivation and high self-esteem for being nurses.

1.4 Expected results

- To have the welcome and acceptance of the group to be involved in order to improve teamwork and provide safe care in the hospitalization area.
- Motivated nurses, committed to their work and satisfied with their performance in the health team.
- To develop research skills in the nursing professional, for the autonomy of their professional practice, giving them security in their actions with a scientific basis and strengthening direct care together with the auxiliary staff.
- Promote the cohesion of the nursing group by outlining their activities for coordinated communication and collaboration in nursing care.

Key words: Teamwork, safe care, quality and warmth in interventions, self-esteem at work, collective leadership, professional autonomy, research competence, interpersonal relations.

2 Antecedentes

2.1 Profundización del problema

El servicio de hospitalización del Hospital Francisco de Orellana es el área más extensa de todo el hospital, acoge a 59 pacientes de diferentes lugares de la provincia de Orellana, clasificándolas en áreas como pediatría, medicina interna, cirugía general/traumatología y ginecología.

Son algunas las necesidades que albergan en el desenvolvimiento de los funcionarios quienes en la mayoría destacan la población de enfermeros, este profesional a diario batalla con realidades de sus intervenciones asistenciales, como son la ausencia de un profesional médico en el servicio, limitado personal enfermero, ausencia de camilleros, deterioro de relaciones interpersonales entre el auxiliar y el profesional de enfermería, pases de visita de especialistas sin horario lo que dificulta la planificación de sus actividades en el turno, desconocimiento del rol entre otras.

Estas dificultades se expresan en un débil trabajo en equipo ocasionando, estrés laboral, sentimiento de baja autoestima profesional, deficiente autonomía profesional, dificultad para la toma de decisiones, ausencia de colaboración en las actividades de enfermería, descoordinación en la atención de pacientes elevando así la posibilidad de brindar atenciones inseguras.

Con lo expuesto este proyecto se realiza debido a la necesidad de mejorar el trabajo en equipo con la implementación de un plan de acción en donde se involucra al personal, con el afán de proporcionar al usuario intervenciones o cuidados de enfermería seguros y de calidad, contribuyendo a la recuperación de su salud. Además permite restablecer las relaciones interpersonales del equipo y mantener la motivación de sus miembros mediante herramientas

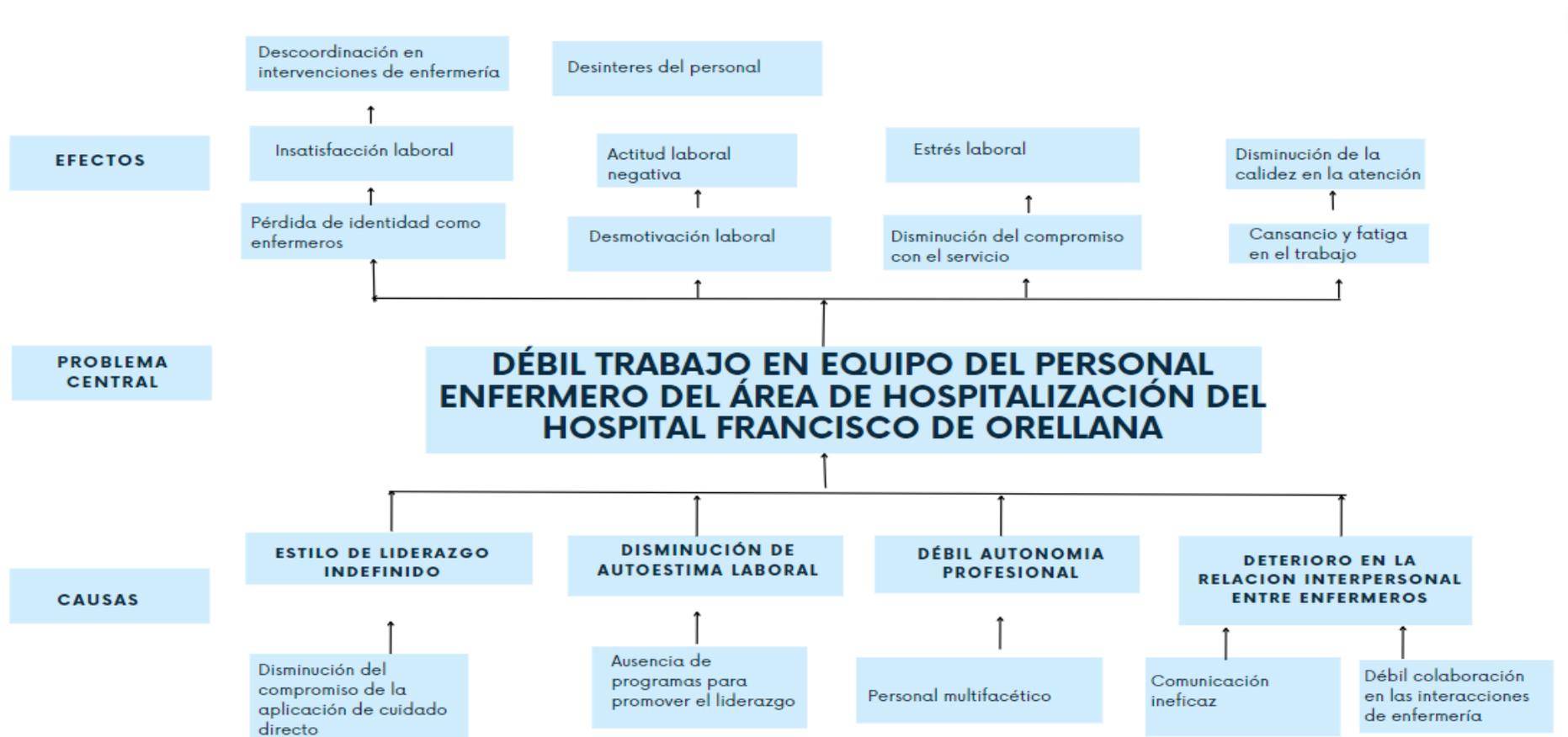
clave para fortalecer a este grupo de trabajo mediante el liderazgo colectivo. Ofrece el punto de partida a la profesión de enfermería desarrollando la competencia de investigación en el profesional de enfermería para su autonomía profesional en la toma de decisiones inherentes al rol enfermero lo que sin duda contribuye a buscar estrategias para siempre mejorar en el servicio.

Con lo expuesto y una vez analizados los problemas detectados se determina que en la base de los mismo radica en el déficit de personal para cumplir el rol correspondiente a los dos perfiles de enfermeros, no obstante se toma como problema central el débil trabajo en equipo para enfrentar cada una de las dificultades del servicio.

Para una mejor interpretación en la (figura 1), se ilustran las causas y consecuencias del problema central en el árbol de problemas .

Figura 1

Árbol de problemas



2.2 Argumentación teórica

2.2.1 La enfermería y el trabajo en equipo.

La enfermería es considerada como la población ocupacional más grande de todos los grupos interdisciplinarios en salud, ya que se aproxima al 59% de las profesiones sanitarias. (Organización Mundial de la Salud, 2020). Esto hace que siendo un grupo amplio y debido a sus dos perfiles delimitados en Ecuador, tanto el profesional de enfermería como el auxiliar, deben manejar su trabajo en un entorno de comunicación, colaboración, priorización de las necesidades del paciente para el manejo adecuado de la salud, ya sea por el número de enfermeros en un servicio o los distintos roles que le compete realizar, enfocado en el cuidado directo del paciente (Lapeña-Moñux et al., 2014).

Las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, se convierten en conflictos a diario para el líder de cada área, resolverlos depende de la clarificación de roles dentro del equipo. El trabajo en equipo es un proceso en el que un grupo de personas interactúan entre sí con los recursos disponibles para realizar actividades asignadas. Es imprescindible para el cuidado de la salud permitiendo que sean seguras y de calidad, produciendo satisfacción en el paciente y proporcionando un entorno de trabajo saludable para el personal de enfermería (Nobahar et al., 2023).

2.2.2 Principales dificultades del trabajo en equipo en enfermería.

El estudio de (Paravic Klijn et al., 2021) descubrió que las principales dificultades para efectuar el trabajo en equipo se encuentran ligadas a la colaboración entre compañeros, el compromiso por las tareas encomendadas, la confianza que exista en el personal en la realización de tareas, la comunicación durante las atenciones, entre otras. Para realizar un cuidado eficaz con altos estándares de calidad es necesario trabajar en los aspectos señalados. Sin embargo las relaciones interpersonales del personal también se ven afectadas por el desorden organizativo, en el estudio de (Lapeña-Moñux et al., 2014),

esto se evidencia, según las opiniones de algunos de los profesionales de enfermería, a pesar de que exista una planificación en el trabajo, así mismo se manifiesta que para organizar el trabajo se requiere de suficiente personal, información de diversos cambios que se puedan generar en la gestión, capacitaciones al personal de los cuidados ofertados y la calidad de la atención.

La falta de especificaciones del rol en enfermería en relación al cuidado se encuentra ligado directamente con la parte administrativa de los servicios, generando así malas relaciones en el personal, puesto que al no tener claro que debe realizar cada enfermero, se crea desorganización y dificultad para brindar atenciones en salud, ocasionando estrés, fatiga cansancio e incluso desmotivación, ya en muchas ocasiones debido a la constante presión de salvar vidas se ve inmerso en una situación tensa y enfrentarse a la realidad de su servicio, le ocasiona retraso en la atención de su paciente, estrés, fatiga cansancio e incluso desmotivación (Lapeña-Moñux et al., 2014).

2.2.3 Características del trabajo en equipo enfermero.

Los equipos enfermeros se encuentran conformados por dos grupos de personas: el profesional de enfermería o (enfermero registrado), quien es el responsable de atender pacientes en el manejo del cuidado, y para llevar esta carga fue creado el auxiliar de enfermería (enfermero no registrado), quien debe centrar sus funciones como apoyo del enfermero profesional con la finalidad de ayudar al paciente en actividades como: deambular, comer, bañarse, confort, limpieza y desinfección de su entorno (Rosengarten, 2019).

Según (Zabalegui Yárnoz, 2003), indica que el profesional en enfermería es aquel que utiliza sus conocimientos, habilidades y actitudes para emitir juicios clínicos, solucionar problemas y realizar tareas costo-eficaces.

La función de la enfermería, al igual que la de otras profesiones de la salud, debe incluir la información y educación del cliente sobre la salud, para que él pueda elegir

entre las diversas opciones posibles, una vez considerados los distintos riesgos y beneficios de cada alternativa. Las funciones inherentes al rol son: Tener conocimiento científico de lo que es mejor para las necesidades del paciente, tener técnica competente para manejar situaciones con responsabilidad, control de las emociones, tener comunicación eficaz con los pacientes, capacidad para educar de manera coloquial o adaptándose a las condiciones socioculturales, potenciar la dignidad, valor y respeto a las personas con ética, reconocer que la colaboración en el ejercicio de sus intervenciones es fundamental para la restablecer la salud de las personas (Zabalegui Yárnoz, 2003).

Sin embargo en la actualidad y debido a la limitada contratación de este recurso humano y la falta de conocimiento de los roles hace interferencia en la comunicación eficaz en los equipos enfermeros, poca colaboración y pérdida del eje central del trabajo, el paciente (Campbell et al., 2021).

Como se menciona en párrafos anteriores, (Rojas et al., 2018) indica:

“el trabajo en equipo se caracteriza por la comunicación fluida entre las personas, basada en relaciones de confianza y de apoyo mutuo. Se centra en las metas trazadas en un clima de confianza y de apoyo recíproco entre sus integrantes, donde prevalezca la sinergia. Es decir, aunar esfuerzos y disponer las competencias de cada cual, en torno a un objetivo común, generando un todo que es mayor que la suma de sus partes”.

2.2.4 El programa Co-Lead aplicable para los equipos de enfermería

La capacitación aumenta las competencias de trabajo en equipo de los enfermeros siendo una herramienta esencial es esencial ya que puede contribuir a la seguridad del paciente y la práctica de enfermería segura (Ahn & Lee, 2021).

Según (Paravic Klijn et al., 2021) para fortalecer el trabajo en equipo, es necesario potenciar una educación que promueva la construcción de saberes colaborativos y las formas de liderazgo integrador.

El programa Co- Lead, presenta un enfoque investigativo elaborado por el Colegio Universitario de Dublín, autora principal: Eilish McAuliffe, y en la actualidad presenta un total 26 colaboraciones, mismas que mediante estudios presentados confirman su efectividad en el apoyo de culturas de calidad y seguridad a través de un innovador modelo de liderazgo colectivo y dinámico para mejorar las atenciones en salud (McAuliffe et al, 2022).

Este programa sin duda promete fortalecer la comunicación, el trabajo colaborativo en beneficio del paciente otorgando cuidados con calidad debido a la coordinación del trabajo colectivo o trabajo en equipo, se encuentra codiseñado para todos los equipos multidisciplinarios del sector salud (McAuliffe et al, 2022).

Su desarrollo es posible de acuerdo a un conjunto de herramientas codiseñadas ajustadas a las necesidades de los servicios actuales, además garantiza la intervención de todo el equipo desarrollando una cultura de seguridad del paciente (McAuliffe et al, 2022).

El acceso al programa Co-Lead es de libre acceso a través de una plataforma virtual (<https://www.ucd.ie/collectiveleadership/>) consta de 6 módulos denominados “Módulos principales de codirección” en donde proporcionan herramientas para identificar los principios y resultados del liderazgo colectivo. Además presenta 13 módulos “Módulos codirectores específicos” que deben ser elegidos por el equipo, los que se consideren según las necesidad del equipo de trabajo.

A continuación se describen los módulos principales para la implementación del liderazgo colectivo.

Tabla 1

Contenido del programa investigativo Co- Lead- Módulos principales de codirección

Rendimiento en equipo
Módulo 1. Valores, visión y misión del equipo.
Los miembros del equipo diseñaran la visión del equipo y su declaración de misión.
Módulo 2. Establecimiento de objetivos del equipo
Se logra comprender la visión y los objetivos deseados del equipo.
Módulo 3. Claridad de funciones
Permite conocer los roles y responsabilidades de cada miembro del equipo.
- Culturas de seguridad
Modulo 4. Liderazgo colectivo para habilidades de seguridad
Identifica temas principales donde podrían desarrollar habilidades de seguridad y acordar las acciones para lograrlo.
Módulo 5. Gestión de riesgos y seguridad a nivel de equipo
Se alcanza la reflexión mediante la exploración del riesgo y la seguridad en las atenciones en salud.
Módulo 6. Monitorear y comunicar el desempeño de seguridad
Proporciona a los miembros del equipo una herramienta estructurada y una perspectiva general sobre las formas de realizar un seguimiento del desempeño en seguridad.

Fuente: Datos obtenidos plataforma educativa UCD Co-Lead. (McAuliffe et al, 2022).

A continuación, se detalla los módulos que serán realizados de acuerdo a las necesidades del equipo, son trece, sin embargo se deben escoger con el equipo a intervenir, los más favorables.

Tabla 2**Contenido del programa investigativo Co- Lead- Módulos codirectores
específicos**

Proceso de equipo
Modulo 1. Formando confianza
Permite crear un entorno de confianza en donde se lograra que los miembros del equipo se apoyan entre sí en el trabajo.
Modulo 2. Reuniones de equipo efectivas
Brinda asesoría respecto a las reuniones de equipo efectivas en relación a la optimización del tiempo.
Modulo 3. Eliminando frustraciones/bloqueadores
El equipo elaborara un mapa de procesos para identificar sus actividades permitiendo identificar como podrían mejorarse, mediante barreras y facilitadores.
Modulo 4. Rondas interdisciplinarias estructuradas
Se implementara como herramienta las rondas estructuradas y elabora un plan para su implementación.
- Seguridad del paciente
Módulo 5. Desafiar comportamientos inseguros
Presenta al equipo el método de asertividad gradual para su uso diario.
Módulo 6. Comunicación en momentos críticos para la seguridad utilizando ISBAR
Familiariza al equipo con ISBAR e ISBAR3 que ayuda
Módulo 7. Hablando de seguridad usando PlayDecide Seguridad del Paciente
Permite compartir sus propias experiencias vividas con el equipo discutiendo escenarios complejos.
Módulo 8. Reunión de pausa de seguridad
La pausa de seguridad es una herramienta recomendada que garantiza altos estándares de seguridad, los equipos deciden que deben incluir en esta pausa en la práctica diaria, permitiendo la proactividad en los desafíos que puedan surgir en las intervenciones asistenciales.
Módulo 9. Alta confiabilidad a nivel de equipo
Se discute como lograr una mayor conciencia colectiva y convertirse en un equipo de alta confiabilidad.
- Bienestar
Modulo 10. Desarrollar un ambiente de trabajo positivo
Permite crear un entorno en que los miembros se sientan comprometidos y valorados.
Modulo 11. Apoyo emocional en equipos
El equipo se sienta preparado para apoyarse mutuamente generado una conciencia sobre los profesionales que se ven afectados por eventos adversos de manera física o emocional.
Modulo 12. Mejorar la atención centrada en la persona
Permite entender conceptos básico para incluir al paciente como socio en su atención y se valore su experiencia.
- Sostenibilidad
Modulo 13. Mejoras sostenidas
Permite la planificación y estructuras para garantizar que se mantengan los cambios positivos desarrollado con el Co-Lead.

Fuente: Datos obtenidos plataforma educativa UCD Co-Lead. (McAuliffe et al, 2022).

Los módulos toman la forma de talleres grupales, cada uno con una duración aproximada de una hora cada uno. (De Brún et al., 2020). Por lo cual es de fácil aplicación y podría recomendarse dentro del horario de trabajo. Se tiene la premisa de que el equipo se rediseñe formando parte de las decisiones en pro de la seguridad de los cuidados y el compromiso del equipo con sus tareas y el área.

2.2.5 Educación en Liderazgo colaborativo

En cuanto a liderazgo colaborativo se refiere a la interacción de los miembros del equipo en donde cada una de sus opiniones o aportaciones se comparten como responsabilidad del liderazgo, muy por el contrario del liderazgo tradicional de índole jerárquico, esto no excluye a una persona que represente al grupo ya que se requiere para la organización del equipo, este tipo de liderazgo involucra a todo el equipo para lograr un resultado (West, M., Lyubovnikova, 2018).

El modelo de liderazgo jerárquico tradicional está fallando claramente en el cuidado de la salud. Cada vez es más evidente que las interdependencias en el cuidado de la salud requieren enfoques de liderazgo más colectivos y que es necesario reconsiderar el contenido, los métodos de enseñanza y los resultados del aprendizaje de los programas de liderazgo. Existe la necesidad de un enfoque más inclusivo del liderazgo, que se caracterice por la responsabilidad compartida y la rendición de cuentas y un enfoque en el impacto colectivo en lugar del logro individual (West, M., Lyubovnikova, 2018).

2.2.6 Autoestima laboral.

La autoestima es una estructura cognitiva de experiencia evaluativa real e individual que el individuo hace de sí mismo condicionada socialmente en su formación y expresión lo cual implica una evaluación externa e interna del yo. Interna en cuanto al valor que le atribuimos a nuestro yo, y externa se refiere al valor que creemos que otros nos dan. (Coffré et al., 2021).

La autoestima tiene una poderosa influencia en el logro de objetivos relacionados con la profesión, por lo que la persona que trabaja desde su autoestima desempeña de forma positiva su trabajo, mientras que el desvalorizado suele tener creencias negativas con relación al trabajo. Por este motivo, para la empresa o institución es importante contar con personas que tengan un buen nivel de autoestima, porque las personas serían capaces de:

- Usar sus conocimientos, intuiciones y percepciones como herramientas para enfrentar con tranquilidad y serenidad las situaciones y conflictos cotidianos.
- Aprender nuevas habilidades, desarrollar capacidades que les permitan satisfacer sus necesidades del presente sin temor a enfrentarse a cosas nuevas o cambios tecnológicos.
- Tomar conciencia de que cada día que pasa aprende cosas nuevas y sufre cambios, al igual que adaptarse y aceptar nuevos valores y no sentirse intimidado por cambios de opinión.
- Realizar su trabajo con satisfacción, aprende a mejorar, reconoce sus limitaciones y emociones y soluciona los problemas de la mejor manera posible.
- Tener confianza en sí mismo y en los demás. Apreciarse a sí mismo y a los demás y reconocer que todos somos únicos y diferentes⁴.

La autoestima profesional de enfermería depende de la retroalimentación que las enfermeras reciben de los pacientes, colegas y familiares; haciendo así que las enfermeras se sientan valoradas como personas y obviamente reconocidas también por el trabajo que realizan (Olthuis, 2007).

Al no ser considerado por la sociedad como un profesional autónomo, el enfermero podría adquirir estas creencias sociales en su subconsciente, y sencillamente como mecanismo de defensa, limitarse a cumplir con estas expectativas sociales dentro de sus actividades laborales. Esto en consecuencia llevaría al enfermero a quedarse en una zona

de confort que no le afecte su autoestima profesional o al menos eso creería. Limitando así, el empoderamiento profesional como el crecimiento y desarrollo académico, que pueda visibilizar mejor el gran valor que posee esta disciplina (Coffré et al., 2021).

2.2.7 La autonomía relacionada a la autoestima

De acuerdo a (Coffré et al., 2021), *“el enfermero a nivel hospitalario carecía de criterio propio, toma de decisiones, y ejercicio de autonomía profesional, su función se encuentra encaminada a realizar valoración de enfermería mediante la aplicación de su proceso de atención, coordina la atención del paciente con los demás profesionales de la salud, asesora y también educa. La autoestima profesional está directamente relacionada a la autonomía en el trabajo”*.

Sin embargo considera que los enfermeros son el eje central de las atenciones en salud, y así mismo son considerados por la sociedad como un profesional de inferior rango ya sea académico, socioeconómico entre otros. Al no ser considerado por la sociedad como un profesional autónomo, el enfermero podría adquirir estas creencias sociales en su subconsciente, y sencillamente como mecanismo de defensa, limitarse a cumplir con estas expectativas sociales dentro de sus actividades laborales (Coffré et al., 2021).

(Grajales & A, 2004), considera que las atenciones con calidad pueden realizarse únicamente con la unión de dos procesos esenciales como son el liderazgo y la motivación laboral. El liderazgo para seguir un proceso de organización en el servicio y la motivación como clave para mantener el espíritu de equipo en los servicios, un enfermero satisfecho y motivado es capaz de comprometerse con su trabajo entregando atenciones de calidad.

2.2.8 Estrategias para mejorar la autoestima a nivel organizacional.

Mediante la revisión bibliográfica de (Sardon, 2015), se realiza la selección de estrategias más acorde a la población de estudio, entre estas se destacan el seguimiento de la salud mental de los trabajadores, en donde se incluyen actividades educativas con fin psicológico, para favorecer el trabajo en equipo, con temas como: manejo del estrés, autoestima, comunicación, autoconocimiento, entre otros que se puedan evidenciar en el seguimiento psicológico del personal, además describe incentivos no monetarios, estructuración o innovación en las actividades cotidianas del trabajo con fines de estimulación, gratificación y con gran énfasis en la aclaración del papel del trabajador describiendo a detalle según su conducta.

2.2.9 Enfermería basada en la evidencia

La autonomía profesional ha de estar implícita en el desempeño de las actividades que realiza cada enfermera, quienes deben empoderarse de su rol autónomo y practicar la EBE en la toma de decisiones que contribuyan a elevar la calidad de los cuidados. (Luengo Martínez & Paravic Klijn, 2016).

El uso de la investigación da mayor credibilidad a las intervenciones del profesional de enfermería como experto en su área de trabajo y hace más eficaz la toma de decisiones que le competen, la autonomía se torna en un factor clave para el logro de la Enfermería Basada en la Evidencia y con ello para el logro del reconocimiento profesional y la mejora en la calidad de los cuidados y en su costo efectividad.

Es necesario entonces que los profesionales de enfermería se empoderen de su rol autónomo y se sientan con la autoridad suficiente para cambiar los cuidados otorgados a las personas según la mejor evidencia disponible, incorporando además su juicio profesional, los valores y necesidades de los pacientes.

2.2.10 Curso gratuito para el desarrollo de investigación en enfermería

Es de libre acceso, disponible en la plataforma educativa virtual Moodle (Campus Virtual de Salud Pública - CVSP) de la OPS/OMS, y se denomina “*Metodología científica y estrategias de divulgación del conocimiento para enfermeras y enfermeros – 2022*” (OPS, 2022)

El curso es de autoaprendizaje tiene una duración de 3 semanas se estima que en número de horas requeridas para completar el curso es de 25, entre 5 y 7 horas por módulo, consta de cuatro módulos que permiten la comprensión de la investigación cuantitativa y cualitativa, su objetivo principal es desarrollar investigaciones en enfermería y salud para fortalecer el rol enfermero en la toma de decisiones con evidencia científica otorgando a los enfermeros habilidades para investigar que resuelvan necesidades de salud.

A continuación, se describe la estructura del curso Metodología Científica y Estrategias de Divulgación del Conocimiento para Enfermeras y Enfermeros – año 2022, (tabla 3).

Tabla 3

Estructura del curso Metodología Científica y Estrategias de Divulgación del Conocimiento para Enfermeras y Enfermeros – año 2022.

Descripción de lo módulos
Módulo 1 – Metodología científica
Tópico 1 – Fundamentos de la investigación científica.
Tópico 2 - Aspectos éticos.
Tópico 3 - Métodos de revisión de la literatura
Evaluación del desempeño 1
Módulo 2 - Investigación cualitativa
Tópico 1. Introducción a la investigación cualitativa.
Tópico 2. Recolección de datos cualitativos.

Tópico 3. Manejo y análisis de los datos cualitativos.
Evaluación del desempeño 2
Módulo 3 - Investigación cuantitativa
Tópico 1. Elementos de la investigación cuantitativa.
Tópico 2. Recolección de datos en investigación cuantitativa.
Tópico 3. Manejo y análisis de los datos cuantitativos.
Evaluación del desempeño 3
Módulo 4 – Producción, divulgación y evaluación de artículos
Tópico 1 – Gestión en edición científica.
Tópico 2 – De la redacción a la publicación de un artículo científico
Tópico 3 – El proceso de evaluación de artículos y emisión de dictámenes
Evaluación del desempeño 4

Fuente: Datos obtenidos plataforma educativa virtual Moodle (Campus Virtual de Salud Pública - CVSP), (OPS, 2022).

2.2.11 Relaciones interpersonales entre enfermeros.

Según (Lapeña-Moñux et al., 2014), en su estudio exploratorio indica: “la falta de clarificación del rol de cada profesional implicado en el cuidado, forma parte de los problemas organizativos que generan malas relaciones. De manera que si cada profesional conociera las actividades concernientes a su rol y al rol de los demás, nadie se sentiría molesto ante las actuaciones del otro, se eliminaría la vivencia de estrés referida por aquellos profesionales que asumen tareas que competen a otros, y la enfermería – como colectivo – dejaría de tener la sensación de tener que mostrar constantemente su valía y credibilidad profesional, lo que contribuiría a aumentar la autoestima profesional de los enfermeros.”

Por lo tanto, se considera crucial para la relación interpersonal en el personal de enfermería establecer los roles de cada uno para disminuir conflictos y brindar atenciones con calidad y calidez. A si mismo la clarificación de roles permite identificar un fin en común centrando todos los esfuerzos para el paciente.

2.2.12 Organizadores gráficos como herramienta para la comprensión lectora.

Según (Munayco Medina, 2018) en su investigación experimental, expresa que los organizadores gráficos si contribuyen en la comprensión lectora, siendo enfermería una de las disciplinas de mayor contacto con el paciente se ha demostrado que al tratarse de dos grupos de profesionales existe un déficit de comunicación debido a desacuerdos o desconocimiento del rol que debe efectuar cada uno para el bienestar del paciente.

Además, estos dos grupos mencionados se definen por poseer diferente formación académica, es complejo hablar en un mismo contexto, ya que el auxiliar no se interesa por investigar y entender la razón científica de sus tareas (lo hacen de manera empírica y cotidiana), muy por el contrario de lo que podría manifestarse con el profesional de enfermería (posee un grado de interés mayor al razonamiento científico). Por esta razón a pesar de que se les socialice cual es el rol del auxiliar, es importante clarificar el rol de cada grupo de enfermero para trabajar como uno solo y exista coordinación en el cuidado directo.

2.2.13 Mapa de procesos para definir actividades y procesos de la atención de enfermería en la hospitalización.

En el estudio de (Aboal-Viñas et al., 2008) menciona: *“El mapa de procesos es un método que ha mostrado ser muy efectivo para armonizar y homogeneizar los procesos de una organización. Además, la sistemática ha identificado incoherencias e incongruencias organizativas dentro de la institución y entre los distintos programas, que serán susceptibles de acciones de mejora para su corrección.”*

Dentro del papel fundamental de enfermería se describe la organización, como un proceso cotidiano para brindar servicios de salud, sin embargo a la hora de organizar las tareas para las atenciones, el enfermero se encuentra con limitantes como limitados insumos, demanda de pacientes, ausentismo en el personal, sobrecarga laboral, estrés, baja calidez en las atenciones, eventos adversos, omisión de tareas, entre otros, los

factores mencionados reducen la carga del enfermero a través de la esquematización o ilustración de las tareas, de esta manera le permite al enfermero priorizar las actividades que favorezcan a la recuperación de la salud de los pacientes de las tareas que no son tan urgentes y de las que podrían cumplirse con baja responsabilidad o postergarse.

2.2.14 Diseño del mapa de procesos

Es importante definir las personas que intervendrán en su elaboración, estas deben poseer conocimiento total de los procesos que se plantea esquematizar. Según (Aboal-Viñas et al., 2008), en la metodología de su diseño se deben seleccionar parámetros: en primer lugar el inicio y el fin de las intervenciones, después la elección de las actividades o procesos a enmarcar, clasificación de los procesos (estratégicos, clave y de apoyo), se debe discutir el diseño de su estructura (llaves, flechas, rectángulos, rombos, entre otros), y por último la implicación de los miembros del equipo que desarrolla dichos procesos.

Para la elaboración del mapa de procesos es necesario cumplir las siguientes etapas:

- Definir los actores de las intervenciones a ilustrar.
- Dar lectura a la normativa legal vigente sobre los roles de cada miembro del equipo.
- Reuniones de trabajo con los conocedores de las actividades en el servicio, es decir quienes realizan los procesos.
- Presentación enlistada de las actividades a esquematizar en el árbol de procesos para cerciorarse de que no falte ninguna.
- Definir los miembros del comité de evaluación de cada presentación.
- Elaboración de la primera versión que se presenta a la coordinación para su revisión y aprobación (Aboal-Viñas et al., 2008).

2.3 Justificación

No es nuevo en salud escuchar “trabajo en equipo” sin duda es una de las frases más utilizadas por el personal sanitario, de hecho, se considera imprescindible para las atenciones en el área hospitalaria, al manejar una variedad importante de disciplinas, cada una de ellas con un fin que conllevan a una meta en común, siendo lo más importante la rehabilitación del paciente enfermo o prevenir enfermedades (Campbell et al., 2021).

No obstante, una de las disciplinas con mayor cantidad de personal en relación con el resto, es enfermería, misma que contradictoriamente en la actualidad presenta limitado recurso humano, principalmente en el personal de apoyo como es el auxiliar de enfermería lo que dificulta el cuidado directo del paciente, el enfermero no profesional cumple funciones de manera general en los servicios no siendo participe en el cuidado directo ni en la asignación de pacientes por turno.

En este contexto se considera necesario plantear estrategias que permitan obtener un equipo de trabajo unido, colaborador, empático, satisfecho, con una autoestima laboral elevado, con este trabajo se pretende mejorar la calidad asistencial y la seguridad del paciente otorgando cuidados de enfermería coordinados y más eficaces Shinae AHN,(2021).

La realización de este proyecto se basa en la aplicación de un plan de acción y evaluación, que se fundamente en el involucramiento del personal enfermero, para lo cual se necesita del apoyo del área de psicología y coordinación de enfermería, se sugiere elaborar capacitaciones motivacionales al personal enfermero, importante la identificación ilustrativa de las diferentes actividades que debe cumplir el personal enfermero, el avance de la competencia de investigación para el desarrollo de autonomía profesional en la toma

de decisiones al momento de brindar cuidado directo y la cohesión del equipo mediante la implementación de un nuevo liderazgo.

En base a lo expuesto se pretende así lograr mejorar el trabajo en equipo y ofertar cuidados de enfermería seguros y de calidad con un amplio compromiso del personal enfermero a través de la organización, colaboración, coordinación, empatía, investigación, empoderamiento por mejorar las atenciones del servicio además de mantener una adecuada autoestima para manejar situaciones o conflictos con positivismo y satisfacción de su desempeño en el equipo.

3 Objetivos

3.1 General

Proponer un plan de acción del trabajo en equipo para el personal enfermero del área de hospitalización del Hospital General Francisco de Orellana de la ciudad El Coca en el año 2023.

3.2 Específicos

- Integrar al equipo mediante un liderazgo dinámico
- Consolidar la autoestima laboral del personal enfermero.
- Fortalecer el rol enfermero en la toma de decisiones.
- Restablecer las relaciones interpersonales en el servicio.

3.3 Resultados Esperados

- Instaurar una cultura de seguridad y calidad en los cuidados de enfermería.
- Enfermeros motivados, comprometidos con su trabajo y satisfechos con su desenvolvimiento en el equipo de salud.

- Desarrollar la competencia de investigación en el profesional de enfermería, para la autonomía de su ejercicio profesional, otorgándole seguridad en sus acciones con base científica y fortaleciendo el cuidado directo junto al personal auxiliar.
- Promover la cohesión del grupo enfermero mediante la esquematización de sus actividades para una comunicación y colaboración coordinada en las atenciones de enfermería.

Figura 2

Árbol de objetivos

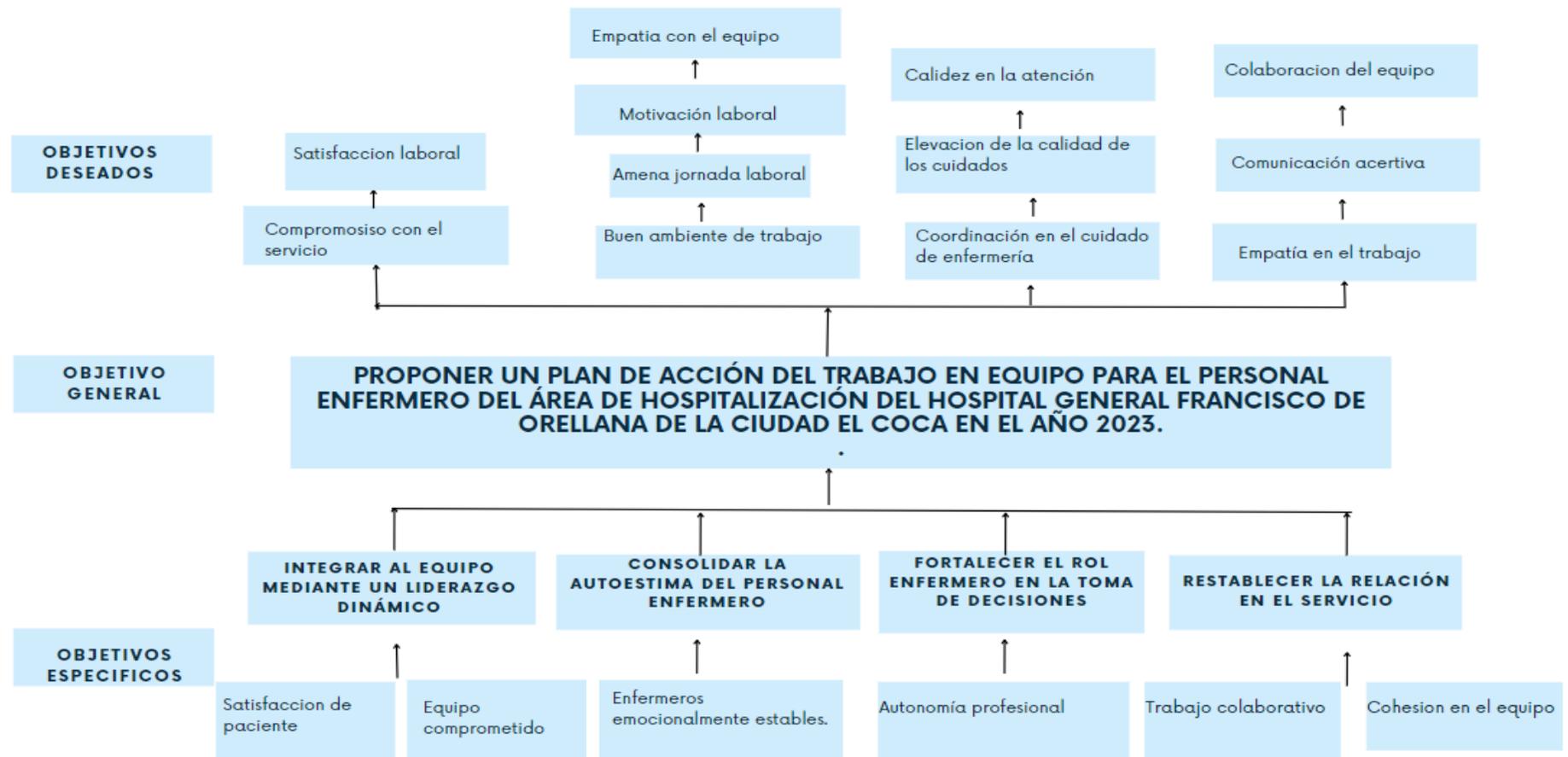
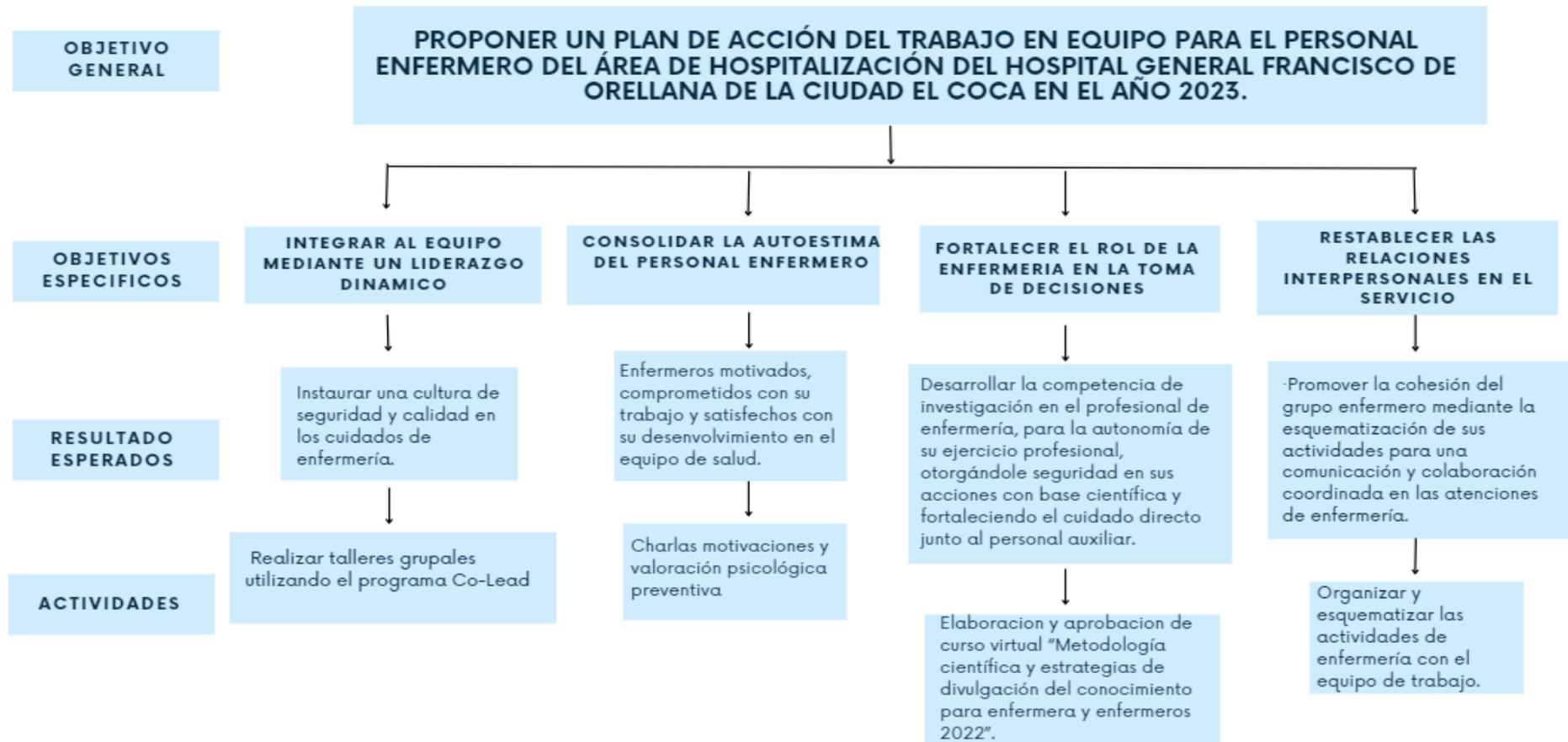


Figura 3

Arbol de objetivos especificos, resultados esperados y actividades.



4 Marco Metodológico

4.1 Monitoreo y Evaluación del Proyecto

Este proyecto se desarrolla con la finalidad de mejorar el trabajo en equipo en el área de hospitalización para alcanzar dicho objetivo se plantean diez actividades que serán realizadas por el grupo meta, el líder del servicio, el jerárquico superior, y como aliados estratégicos se contará con un psicólogo clínico y un capacitador o facilitador de charlas motivacionales, dichas actividades serán monitoreadas a través de verificables tales como evidencias fotográficas, listado de asistencia, print de correos electrónicos, formato para la elaboración del mapa de procesos, formulario de recepción y entrega de turno.

Se plantean 4 objetivos específicos para la evaluación de su cumplimiento se anexa una lista de cotejo, cronograma de talleres, certificado de capacitación de curso “Metodología científica y estrategias de divulgación del conocimiento para enfermera y enfermeros 2022” y la esquematización del mapa de procesos para clarificación actividades a cada rol enfermero.

4.2 Matriz del Marco Lógico

La metodología del marco lógico se enfoca en los objetivos trazados en un grupo determinado para su organización mediante la colaboración, integración y comunicación en la implementación de un proyecto, como producto de esta la metodología se obtiene la matriz del marco lógico, se trata de un instrumento que permite sintetizar el proceso de un proyecto, mediante la esquematización de las actividades a realizarse, los supuestos, medios de verificación y la forma de evaluación (Ortegón et al., 2015).

Tabla 3

Matriz del marco lógico

TEMA PROYECTO CAPSTONE: Plan de acción del trabajo en equipo para el personal enfermero del área de hospitalización del Hospital General Francisco de Orellana de la ciudad El Coca en el año 2023.			
Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores verificables objetivamente	Fuente (medios de verificación)	Supuestos
<p>Fin: Mejorar el trabajo en equipo del personal enfermero del área de hospitalización del Hospital General Francisco de Orellana de la ciudad El Coca en el año 2023.</p>	<p>Resultado de encuesta aplicada al personal enfermero del área de hospitalización sobre la percepción del plan de acción.</p>	<p>Análisis de los datos obtenidos en la encuesta sobre el trabajo en equipo.</p>	<p>Las atenciones de enfermería son brindadas mediante el trabajo en equipo, con colaboración, comunicación y cultura de seguridad en cada uno de los cuidados directos aplicados a los pacientes, el profesional de enfermería aporta de manera significativa en la toma de decisiones de su competencia con autonomía basado en evidencia científica.</p>

<p>Propósito. Proponer un plan de acción del trabajo en equipo para el personal enfermero del área de hospitalización del Hospital General Francisco de Orellana de la ciudad El Coca en el año 2023.</p>	<p>Número de actividades establecidas en el plan de mejora./ Numero de personas que participan en el plan de mejora.</p>	<p>Lista de asistencia a talleres. Evidencia fotográfica de las actividades a realizar.</p>	<p>Se involucra todo el equipo de trabajo incluido el nivel jerárquico superior de enfermería para la implementación del plan de acción.</p>
<p>Componentes</p>			
<p>1. Integrar al equipo mediante un liderazgo dinámico.</p>	<p>Número de personas que aceptan colaborar con el desarrollo del programa investigativo Co-Lead.</p>	<p>Registro de asistencia a la socialización con firmas de responsabilidad.</p>	<p>Contar con la acogida y aceptación del grupo a intervenir para mejorar el trabajo en equipo y brindar cuidados seguros en el área de hospitalización.</p>
<p>2. Consolidar la autoestima del personal enfermero.</p>	<p>Número de enfermeros que participan en talleres de motivación. Numero de enfermeros que acuden a</p>	<p>Registro de asistencia de los participantes del taller.</p>	<p>Enfermeros motivados, comprometidos con su trabajo y satisfechos con su desenvolvimiento en el equipo de salud.</p>

	valoración psicológica preventiva.		
3. Fortalecer el rol enfermero en la toma de decisiones.	Numero de enfermeros que se matriculan en el curso de acceso libre “Metodología científica y estrategias de divulgación del conocimiento para enfermera y enfermeros 2022”	Certificación de aprobación del curso emitida por la OPS.	Desarrollar la competencia de investigación en el profesional de enfermería, para la autonomía de su ejercicio profesional, otorgándole seguridad en sus acciones con base científica y fortaleciendo el cuidado directo junto al personal auxiliar.
4. Restablecer la relación interpersonal en el servicio.	Organizador gráfico de las actividades inherentes a cada rol enfermero.	Gigantografía plasmada en el área de hospitalización (coordinacion).	Clarificación del rol de cada enfermero, para brindar cuidados seguros y de calidad.
Actividades	Recursos	Costes	
1 Socialización del programa investigativo Co Lead	Humanos: Facilitador Materiales: Infocuz, registros de asistencia, esferos, computador,	\$30	Aceptación del personal enfermero para la aplicación del programa investigativo Co Lead.

	apoya brazos. Financieros: Refrigerio a los participantes		
2 Talleres de implementación de liderazgo colectivo	Humanos: Líder del área, personal enfermero Materiales: registros de asistencia, esferos, computador, apoya brazos. Financieros: refrigerio	\$ 180	Integracion del equipo y participación en cada uno de los talleres a desarrollarse.
3 Socialización del curso gratuito ofertado por la OPS “Metodología científica y estrategias de divulgación del conocimiento para enfermera y enfermeros 2022”	Humanos: Líder o coordinador de área y profesionales de enfermería Materiales: Computador, internet Financieros: Refrigerio a los asistentes	\$0	Interés de los profesionales de enfermería para la matriculación al curso virtual “Metodología científica y estrategias de divulgación del conocimiento para enfermera y enfermeros 2022”.

<p>4 Aplicación del curso gratuito ofertado por la OPS “Metodología científica y estrategias de divulgación del conocimiento para enfermera y enfermeros 2022”</p>	<p>Humanos: Enfermeros profesionales</p> <p>Materiales: Computador, internet</p> <p>Financieros: Refrigerio a los asistentes</p>	<p>\$0</p>	<p>Enfermeros empoderados con su profesión, comprometidos con su rol y aplicación de conocimiento científico en la toma de decisiones a la hora de brindar cuidados.</p>
<p>5 Elaboración de mapa de procesos con las actividades de cada rol enfermero.</p>	<p>Humanos: Personal enfermero, líder del servicio, coordinador de enfermería</p> <p>Materiales: Marcadores, pizarra</p> <p>Financieros: Refrigerio</p>	<p>\$ 60</p>	<p>Colaboración de todo el personal para identificar de manera global cada uno de los procedimientos, tareas, funciones y responsabilidades que conforman el equipo de enfermería en el área de hospitalización.</p>

<p>6 Charla motivacional personal de enfermería sobre autoestima laboral y autonomía profesional.</p>	<p>Humanos: Profesional de enfermería, líder del servicio, coordinador de enfermería, psicólogo clínico. Materiales: Infocuz, marcadores, pizarra Financieros: Capacitador honorarios</p>	<p>\$250</p>	<p>Instaurar autonomía para la toma de decisiones, respeto y estima de ser enfermeros.</p>
<p>7 Capacitaciones dirigidas al auxiliar de enfermería sobre su rol en el cuidado directo.</p>	<p>Humanos: Personal enfermero, líder del servicio, coordinador de enfermería Materiales: Marcadores, pizarra Financieros: Ninguno</p>	<p>\$0</p>	<p>Compromiso, coordinación y colaboración del auxiliar de enfermería en las atenciones de enfermería.</p>
<p>8 Proponer la integración del auxiliar de enfermería en el cambio de turno de los profesionales de enfermería.</p>	<p>Humanos: Maestrante, líder del servicio, personal de turno Materiales: Gigantografía y mano de obra para su colocación</p>	<p>\$0</p>	<p>Mejorar las atenciones de enfermería en un contexto de coordinación y colaboración en el trabajo aplicando cuidados más seguros.</p>

	Financieros: Ninguno		
9 Valoración por psicología del personal enfermero para detectar problemas relacionados a autoestima laboral.	Humanos: personal enfermero, profesional de psicología Materiales: Hojas de papel bond Financieros: Ninguno	\$0	Mantener al personal enfermero gozando de salud mental para un correcto desenvolvimiento en sus lugares de acción.
10 Entrega y colocación de gigantografía en el área de coordinación de enfermería de la hospitalización con el mapa de procesos.	Humanos: Maestrante, líder del servicio, personal de turno Materiales: Gigantografía y mano de obra para su colocación Financieros: Impresión de Gigantografía	\$100	Comprensión óptima de los roles de enfermería y las actividades inherentes a cada uno.

Tabla 3

Plan de acción para mejorar el trabajo en equipo

Objetivos	Resultado	Actividades	Contenidos técnicos y científicos	Metodología y recursos	Lugar	Responsable	Verificables	Evaluación
1 Integrar al equipo mediante un liderazgo dinámico.	Contar con la acogida y aceptación del grupo a intervenir para mejorar el trabajo en equipo y brindar cuidados seguros con	Socialización del programa investigativo Co Lead y presentación del cronograma de actividades.	Intervenciones sobre colaboración, trabajo en equipo, atenciones seguras y presentación del programa investigativo Co- Lead.	Conferencia, cierre con preguntas de los asistentes hacia los expositores.	Auditorio del HFO	Líder del servicio, maestran, grupo meta.	Listado de asistencia, evidencia fotográfica.	Lista de cotejo.

	calidad en el área de hospitalización .	Elaboración de de cronograma de actividades para los talleres.	Coordinación de horarios de trabajo. Procurar que se abarque a todo el equipo.	Cronograma en microsoft Excel.	Coordinación de enfermería.	Líder del servicio, maestrante.	Cronograma de talleres (6 principales módulos).
		Aplicación de talleres del programa investigativo Co Lead	Módulos de Co-Lead, para la implementación del taller.	Talleres de programa investigativo Co- Lead.	Departamento de coordinación del área de hospitalización.	Líder del servicio, maestrante, personal de enfermería.	Lista de asistencia, evidencia fotográfica.

		Capacitaciones dirigidas al auxiliar de enfermería sobre su rol en el cuidado directo	La enfermería como ciencia, definiciones de cuidado directo, Intervenciones de enfermería por sistemas, calidad y seguridad de atenciones de enfermería.	Conferencia.	Auditorio del HFO	Líder del servicio, colaboración del personal de enfermería profesional (preferencia por la docencia), maestrante.	Lista de asistencia, evidencia fotográfica.	
2 Consolidar la autoestima del personal enfermero.	Enfermeros motivados, comprometidos con su trabajo y satisfechos con su desenvolvimiento en el equipo de salud.	Coordinación con el área de psicología para la aplicación de "charla motivacional sobre autoestima	Definiciones de motivación y autoestima laboral.	Reunión de trabajo.	Oficina de coordinación de enfermería HFO	Coordinadores de los servicios de psicología y enfermería.	Correo electrónico con solicitud de autorización para impartición de charlas dirigido a la	Evaluación será emitida por el facilitador de "Charla motivacional".

		laboral",					máxima autoridad.
		Invitación al personal a "charla motivacional sobre autoestima laboral"	Definiciones de motivación y autoestima laboral.	Difusión electrónica (correo institucional)	No definido.	Coordinación de enfermería.	Lista de asistencia, evidencia fotografica.
		Elaboración, planificación y aplicación de "charla motivacional sobre autoestima laboral"	Temas: manejo del estrés, autoestima, resolución de conflictos, habilidades sociales, plan de vida, autoconocimien	Charla motivacional .	Auditorio del HFO	Coordinador de enfermería y Psicologo clinico, facilitador capacitado.	Lista de asistencia, evidencia fotografica.

			to, comunicación, trabajo en equipo.					
		Valoración continua por psicología del personal enfermero para detectar problemas relacionados a la autoestima laboral.	Abordaje psicológico preventivo.	Valoración clínica psicológica.	Consultorio de psicología del HFO	Psicólogo clínico y personal de enfermería del área de hospitalización.	Parte diario del profesional de psicología.	

3 Fortalecer el rol enfermero en la toma de decisiones	Desarrollar la competencia de investigación en el profesional de enfermería, para la autonomía de su ejercicio profesional, otorgándole seguridad en sus acciones con base científica y fortaleciendo el cuidado directo junto al personal auxiliar.	Socialización del curso gratuito ofertado por la OPS dirigido a profesionales de enfermería, tema: “Metodología científica y estrategias de divulgación del conocimiento para enfermera y enfermeros	Herramientas de difusión institucional.	Divulgación mediante medios electrónicos institucionales.	No definido.	Profesionales de enfermería de la hospitalización del HFO, líder de enfermería.	Impresión de correo electrónico con la difusión o socialización.	Presentación de Certificado emitidos por la plataforma virtual de la OPS/OMS.
---	--	--	---	---	--------------	---	--	---

		2022”.						
		Matriculación y realización del curso gratuito ofertado por la OPS, tema: “Metodología científica y estrategias de divulgación	Metodología científica, investigación cuali-cuantitativa, producción y divulgación de artículos científicos.	Curso virtual gratuito.	Auditorio del HFO	Profesionales de enfermería de la hospitalización del HFO.	Certificación de aprobación.	

		del conocimiento para enfermera y enfermeros 2022”.						
4 Restablece la relación interpersonal en el servicio.	Promover la cohesión del grupo enfermero mediante la esquematización de sus actividades para una comunicación y colaboración	Proponer la integración del auxiliar de enfermería en el cambio de turno de los profesionales de enfermería.	Colaboración y coordinación de actividades que involucran al paciente.	Aplicación rutinaria en cada cambio de turno.	Oficina de coordinación de enfermería HFO	Líder del servicio, maestrante, personal enfermero.	Firmas de asistencia en cada cambio de turno.	Mapa de procesos con las actividades inherentes a cada rol.

	coordinada en las atenciones de enfermería.	Revisión de la normativa legal vigente de actividades de cada rol enfermero.	Trabajo en equipo, aportación de ideas para organizarlas las actividades del servicio.	Reuniones de trabajo para clarificar el rol.	Área de hospitalización	Líder del servicio, personal de enfermería auxiliar y profesional.	Lista de asistencia a reuniones de trabajo para la elaboración del organizador gráfico.	
		Entrega y colocación de gigantografía en el área de coordinación de enfermería de la hospitalización con el	Esquemtatización de roles y funciones enfermeros.	Material ilustrativo.	Área de hospitalización del HFO	Maestranter.	Gigantografía con mapa de procesos elaborado por el servicio.	

		mapa de procesos.															
--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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	
OE 1. Integrar al equipo mediante un liderazgo dinámico.																	Grupo meta, líder del servicio, maestrante.
1.1 Socialización del programa investigativo Co Lead.																	Líder del servicio, maestrante.
1.2 Elaboración de cronograma de actividades para los talleres.																	Líder del servicio.
1.3 Aplicación de talleres del programa investigativo Co Lead																	Grupo meta, líder del servicio, maestrante.
1.4 Capacitaciones dirigidas al auxiliar de enfermería sobre su rol en el cuidado directo																	Grupo meta, coordinación de enfermería, líder del servicio, maestrante.
OE 2.Consolidar la autoestima del personal enfermero.																	Departamento de psicología, líder del servicio, coordinación de enfermería, grupo meta.
2.1Coordinación con el área de psicología para la aplicación de "charla motivacional sobre autoestima laboral",																	Líder del servicio, coordinación de psicología.
2.2Invitación al personal a "charla motivacional sobre autoestima laboral"																	Líder del servicio.
2.3Elaboración, planificación y aplicación																	Facilitador, líder del

5 Presupuesto

Descripción	Cantidad	Precio unitario	Costo
1 Refrigerio socialización del programa investigativo Co Lead	1	\$30	\$30
2 Refrigerio de talleres de implementación de liderazgo colectivo	6	\$ 30	\$ 180
3 Correo electrónico para socialización del curso gratuito ofertado por la OPS “Metodología científica y estrategias de divulgación del conocimiento para enfermera y enfermeros 2022”	1	\$0	\$0
4 Aplicación del curso gratuito ofertado por la OPS “Metodología científica y estrategias de divulgación del conocimiento para enfermera y enfermeros 2022”	1	\$0	\$0
5 Refrigerio para elaboración de mapa de procesos con las actividades de cada rol enfermero.	2	\$30	\$60
6 Honorarios de facilitador de charla motivacional al personal de enfermería sobre autoestima laboral y autonomía profesional.	1	\$250	\$250

7 Refrigerio para capacitaciones dirigidas al auxiliar de enfermería sobre su rol en el cuidado directo.	5	\$20	\$100
8 Proponer la integración del auxiliar de enfermería en el cambio de turno de los profesionales de enfermería.	1	\$0	\$0
9 Valoración por psicología del personal enfermero para detectar problemas relacionados a autoestima laboral.	1	\$0	\$0
10 Entrega y colocación de gigantografía en el área de coordinación de enfermería de la hospitalización con el mapa de procesos.	1	\$100	\$100
Total			\$540

6 Conclusiones

- Al promover la aplicación de cuidados seguros y de calidad a través de la implementación de un liderazgo colectivo, se logra la integración del equipo de enfermería, la colaboración en actividades asignadas, el compromiso compartido del servicio como un todo y no como el responsable únicamente una subárea, el empoderamiento del personal por mejorar las atenciones en salud.
- La autoestima laboral alta, permite que el personal acuda motivado a su lugar de trabajo por el hecho de ser enfermero, con sentimientos de responsabilidad, compromiso y satisfacción con su participación en el equipo de salud, además de desenvolverse y aportar con positivismo en jornadas de trabajo amenas y con buen ambiente de trabajo.
- Se considera importante avanzar en la competencia de investigación en el profesional de enfermería, para la aplicación del conocimiento científico en sus intervenciones, con autonomía profesional aportando con nuevas ideas para recuperar la salud del paciente, de esta manera también se logra mejorar el trabajo en equipo del personal enfermero.
- Teniendo claro que existe limitado recurso humano, se determina que para restablecer las relaciones interpersonales entre enfermeros clarificación de los roles tanto del auxiliar como el profesional de enfermería mejora significativamente los cuidados de enfermería y el trabajo en equipo, ya que permiten una comunicación eficaz, fluidez en las atenciones, colaboración, coordinación y cohesión del equipo de trabajo.

7 Recomendaciones

- Se recomienda la ejecución del plan de acción para mejorar el trabajo en equipo, con la finalidad de brindar intervenciones de enfermería seguras y con calidad, con personal motivado y buen ambiente de trabajo.
- Aplicar los instrumentos de evaluación para la confirmación del logro de los objetivos y así comprobar su efectividad.
- Coordinar cada una de las actividades planteadas procurando la mayor afluencia del personal, esto permitirá el logro de los resultados esperados
- Compartir con otras áreas de la institución que presenten conflictos similares, el plan de acción para direccionar al hospital en la mejora continua de los servicios de salud.

8 Referencias

- Aboal-Viñas, J. L., Lado-Lema, M. E., Amigo-Quintana, M., Hervada-Vidal, X., Gómez-Amorín, Á., & Fernández-Abreu, C. (2008). Mapa De Procesos En Organizaciones De Salud Pública: La Experiencia De La Dirección Xeral De Saúde Pública De Galicia. *Gaceta Sanitaria*, 22(3), 275-279.
- Ahn, S., & Lee, N.-J. (2021). Development And Evaluation Of A Teamwork Improvement Program For Perioperative Patient Safety. *Journal Of Nursing Research*, 29(6), E181. <https://doi.org/10.1097/JNR.0000000000000460>
- Campbell, A. R., Kennerly, S., Swanson, M., Forbes, T., Anderson, T., & Scott, E. S. (2021). Relational Quality Between The RN And Nursing Assistant: Essential For Teamwork And Communication. *The Journal Of Nursing Administration*, 51(9), 461-467. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001046>
- Coffré, J. A. F., Triviño, J. A. D., Alvarado, M. C. C., & Rodríguez, R. J. O. (2021). Autoconcepto Profesional De La Enfermera Ecuatoriana. Una Mirada Hacia Dentro. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), Article 2. https://doi.org/10.37811/Cl_Rcm.V5i2.428
- De Brún, A., Anjara, S., Cunningham, U., Khurshid, Z., Macdonald, S., O'Donovan, R., Rogers, L., & Mcauliffe, E. (2020). The Collective Leadership For Safety Culture (Co-Lead) Team Intervention To Promote Teamwork And Patient Safety. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(22), Article 22. <https://doi.org/10.3390/Ijerph17228673>
- Grajales, Z., & A, R. (2004). La Gestión Del Cuidado De Enfermería. *Index De Enfermería*, 13(44-45), 42-46.
- Lapeña-Moñux, Y. R., Cibanal-Juan, L., Pedraz-Marcos, A., & Macía-Soler, M. L. (2014). Interpersonal Relationships Among Hospital Nurses And The Use Of

- Communication Skills. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 23(3), 555-562.
<https://doi.org/10.1590/0104-07072014002010013>
- Luengo Martínez, C., & Paravic Klijn, T. (2016). Autonomía Profesional: Factor Clave Para El Ejercicio De La Enfermería Basada En La Evidencia. *Index De Enfermería*, 25(1-2), 42-46.
- Munayco Medina, A. (2018). Influencia De Los Organizadores Gráficos En La Comprensión Lectora De Textos Expositivos Y Argumentativos. *Comuni@cción*, 9(1), 05-13.
- Nobahar, M., Ameri, M., & Goli, S. (2023). The Relationship Between Teamwork, Moral Sensitivity, And Missed Nursing Care In Intensive Care Unit Nurses. *BMC Nursing*, 22, 241. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01400-y>
- Organización Mundial De La Salud. (2020). *Situación De La Enfermería En El Mundo 2020: Resumen De Orientación*. Organización Mundial De La Salud.
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/331675>
- Ortegón, E., Pacheco, J. F., & Prieto, A. (2015). *Metodología Del Marco Lógico Para La Planificación, El Seguimiento Y La Evaluación De Proyectos Y Programas*.
- Paravic Klijn, T., Lagos Garrido, M. E., Paravic Klijn, T., & Lagos Garrido, M. E. (2021). TRABAJO EN EQUIPO Y CALIDAD DE LA ATENCIÓN EN SALUD. *Ciencia Y Enfermería*, 27. <https://doi.org/10.29393/Ce27-41tetm20041>
- Rojas, Y. M. De, Mejia, M. M., Barreto, Y. A., & Vethencourt, M. (2018). El Trabajo En Equipo Para Promover La Participación De Los Actores Sociales. *Telos*, 20(2), 226-247.

Rosengarten, L. (2019). Teamwork In Nursing: Essential Elements For Practice.

Nursing Management (Harrow, London, England: 1994), 26(4), 36-43.

<https://doi.org/10.7748/Nm.2019.E1850>

Sardon, L. (2015). *Autoestima Profesional En El Personal De Enfermería: Estrategias Para Su Desarrollo Y Mejora.*

https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/4173/Sardon_Trabazo_Loida_Abigail.pdf?sequence=1&isallowed=Y

West, M., Lyubovnikova. (2018). *¿Qué Es El Liderazgo Colectivo? | Liderazgo*

Colectivo Y Culturas De Seguridad. CL Para Culturas De Atención Médica De

Alta Calidad. [https://www.ucd.ie/collectiveleadership/aboutco-](https://www.ucd.ie/collectiveleadership/aboutco-lead/whatiscollectiveleadership/)

[Lead/whatiscollectiveleadership/](https://www.ucd.ie/collectiveleadership/aboutco-lead/whatiscollectiveleadership/)

Zabalegui Yáñez, A. (2003). El Rol Del Profesional En Enfermería. *Aquichan*, 3(1),

16-20.

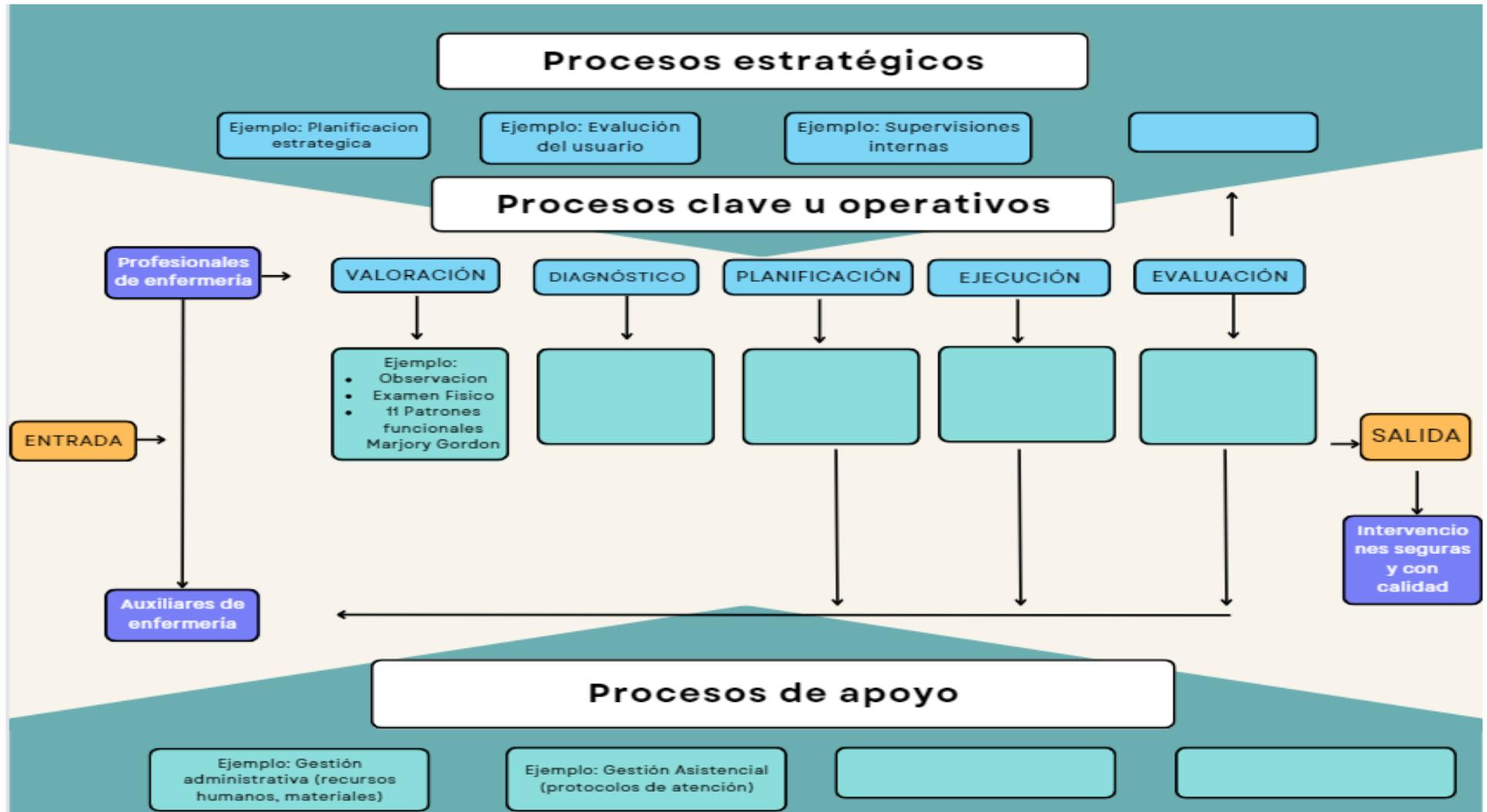
9 Apéndices

Apéndice A: Lista de cotejo

Hospital General Francisco de Orellana			
LISTA DE COTEJO			
NOMBRE:		EVALUADOR:	
ÁREA:		PERIODO:	
OBJETIVO: Integrar al equipo mediante un liderazgo dinámico.		FECHA:	
CRITERIOS		SI	NO
1	Se muestra comprometido en brindar atenciones de enfermería seguras.		
2	Reconoce y valora el trabajo de los demás.		
3	Comparte funciones y responsabilidades cuando no se encuentra el líder del servicio		
4	Durante el turno de trabajo se muestra preocupado por la colaboración en las tareas asignadas en todo el servicio.		
5	Coordina junto con el personal auxiliar las actividades a realizarse antes de iniciar el turno laboral.		
6	Realiza supervisión cruzada de los elementos que otorgan seguridad al paciente en el cuidado directo.		
7	Muestra interés por conocer más acerca del programa investigativo Co-Lead.		
8	Al finalizar el turno procura que no queden pendientes para el turno que ingresa.		

9	Comprende mejor la situación del servicio y plantea estrategias para solucionar conflictos.		
10	Analiza de forma reflexiva su propio desempeño.		
Valoración:			
10	Diez criterios	Satisfactorio	
8	Ocho criterios	Poco satisfactorio	
6	Seis criterios	Medianamente satisfactorio	
<4	Cuatro o menos criterios	Requiere intervencion del líder del servicio	

Apéndice B: Formato para establecer mapa de procesos.



Apéndice C: Cronograma de talleres del programa investigativo Co-Lead

CRONOGRAMA DE TALLERES DEL PROGRAMA INVESTIGATIVO CO-LEAD												
N°	ACTIVIDADES	MES 1						MES 2				
		15	18	20	22	25	27	2	4	6	9	11
MÓDULOS PRINCIPALES/BÁSICOS		X	X	X	X	X	X					
1	Módulo 1. Valores, visión y misión del equipo.	X										
2	Módulo 2. Establecimiento de objetivos del equipo		X									
3	Módulo 3. Claridad de funciones			X								
4	Modulo 4. Rondas interdisciplinarias estructuradas				X							
5	Módulo 5. Gestión de riesgos y seguridad a nivel de equipo					X						
6	Módulo 6. Comunicación en momentos críticos para la seguridad utilizando ISBAR						X					
MÓDULOS ESPECÍFICOS								X	X	X	X	X

Apéndice E: Formato de formulario entrega- recepción de turno.

**HOSPITAL GENERAL FRANCISCO DE ORELLANA
FORMULARIO ENTREGA- RECEPCIÓN DE TURNO**

Fecha: _____

Servicio: _____

Hoja: _____

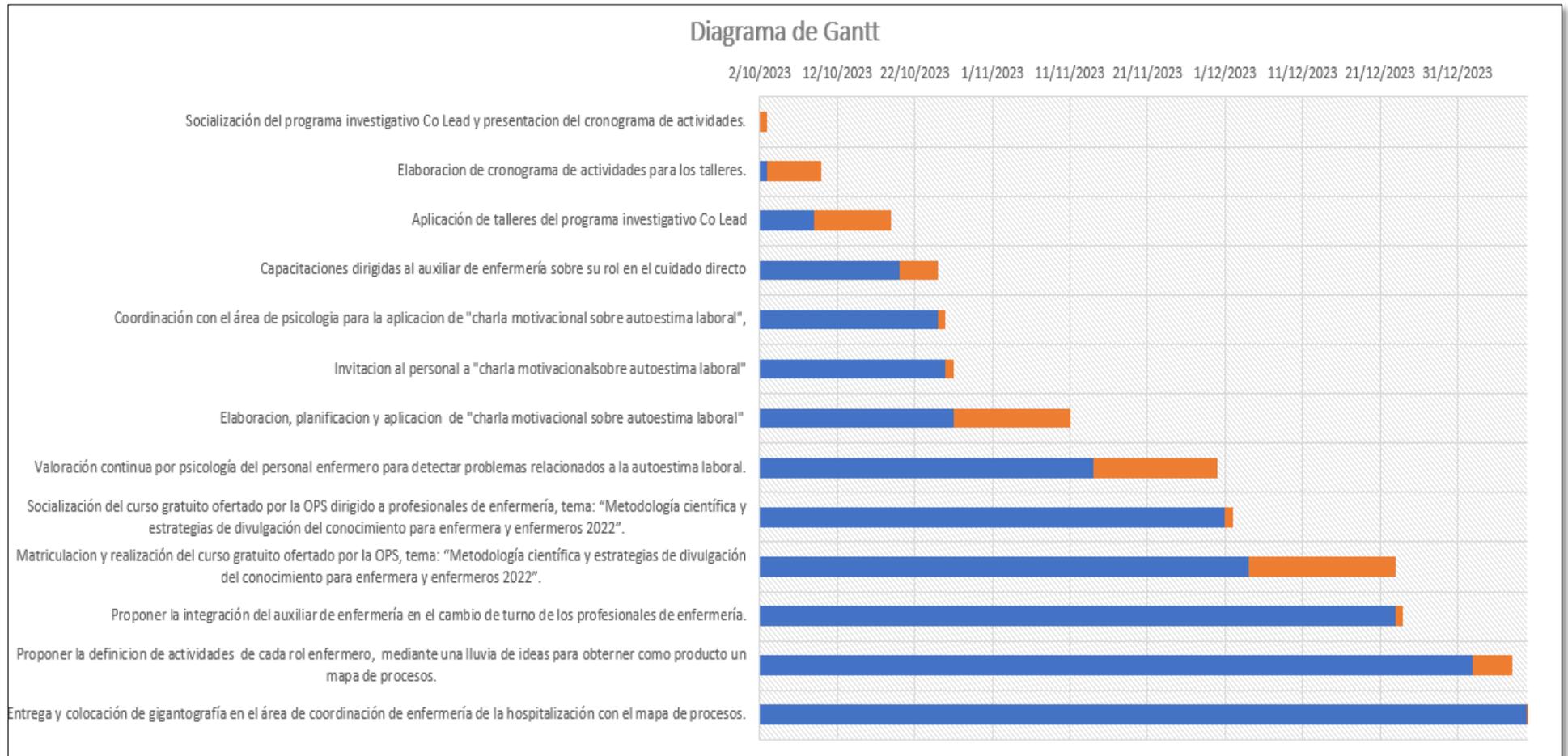
Nro.	Cama	Nombre del paciente	Edad	Diagnóstico médico	Diagnóstico enfermero	Novedad	Pendiente
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							

21							
22							
23							
24							
25							

ENTREGA	
PROFESIONAL	
AUXILIAR	

RECIBE	
PROFESIONAL	
AUXILIAR	

Apéndice F: Diagrama De Gantt



Apéndice G: Check List de Cumplimiento.

EVALUACIÓN FINAL DEL PROYECTO		CUMPLE	NO CUMPLE
Objetivo 1	Socialización del programa investigativo Co Lead y presentación del cronograma de actividades.		
	Elaboración de cronograma de actividades para los talleres.		
	Aplicación de talleres del programa investigativo Co Lead		
	Capacitaciones dirigidas al auxiliar de enfermería sobre su rol en el cuidado directo		
Objetivo 2	Coordinación con el área de psicología para la aplicación de "charla motivacional sobre autoestima laboral",		
	Invitación al personal a "charla motivacional sobre autoestima laboral"		
	Elaboración, planificación y aplicación de "charla motivacional sobre autoestima laboral"		
	Valoración continua por psicología del personal enfermero para detectar problemas relacionados a la autoestima laboral.		
Objetivo 3	Socialización del curso gratuito ofertado por la OPS dirigido a profesionales de enfermería, tema: "Metodología científica y estrategias de divulgación del conocimiento para enfermera y enfermeros 2022".		
	Matriculación y realización del curso gratuito ofertado por la OPS, tema: "Metodología científica y estrategias de divulgación del conocimiento para enfermera y enfermeros 2022".		

Objetivo 4	Proponer la integración del auxiliar de enfermería en el cambio de turno de los profesionales de enfermería.		
	Proponer la definición de actividades de cada rol enfermero, mediante una lluvia de ideas para obtener como producto un mapa de procesos.		
	Entrega y colocación de gigantografía en el área de coordinación de enfermería de la hospitalización con el mapa de procesos.		

Apéndice E: Encuesta

Encuesta de percepción

A través de este instrumento se pretende conocer la opinión de los enfermeros del área de hospitalización sobre las actividades realizadas para mejorar el trabajo en equipo.

1.- Datos generales

- Auxiliar de enfermería.
- Profesional de enfermería.

2.- ¿Cree usted que es importante el trabajo en equipo en las atenciones enfermería?

- No, me resulta mejor trabajar solo
- Si, permite la colaboración y coordinación del servicio
- Si, permite un ambiente laboral ameno
- No, cada quien debe velar por sus pacientes asignados.

3.- ¿Según su experiencia en la participación de los talleres del programa investigativo Co Lead, ayudo a integrar al equipo de trabajo (personal auxiliar y profesional de enfermería)?

- No, estábamos bien antes.
- No, favoreció en nada.
- Si, ahora entiendo mejor el servicio.
- Si, mis opiniones con respecto a la operatividad del servicio son escuchadas y sirven de aporte para mejorar.

3.- Considera usted que para brindar atenciones seguras y de calidad, aparte del conocimiento científico es necesario el trabajo en equipo:

- Si
- No

4.- ¿Recomendaría a otras áreas del hospital realizar los talleres del programa investigativo Co-Lead?

- Si
- No

6.- Evalué los talleres implementados sobre liderazgo colectivo.

Opciones	<i>Excelente</i>	<i>Buena</i>	<i>Regular</i>	<i>Mala</i>
1. Modulo 1				
2. Modulo 2				
3. Modulo 3				
4. Modulo 4				
5. Modulo 5				

7.- ¿En este espacio puede sugerir mejoras para el trabajo en equipo?

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

8.- Con la ilustración de las actividades mediante mapa de procesos que afirmaciones considera usted que resolvió:

<p><input type="radio"/> Contribuyo a mejorar las relaciones entre auxiliares y enfermeros profesionales</p> <p><input type="radio"/> Permitió la coordinación de actividades por turno.</p> <p><input type="radio"/> Ayudo a centrar el trabajo en el cuidado directo del paciente como eje principal de las actividades.</p> <p><input type="radio"/> Estableció el rol de los enfermeros y el apoyo del auxiliar a las actividades del profesional definiendo que cada uno de los actores son importantes para el cuidado del paciente.</p>
--

9.- ¿Cree usted que la autoestima laboral permite?:

<p><input type="radio"/> Desempeñar el trabajo encomendado con actitud positiva</p> <p><input type="radio"/> Innovar en las atenciones en beneficio del servicio</p> <p><input type="radio"/> Resolver problemas que pudieran suscitarse con paciencia y compromiso.</p> <p><input type="radio"/> Realizar el trabajo con satisfacción de ser enfermeros.</p>

10.- ¿La investigación aporta de manera significativa en la toma de decisiones durante la aplicación de cuidados enfermeros?:

<p><input type="radio"/> Si</p> <p><input type="radio"/> No</p>
