



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

PROYECTO DE TITULACIÓN CAPSTONE

Programa de Capacitación para el manejo de la competencia del liderazgo por parte de las licenciadas de enfermería en el Área de Quirófano del Hospital General San Francisco.

Autora:

Lcda. Karina Fernanda Benavides Lucero

Tutor:

Dr. Patricio Romero, PhD.

2024

Índice de contenidos

1. Resumen Ejecutivo	4
2. Antecedentes	6
2.1. Profundización del Problema	6
2.2. Argumentación Teórica	9
2.3. Justificación	23
3. Objetivos	25
General	25
Específicos	25
3.1. Resultados esperados	26
4. Marco metodológico	28
4.1. El monitoreo y la evaluación del proyecto	28
4.2. Matriz del Marco Lógico	29
5. Cronograma de Actividades	42
6. Presupuesto	44
7. Resultados	62
8. Conclusiones	62
9. Recomendaciones	62
10. Referencias	63
10. Anexos	67

Índice de Tablas

Tabla 1. Resultados Esperados	26
Tabla 2. Matriz de Marco Lógico.....	30
Tabla 3. Cronograma de Actividades	42
Tabla 4. Presupuesto	44
Tabla 5. Implementación.....	46
Tabla 6. Evaluación preliminar I.....	51
Tabla 7. Evaluación final de las implementaciones del Proyecto	56

1. Resumen Ejecutivo

Problema: El presente proyecto Capstone aborda la problemática del insuficiente manejo de la competencia de liderazgo por parte de las licenciadas de enfermería del área de quirófano en el Hospital General San Francisco, destacando la necesidad de un programa de capacitación específico para mejorar estas habilidades. Se identifica que la carencia de liderazgo por parte del personal en función afecta negativamente en las relaciones interpersonales, en su entorno laboral y sus actividades que realiza el team quirúrgico.

Objetivo general: Es determinar y fortalecer las mejoras de las habilidades de la competencia de liderazgo de estas enfermeras para mejorar los resultados en la atención al paciente y la eficiencia del equipo quirúrgico.

Metodología: Se propone un proyecto Capstone que intervenga e involucre al personal a través de la implementación de programas de capacitación basados en evaluaciones de desempeño, sesiones de retroalimentación, talleres interactivos y simulaciones clínicas. El impacto de la capacitación en la gestión se medirá mediante un diseño de investigación cuasi experimental, que incluirá una evaluación previa y posterior a la intervención.

Resultados esperados: El resultado previsto del programa de formación es mejorar significativamente las habilidades de liderazgo del personal de enfermería, como la toma de decisiones eficaz, la comunicación segura, el clima laboral donde desempeñan sus actividades, la resolución de conflictos y la gestión del cambio. Se espera que estos cambios ayuden a mejorar la calidad de la atención al paciente, aumenten la satisfacción laboral entre el personal de enfermería y promuevan una cultura de seguridad y eficiencia en el quirófano. Además, el programa de capacitación pretende servir como modelo para que hospitales e instituciones similares implementen futuros programas de desarrollo profesional.

Palabras claves: liderazgo, competencia, líder, enfermeras, quirófano, licenciadas, paciente, enfermería.

Executive Summary

Problem: This Capstone project addresses the problem of insufficient management of leadership skills on the part of nursing graduates in the operating room area of the San Francisco General Hospital, highlighting the need for a specific training program to improve these skills. It is identified that the lack of leadership on the part of the personnel in function negatively affects interpersonal relationships, their work environment, and the activities performed by the surgical team.

General objective: Is to determine and strengthen improvements in the leadership competency skills of these nurses to improve patient care outcomes and surgical team efficiency.

Methodology: A Capstone project is proposed to intervene and engage staff by implementing training programs based on performance evaluations, feedback sessions, interactive workshops, and clinical simulations. The impact of the training on management will be measured through a quasi-experimental research design, including a pre- and post-intervention evaluation.

Expected results: The expected outcome of the training program is to significantly improve the leadership skills of the nursing staff, such as effective decision-making, safe communication, the work environment in which they perform their activities, conflict resolution, and change management. These changes are expected to help improve the quality of patient care, increase job satisfaction among nurses, and promote a culture of safety and efficiency in the operating room. In addition, the training program is intended to serve as a model for hospitals and similar institutions to implement future professional development programs.

Keywords: leadership, competency, leader, nurses, operating room, licensed, patient, nursing.

2. Antecedentes

2.1. Profundización del Problema

La enfermería es una profesión vital en la atención médica, y el liderazgo desempeña un papel crucial en la prestación de cuidados seguros y efectivos. En un entorno complejo como el quirófano, donde se realizan procedimientos quirúrgicos, el liderazgo eficaz de los licenciados de enfermería es fundamental para garantizar la seguridad del paciente, la coordinación efectiva del equipo y la eficiencia en la atención.

Sin embargo, es evidente que existe una brecha en la capacitación de liderazgo específica para los enfermeros y enfermeras que trabajan en el área de quirófano. Esta falta de enfoque en el desarrollo de habilidades de liderazgo puede tener múltiples consecuencias negativas, tanto para los pacientes como para el personal de enfermería. Profundicemos en este problema identificando las causas subyacentes y los efectos que genera (Gómez, Franco, Ramírez, & Collado, 2021).

Una de las principales causas del problema es la falta de un enfoque específico en la capacitación en liderazgo para el personal de enfermería en el área de quirófano. Los programas de formación a menudo se centran en aspectos técnicos y clínicos, dejando de lado el desarrollo de habilidades de liderazgo (Tolentino , 2020). Esta omisión es una barrera significativa para que los licenciados de enfermería adquieran la competencia necesaria en el liderazgo quirúrgico.

Otro factor contribuyente es la carencia de programas de capacitación específicos diseñados para el quirófano. Aunque existen programas de liderazgo en enfermería en general, no se adaptan adecuadamente a las necesidades y desafíos únicos que enfrenta el personal de enfermería en el quirófano. Esto resulta en una falta de preparación adecuada para liderar en este entorno especializado.

El desarrollo de habilidades de liderazgo no es un proceso simple. Requiere tiempo, recursos y práctica. Para los enfermeros y enfermeras que trabajan en el quirófano, encontrar oportunidades para adquirir y practicar estas habilidades puede ser un desafío (Gijón & Müggensburg, 2019). Esto se debe a la naturaleza altamente especializada del trabajo en el quirófano, que a menudo implica una alta carga de trabajo y estrés.

La falta de reconocimiento y valoración del liderazgo en el quirófano también es una causa subyacente del problema. En muchos entornos de atención médica, el liderazgo de enfermería no se considera con la misma importancia que el liderazgo médico. Esto puede llevar a la falta de apoyo y recursos para programas de capacitación en liderazgo.

Uno de los efectos más significativos de la falta de capacitación en liderazgo es el riesgo para la seguridad del paciente. En un quirófano, la coordinación y la toma de decisiones rápidas son fundamentales. La falta de liderazgo puede resultar en errores médicos, retrasos en los procedimientos y situaciones de alto riesgo que ponen en peligro la vida del paciente.

El personal de enfermería que carece de habilidades de liderazgo puede experimentar insatisfacción en el trabajo. La falta de capacitación y apoyo para liderar eficazmente puede generar estrés, agotamiento y desmotivación entre los enfermeros y enfermeras (Solís, Córdor, Tantalean, & Burgos, 2017). Esto, a su vez, puede afectar negativamente la retención del personal y la calidad de la atención.

La ineficiencia operativa es otro efecto del problema. La falta de liderazgo efectivo puede llevar a una falta de coordinación en el quirófano, lo que resulta en retrasos en los procedimientos, utilización ineficiente de recursos y costos adicionales para las instituciones de salud.

La falta de programas de capacitación en liderazgo también crea una brecha en el desarrollo profesional de los enfermeros quirúrgicos. El liderazgo es una competencia esencial en la enfermería moderna, y la falta de oportunidades para desarrollar estas habilidades puede limitar las perspectivas de carrera de los profesionales de enfermería.

Es importante destacar que la presente investigación se llevara a cabo en el Hospital General San Francisco de la ciudad de Quito, donde se ha identificado la necesidad de mejora en las habilidades de liderazgo en las enfermeras del área de quirófano, este argumento bajo una breve entrevista deja clara la manera de manejo hacia el personal a cargo por parte de su líder administrativa de esta área, lo que limita la comunicación y relaciones de liderazgo debido a que es un área donde se maneja pacientes por tiempo, diagnósticos, quirófanos y grupo de trabajo por turnos y que se mantiene establecido su rutina y el rol de las enfermeras.

2.2. Argumentación Teórica

Definición y Alcance del Área de Quirófano en Enfermería

El área de quirófano, también conocida como sala de operaciones, es un entorno crítico dentro del ámbito hospitalario donde se llevan a cabo procedimientos quirúrgicos. Su definición y alcance abarcan aspectos esenciales que impactan directamente en la práctica de enfermería quirúrgica. Para comprender en detalle esta área, es fundamental explorar sus características y funciones específicas.

El quirófano se define como un espacio especialmente diseñado y equipado para realizar intervenciones quirúrgicas. Según Domínguez et al. (2022) este ambiente está configurado para garantizar condiciones óptimas que faciliten la ejecución de procedimientos médicos invasivos. La definición precisa del quirófano se centra en su papel esencial como entorno controlado, donde el personal de salud, incluyendo enfermeras, cirujanos y anestesiólogos, colabora en la atención al paciente durante la cirugía.

El alcance del área de quirófano se extiende más allá de ser simplemente un espacio físico. Según Pérez (2020) el quirófano no solo es el lugar donde se lleva a cabo la cirugía, sino que también incluye áreas adyacentes destinadas a la preparación y recuperación de pacientes. En este sentido, las funciones del quirófano abarcan desde la esterilización y preparación de instrumentos hasta la gestión de la seguridad y bienestar del paciente antes, durante y después de la intervención quirúrgica.

La singularidad del área de quirófano se refleja en sus características esenciales. De acuerdo con Sánchez y Hurtado (2020), la asepsia y la esterilización son pilares fundamentales para prevenir infecciones nosocomiales. Además, la disposición cuidadosa de equipos y mobiliario permite una circulación eficiente del personal y la optimización

del espacio, contribuyendo a la eficacia y seguridad en el desarrollo de procedimientos quirúrgicos.

El Rol de Enfermería en el Área de Quirófano

En el contexto quirúrgico, las enfermeras desempeñan un papel crucial. Según Pérez (2020), las enfermeras de quirófano son responsables de coordinar y gestionar los recursos, preparar a los pacientes y colaborar estrechamente con el equipo quirúrgico. Su participación activa contribuye a garantizar un entorno seguro y eficiente para los procedimientos quirúrgicos.

Desafíos y Oportunidades en el Área de Quirófano

A pesar de la importancia del área de quirófano, no está exenta de desafíos. Los desafíos logísticos, la presión temporal y la necesidad de adaptarse a diversas situaciones. Sin embargo, estos desafíos también presentan oportunidades para la mejora continua. La aplicación de protocolos de seguridad, la formación constante del personal y la integración de tecnologías innovadoras son estrategias que pueden fortalecer la capacidad de respuesta del área de quirófano (Rivera, 2018).

Funciones de los enfermeros en el Quirófano

Antes de que comience una cirugía, la preparación preoperatoria es fundamental. El equipo de enfermería desempeña un papel clave en este proceso, asegurándose de que el paciente esté adecuadamente preparado tanto física como emocionalmente. Según García et al. (2019) durante esta fase, las enfermeras realizan evaluaciones exhaustivas, verifican la identidad del paciente, confirman los procedimientos a realizar y coordinan con otros miembros del equipo quirúrgico. La atención a estos detalles minimiza riesgos y establece un ambiente seguro.

Durante la cirugía, el personal de enfermería se encarga de la instrumentación y gestión de suministros. Gijón et al. (2019) destaca que la disponibilidad y organización adecuadas de instrumentos y materiales son cruciales para el desarrollo fluido de la intervención quirúrgica. Las enfermeras en el quirófano deben ser expertas en la identificación y entrega de instrumentos al cirujano, manteniendo un control riguroso para prevenir errores y complicaciones.

La asistencia directa al cirujano es una función crítica que requiere una comunicación efectiva y sincronización. En este sentido, Muciño et al. (2017) subrayan que las enfermeras en quirófano deben anticipar las necesidades del cirujano, proporcionar instrumentos en tiempo real y asistir en procedimientos específicos, como la hemostasia y la sutura. Esta colaboración cercana contribuye a la eficiencia del equipo y al bienestar del paciente.

Control de la Seguridad y Bienestar del Paciente: Vigilancia Constante

El control de la seguridad y bienestar del paciente es una responsabilidad central del equipo de enfermería en quirófano. Según Hernández et al. (2019) las enfermeras vigilan constantemente los signos vitales, administran medicamentos según las indicaciones del cirujano y se aseguran de que el paciente esté posicionado de manera óptima para la intervención. La capacidad de respuesta rápida a cambios en la condición del paciente es esencial para prevenir complicaciones.

La documentación precisa durante la cirugía es esencial para mantener un registro detallado de los eventos y acciones tomadas. Reynaldos y Pedrero (2021) destacan que las enfermeras son responsables de documentar cada fase de la intervención, incluyendo la administración de medicamentos, la cantidad de sangre perdida y cualquier incidente

relevante. Esta documentación no solo es crucial para el seguimiento postoperatorio, sino también para fines legales y de calidad asistencial.

El quirófano es un entorno interdisciplinario donde la coordinación efectiva con otros profesionales de la salud es esencial. González et al. (2019) señalan que las enfermeras deben comunicarse eficientemente con cirujanos, anestesiólogos y personal de apoyo. Esta coordinación garantiza una ejecución suave de la cirugía y contribuye a la seguridad y bienestar general del paciente.

Después de la cirugía, el equipo de enfermería brinda atención postoperatoria inmediata. Según Villanueva y López (2021), las enfermeras monitorean la recuperación del paciente, administran medicamentos según las indicaciones postoperatorias y se aseguran de que los signos vitales vuelvan a la normalidad. La transición cuidadosa de la sala de operaciones a la sala de recuperación es esencial para la continuidad de la atención.

En situaciones de emergencia, las enfermeras en quirófano están capacitadas para colaborar en la estabilización del paciente. Según Rincón et al. (2021), el equipo de enfermería debe estar preparado para tomar medidas rápidas y decisivas en casos de complicaciones inesperadas, como la pérdida excesiva de sangre o problemas respiratorios. La capacidad de respuesta efectiva puede marcar la diferencia en el resultado del paciente.

Desafíos y Demandas en el Entorno Quirúrgico

El entorno quirúrgico se caracteriza por su complejidad y dinamismo, presentando desafíos y demandas únicas que impactan significativamente en la práctica de enfermería. Desde la preparación preoperatoria hasta la atención postoperatoria, los profesionales de enfermería en este entorno enfrentan una serie de factores influyentes que requieren habilidades especializadas y adaptabilidad. Este análisis profundo explorará los desafíos

y demandas en el entorno quirúrgico, identificando factores clave que influyen en la práctica de enfermería.

El proceso quirúrgico en sí mismo es inherentemente complejo, y este factor representa un desafío significativo para el personal de enfermería. Como señalan Muciño et al. (2017) la coordinación precisa de múltiples tareas, la gestión eficiente de recursos y la comunicación efectiva son esenciales durante cada fase de la intervención. La necesidad de mantener la sincronización entre los miembros del equipo quirúrgico y la ejecución eficiente de procedimientos requiere un alto nivel de habilidad y atención por parte de los profesionales de enfermería.

La presión temporal es un factor influyente notable en el entorno quirúrgico. En este contexto, las enfermeras deben lidiar con plazos ajustados y la necesidad de realizar múltiples tareas de manera simultánea. Según Arcentales et al. (2021) el manejo efectivo del tiempo es esencial para prevenir retrasos en la programación quirúrgica y garantizar que cada fase del proceso se lleve a cabo de manera eficiente. La habilidad para trabajar bajo presión sin comprometer la seguridad del paciente es una demanda constante en la práctica de enfermería quirúrgica.

La continua evolución de la tecnología en el entorno quirúrgico introduce nuevos desafíos y demandas para el personal de enfermería. La introducción de equipos y procedimientos quirúrgicos avanzados requiere una adaptación constante y una actualización de habilidades. De acuerdo con Girão et al. (2020), la competencia en la operación de tecnologías como la cirugía asistida por robot y la navegación por imágenes se ha vuelto esencial para el equipo de enfermería en quirófano. Mantenerse al tanto de las últimas innovaciones y adquirir habilidades tecnológicas se ha convertido en una demanda constante en este entorno.

Comunicación Interprofesional: Coordinación y Colaboración

La comunicación efectiva entre los miembros del equipo quirúrgico es un factor crucial que afecta la seguridad y eficacia de los procedimientos. Díaz et al. (2023) destaca la importancia de la comunicación interprofesional, donde las enfermeras deben coordinar de manera efectiva con cirujanos, anestesiólogos, y otros profesionales de la salud. La transmisión clara de información sobre el estado del paciente, los cambios en el plan quirúrgico y la gestión de imprevistos son esenciales para evitar malentendidos y minimizar riesgos.

La gestión de riesgos y la seguridad del paciente son consideraciones primordiales en el entorno quirúrgico. Según Rojas et al (2021) , las enfermeras deben adoptar un enfoque preventivo para identificar y mitigar posibles riesgos. La prevención de infecciones nosocomiales, la verificación rigurosa de la identidad del paciente y la atención a detalles en la administración de medicamentos son prácticas esenciales. El enfoque proactivo en la seguridad del paciente es un desafío constante en la práctica de enfermería quirúrgica.

La naturaleza dinámica del entorno quirúrgico impone la necesidad de que el personal de enfermería desarrolle habilidades de adaptación. Como menciona Lema, Mesa, Ramírez & Gafas (2021), las enfermeras deben ser capaces de ajustarse rápidamente a cambios en el plan quirúrgico, situaciones inesperadas y variaciones en las condiciones del paciente. La capacidad de mantener la calma y tomar decisiones efectivas en entornos dinámicos contribuye significativamente al éxito de la práctica quirúrgica.

La atención quirúrgica también conlleva una demanda emocional significativa para el personal de enfermería. Contreras y Palacios (2014) destacan la importancia del apoyo psicológico para el personal que enfrenta situaciones emocionalmente intensas,

como emergencias quirúrgicas o intervenciones en pacientes pediátricos. La gestión del estrés y la promoción del bienestar emocional son aspectos esenciales para mantener la salud mental y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Liderazgo en Enfermería

El liderazgo en enfermería se define como la capacidad de influir positivamente en otros para alcanzar objetivos comunes en el ámbito de la atención de la salud. Desde los primeros días de la enfermería moderna, el liderazgo ha evolucionado de un enfoque autocrático hacia modelos más colaborativos y participativos (Villarruel, Liderazgo en enfermería: ¡Es hora de dar un paso al frente!, 2021). En la actualidad, se reconoce que el liderazgo en enfermería no se limita a roles jerárquicos, sino que puede emerger en todos los niveles de la práctica clínica.

Estilos de Liderazgo en Enfermería

Diversos estilos de liderazgo han sido identificados en el contexto de la enfermería. El liderazgo transformacional, destacado por Hermosilla et al. (2016) se centra en inspirar y motivar a los miembros del equipo hacia el logro de objetivos más elevados. Este estilo fomenta la innovación, la creatividad y el desarrollo profesional. Por otro lado, el liderazgo transaccional se basa en incentivos y acuerdos claros, estableciendo expectativas y recompensas para el cumplimiento de tareas específicas (Díaz , Gómez, & Díaz , 2021). La elección del estilo de liderazgo adecuado depende del contexto y los objetivos específicos del equipo de enfermería.

Importancia del Liderazgo en la Seguridad del Paciente

El liderazgo en enfermería juega un papel crucial en la seguridad del paciente. La identificación proactiva de riesgos, la promoción de una cultura de seguridad y la comunicación efectiva son aspectos destacados en la gestión de la seguridad en entornos

de atención de la salud (Camacho D. , Medición de la cultura de la seguridad del paciente en profesionales de salud de atención primaria, 2020). Un líder enfermero eficaz fomenta un ambiente donde los miembros del equipo se sienten cómodos reportando eventos adversos, contribuyendo así a la mejora continua de la seguridad del paciente.

El liderazgo en enfermería también está vinculado estrechamente al desarrollo profesional y la mentoría. Al reconocer y nutrir el potencial de los miembros del equipo, los líderes enfermeros contribuyen al crecimiento individual y al avance de la profesión. La mentoría, como señala Camacho (2017) , es una estrategia valiosa para el desarrollo de liderazgo, ya que proporciona orientación, apoyo y oportunidades de aprendizaje continuo.

Liderazgo Situacional en Enfermería: Adaptabilidad para el Éxito

El liderazgo situacional en enfermería destaca la importancia de adaptar el enfoque de liderazgo según las circunstancias específicas. Villar y Araya (2019) proponen un modelo donde los líderes ajustan su estilo de liderazgo en función del nivel de madurez o competencia de los miembros del equipo. Esta adaptabilidad se traduce en una mayor eficacia y capacidad para enfrentar desafíos variados en el entorno clínico.

Influencia del Liderazgo en el Compromiso y Satisfacción Laboral

El liderazgo efectivo en enfermería está vinculado positivamente con el compromiso y la satisfacción laboral del personal. La creación de un ambiente de trabajo positivo, donde los miembros del equipo se sienten valorados y empoderados, contribuye a la retención del personal y a la promoción de una cultura de excelencia (Ramírez, 2020). El reconocimiento del liderazgo como factor determinante en el bienestar laboral destaca su importancia en la calidad de la atención y la estabilidad de los equipos de enfermería.

El liderazgo ético es esencial en la práctica de enfermería. Los líderes enfermeros deben modelar comportamientos éticos y promover una cultura organizacional basada en la integridad y los valores (Correa, Rodríguez, & Pantoja, 2018). La toma de decisiones éticas y la defensa de los derechos del paciente son facetas clave del liderazgo ético en entornos de atención de la salud.

A pesar de su importancia, el liderazgo en enfermería enfrenta desafíos significativos. La falta de reconocimiento y apoyo institucional, las barreras en la comunicación, y las demandas crecientes en la práctica clínica (Di Paolo, 2023). La superación de estos desafíos requiere un compromiso continuo de las organizaciones de salud para promover y apoyar el desarrollo de liderazgo en enfermería.

Dinámicas de Liderazgo en Contexto Quirúrgico

El entorno quirúrgico se caracteriza por su complejidad, donde múltiples profesionales de la salud colaboran en procedimientos que exigen precisión y coordinación. El liderazgo en este contexto va más allá de la simple supervisión; implica la capacidad de tomar decisiones rápidas, coordinar actividades y mantener una comunicación clara en situaciones que a menudo son intensas y dinámicas (Naranjo & Tarco, 2023). Para abordar estas complejidades, los líderes de enfermería deben adaptar sus enfoques tradicionales a las demandas específicas del quirófano.

Dentro del quirófano, se han propuesto diversos modelos de liderazgo. El modelo de liderazgo situacional, Valdés (2018) destaca la importancia de ajustar el estilo de liderazgo según la madurez y la competencia de los miembros del equipo. En el contexto quirúrgico, esta adaptabilidad se vuelve aún más crucial, ya que diferentes fases del procedimiento quirúrgico pueden requerir enfoques diferentes. Los líderes deben ser

capaces de cambiar entre una supervisión más directiva durante la preparación y una dirección más delegativa durante la fase intraoperatoria.

Toma de decisiones

La toma de decisiones ágil en enfermería quirúrgica está influenciada por varios factores clave. La experiencia clínica, el conocimiento especializado, la capacidad de evaluación rápida y la comunicación efectiva son elementos esenciales que impactan la capacidad de los profesionales de enfermería para tomar decisiones ágiles (Gutiérrez & Sadi, 2020). Además, el trabajo colaborativo y la coordinación efectiva del equipo son factores que optimizan la toma de decisiones en un entorno quirúrgico.

El entrenamiento continuo y la simulación son estrategias efectivas para desarrollar y mejorar la toma de decisiones ágil en enfermería quirúrgica. Los profesionales pueden participar en escenarios simulados que replican situaciones de alta presión y complejidad, permitiéndoles practicar la toma de decisiones rápida y precisa en un entorno controlado (Montalván , Aguilera, & Veitia, 2018). Este enfoque proporciona una plataforma segura para aprender de la experiencia y mejorar las habilidades de toma de decisiones en situaciones reales.

Importancia de la competencia de liderazgo seguridad del paciente

La seguridad del paciente se define como la prevención de daños no deseados a los pacientes durante la atención médica, y abarca diversos aspectos, desde la administración de medicamentos hasta la ejecución de procedimientos y la gestión de la información clínica (Vázquez, Sotomayor, González, & Montiel, 2018). En el contexto de la enfermería, la seguridad del paciente se convierte en una responsabilidad central, ya que los profesionales de enfermería están directamente involucrados en la prestación de cuidados y la supervisión continua del estado del paciente.

La seguridad del paciente se ve influida por una variedad de factores. Uno de los aspectos fundamentales es la comunicación efectiva entre los miembros del equipo de atención médica, donde la transmisión clara y precisa de la información es esencial para evitar malentendidos y errores. Además, la formación y competencia del personal de enfermería, la cultura de seguridad en la institución y la participación activa de los pacientes en su propio cuidado son factores determinantes que influyen en la seguridad del paciente (Jaimes , Alvarado , & Mejía , 2021).

Los profesionales de enfermería desempeñan un papel central en la seguridad del paciente, ya que están en la primera línea de la atención continua. Desde la administración segura de medicamentos hasta la vigilancia constante de los signos vitales y la identificación de posibles riesgos, los enfermeros son responsables de proporcionar un entorno seguro y mitigar cualquier amenaza potencial para la seguridad del paciente (Vargas , Coral , & Moya, 2016). Su papel va más allá de la ejecución de tareas; implica una comprensión profunda de los principios de seguridad, la identificación temprana de problemas y la colaboración efectiva con otros miembros del equipo de atención médica.

Importancia de la Cultura de Seguridad en Enfermería

La cultura organizacional desempeña un papel clave en la seguridad del paciente. Una cultura de seguridad fomenta la comunicación abierta, la notificación de incidentes, el aprendizaje continuo y la mejora constante de los procesos (Camacho D. , 2020). Los líderes de enfermería tienen la responsabilidad de crear y mantener una cultura que priorice la seguridad, donde los profesionales se sientan cómodos informando eventos adversos o posibles riesgos sin temor a represalias.

Relación entre Competencia en Liderazgo y Seguridad en Enfermería

La competencia en liderazgo en enfermería va más allá de las habilidades administrativas y se centra en la capacidad de inspirar, motivar y guiar a los equipos hacia metas compartidas. Un líder competente en enfermería demuestra habilidades de comunicación efectiva, toma de decisiones informada, empatía y una comprensión profunda de las necesidades del personal y los pacientes (Bass & Riggio, 2006).

Importancia de un Liderazgo Competente en la Seguridad del Paciente:

El liderazgo competente en enfermería está directamente relacionado con la seguridad del paciente. Los líderes efectivos establecen una cultura de seguridad, donde la comunicación abierta, la colaboración y la identificación proactiva de riesgos son prácticas comunes (Rojas , Castro, & Tinoco, 2019). La competencia en liderazgo se refleja en la capacidad de anticipar problemas, liderar cambios positivos y mantener altos estándares de atención centrada en el paciente.

Roles del Liderazgo en la Seguridad del Paciente:

Según Huertas (2022), un líder competente en enfermería desempeña varios roles fundamentales para garantizar la seguridad del paciente. Estos roles incluyen:

1. **Fomentar una Cultura de Seguridad:** El líder establece expectativas claras sobre la importancia de la seguridad del paciente y promueve una cultura donde los miembros del equipo se sientan empoderados para informar eventos adversos o posibles riesgos.
2. **Comunicación Clara y Efectiva:** La habilidad para comunicarse de manera clara y efectiva es esencial en la promoción de la seguridad del paciente. Un líder competente facilita la comunicación abierta, asegurando que la información crítica se transmita de manera precisa y oportuna.

3. **Toma de Decisiones Informada:** Ante situaciones críticas, el líder debe tomar decisiones informadas basadas en la evaluación de riesgos y beneficios. La competencia en liderazgo se evidencia en la capacidad para tomar decisiones rápidas y precisas que beneficien la seguridad del paciente.
4. **Apoyo al Desarrollo Profesional:** Un líder competente se preocupa por el desarrollo profesional de su equipo, asegurando que estén actualizados con las mejores prácticas y capacitados para enfrentar los desafíos en evolución en la atención médica.

Evaluación de la competencia del liderazgo en enfermeras de quirófano

La evaluación de la competencia del liderazgo en enfermeras de quirófano es un aspecto esencial para garantizar la calidad y seguridad en el entorno quirúrgico. Este análisis se enfoca en la importancia de evaluar la competencia del liderazgo específicamente en enfermeras de quirófano, destacando las dimensiones clave, los métodos de evaluación y la relevancia de esta evaluación para mejorar la atención quirúrgica y la seguridad del paciente.

Según Prat (2021), la evaluación de la competencia del liderazgo en enfermeras de quirófano requiere enfoques estructurados y holísticos. Algunos métodos efectivos incluyen:

1. **Evaluaciones de Desempeño:** La observación directa del desempeño en situaciones reales proporciona una visión valiosa de la competencia en liderazgo. La evaluación puede centrarse en la toma de decisiones, la comunicación y la gestión de situaciones complejas
2. **Retroalimentación del Equipo:** Obtener retroalimentación del equipo quirúrgico es esencial. Las percepciones de los miembros del equipo sobre la capacidad de

liderazgo de una enfermera en situaciones específicas ofrecen perspectivas valiosas.

3. **Simulaciones y Escenarios Clínicos:** La simulación de escenarios quirúrgicos proporciona una plataforma segura para evaluar la competencia en liderazgo. Los participantes pueden enfrentarse a situaciones realistas y demostrar sus habilidades de liderazgo en un entorno controlado-
4. **Autoevaluación y Desarrollo Profesional Continuo:** Las enfermeras de quirófano pueden participar activamente en su evaluación a través de la autoevaluación. Además, el compromiso con el desarrollo profesional continuo demuestra un esfuerzo constante por mejorar las habilidades de liderazgo.

Mejorar la Atención Quirúrgica y la Seguridad del Paciente

La evaluación de la competencia en liderazgo en enfermeras de quirófano no solo es una medida de rendimiento individual, sino que también tiene un impacto directo en la calidad de la atención quirúrgica y la seguridad del paciente. Según Cespedes (2020) al mejorar la competencia en liderazgo, se pueden lograr los siguientes beneficios:

1. **Optimización de Procesos:** Un liderazgo competente contribuye a la optimización de los procesos en el quirófano. La coordinación efectiva y la toma de decisiones informada reducen los tiempos de procedimientos y mejoran la eficiencia operativa.
2. **Reducción de Errores y Eventos Adversos:** La competencia en liderazgo está directamente vinculada a la promoción de la seguridad del paciente. La toma de decisiones precisa y la comunicación efectiva contribuyen a la reducción de errores y eventos adversos.

3. **Mejora en la Satisfacción del Personal:** Un liderazgo competente crea un ambiente de trabajo positivo. La gestión efectiva de conflictos y la promoción de la comunicación abierta mejoran la satisfacción del personal, lo que a su vez influye en la calidad de la atención.
4. **Desarrollo de una Cultura de Seguridad:** La evaluación y mejora continua de la competencia en liderazgo contribuyen al desarrollo de una cultura de seguridad sólida en el quirófano. Esto se traduce en un compromiso colectivo con prácticas seguras y la prevención de riesgos.

2.3. Justificación

La competencia del liderazgo es una habilidad esencial para los profesionales de enfermería, ya que les permite guiar y motivar a sus equipos de trabajo para brindar una atención de calidad a los pacientes. Por esta razón, es importante contar con programas de capacitación que permitan desarrollar y fortalecer esta competencia en los profesionales de enfermería. El diseño de un programa de capacitación para fortalecer la competencia de liderazgo entre las licenciadas de enfermería en el área de quirófano del Hospital General IESS San Francisco surge como una respuesta fundamentada en investigaciones significativas que subrayan la importancia crítica del liderazgo en la práctica de enfermería.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2018) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) lanzaron un curso de liderazgo en enfermería en su Campus Virtual de Salud Pública, destacando la necesidad de fortalecer las habilidades de liderazgo en el personal de enfermería. Esta iniciativa refleja el reconocimiento internacional de la importancia del liderazgo en el ámbito de la enfermería.

Villarruel (2021)) recalca las recomendaciones de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) para fortalecer y consolidar el liderazgo y la gestión estratégica de la enfermería en los sistemas de salud. La autora destaca que las enfermeras son líderes naturales, ya sea en la cabecera de la cama, en la sala de juntas o en el ámbito gubernamental. Esta perspectiva refuerza la idea de que el liderazgo en enfermería va más allá de las tareas clínicas y tiene un impacto significativo en la toma de decisiones y la formulación de políticas de salud.

Por su parte Valbuena et al., (2021), indican que los estilos de liderazgo predominantes son el transformacional y el transaccional, los cuales están altamente correlacionados con la satisfacción, eficacia y esfuerzo adicional. Específicamente, el liderazgo transformacional, caracterizado por la influencia conductual y la motivación inspiraciones, se relaciona con puntajes más altos en la autopercepción de los líderes de enfermería. Además, la investigación destaca que factores como la edad, el estado civil y la experiencia laboral influyen significativamente en los estilos de liderazgo, lo que subraya la complejidad de este aspecto en el ámbito de la enfermería.

La revisión de Rodríguez (2020) aborda los desafíos actuales en enfermería, evidenciando la necesidad apremiante de una formación relevante para desarrollar competencias de liderazgo. Estos desafíos, a menudo magnificados por la dinámica de cambio permanente en los entornos de atención médica, requieren que las enfermeras adquieran habilidades de liderazgo a diferentes niveles. Los avances tecnológicos, las demandas cambiantes de la sociedad y la necesidad de una atención de calidad respaldan la importancia de empoderar a las enfermeras como agentes de cambio.

Bracamonte y Gonzalez (2022) profundizan en la relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el contexto hospitalario, específicamente en un hospital

de Buenos Aires. Aunque identifica diferentes estilos de liderazgo, destaca que no existe una relación significativa entre estos estilos y la satisfacción laboral del personal de enfermería. Este hallazgo sugiere que el entorno hospitalario, con sus complejidades y exigencias, puede presentar desafíos únicos en la gestión de liderazgo y la satisfacción del personal.

La falta de identificación y prevención de los factores de riesgo psicosocial, como carga de trabajo excesiva, liderazgo autoritario y falta de estabilidad laboral, afecta negativamente la realización de las actividades propias del área quirúrgica (Moctezuma , Ortega, & Guadalupe, 2023). La relación directa entre estos factores y la calidad del desempeño resalta la urgencia de abordar las competencias de liderazgo y el bienestar del personal de enfermería.

La implementación de un programa de capacitación se presenta como una necesidad inminente. Este programa debe ser diseñado de manera integral, abordando no solo los aspectos teóricos del liderazgo, sino también proporcionando oportunidades prácticas para desarrollar habilidades de liderazgo efectivas en el contexto específico del área de quirófano.

3. Objetivos

General

- Determinar la mejora en las habilidades de liderazgo de las licenciadas de enfermería del área de quirófano del Hospital General San Francisco.

Específicos

- Mejorar la distribución de las actividades de enfermería (carga laboral).
- Satisfactoria comunicación entre las enfermeras.
- Mejorar el clima laboral.
- Motivación laboral entre las enfermeras y el líder.

3.1. Resultados esperados

El desarrollo e implementación de un programa de capacitación en liderazgo para enfermeras de quirófano conlleva una serie de beneficios y resultados esperados que impactan directamente en la competencia del personal y la seguridad del paciente. Estos beneficios abarcan desde la mejora de habilidades específicas hasta la creación de una cultura organizacional orientada hacia la excelencia en la atención quirúrgica. A continuación, se detallan algunos de los beneficios clave y los resultados esperados del programa:

Tabla 1.

Resultados Esperados

Factor	Beneficio	Resultado Esperado
Desarrollo de Competencias Específicas	Las enfermeras adquirirán habilidades específicas de liderazgo necesarias para el entorno quirúrgico.	Competencia mejorada en la toma de decisiones rápida, coordinación efectiva del equipo, comunicación clara y gestión de conflictos.
Mejora en la Coordinación del Equipo	Mayor eficiencia y fluidez en la coordinación de actividades durante procedimientos quirúrgicos.	Reducción de tiempos de procedimientos, optimización de recursos y mejora en la calidad de la atención.
Optimización de Procesos	Mejora en la eficiencia operativa del quirófano.	Coordinación más efectiva, reducción de retrasos y tiempos de inactividad, y optimización de recursos.

Mayor Satisfacción del Personal	Creación de un entorno laboral positivo y colaborativo.	Incremento en la satisfacción y motivación del personal, reducción del estrés laboral y fortalecimiento del trabajo en equipo.
Desarrollo de Líderes Emergentes	Identificación y desarrollo de líderes emergentes en el equipo de enfermería.	Creación de una estructura de liderazgo sólida, capaz de asumir roles de responsabilidad y guiar al equipo hacia la excelencia.
Adopción de Mejores Prácticas	Incorporación de mejores prácticas de liderazgo en la atención quirúrgica.	Implementación consistente de protocolos, mejora continua y adaptación a cambios en el entorno de la salud.
Cultura de Aprendizaje Continuo	Fomento de una cultura de aprendizaje y mejora continua.	Personal más receptivo a la formación adicional, adaptación a nuevas técnicas y tecnologías, y alineación con estándares de calidad en constante evolución.
Impacto Positivo en la Imagen Institucional	Mejora en la reputación y confianza de la institución de salud.	Reconocimiento externo por la excelencia en la atención quirúrgica, lo que puede atraer a pacientes y profesionales de la salud.

4. Marco metodológico

4.1. El monitoreo y la evaluación del proyecto

En el marco del programa de capacitación para el manejo de la competencia de liderazgo por parte de las licenciadas de enfermería en el Área de Quirófano del Hospital General San Francisco, se realizará un monitoreo y evaluación de cada una de las actividades propuestas. Para ello, se verificará el cumplimiento tanto del objetivo general como de los objetivos específicos planteados, analizando la ejecución del presupuesto y el programa de cada actividad. Además, se llevará a cabo una lista de verificación para revisar si se cumplieron todas las metas propuestas al inicio. En caso de no llegar a cumplir con los objetivos, se implementarán medidas correctivas.

Se espera que la implementación del proyecto CAPSTONE permita mejorar los conocimientos del personal de enfermería para ello, se realizará una evaluación pre y post para medir el progreso del personal a lo largo del programa. Asimismo, se proporcionará a las enfermeras de servicio un instrumento educativo para fortalecer sus conocimientos sobre el tema abordado, que les será entregado al momento de egresar del servicio. Para monitorear y evaluar el cumplimiento de la entrega de información por parte del personal de enfermería, se llevará un registro interno de aplicación del instrumento educativo.

4.2. Matriz del Marco Lógico

Tabla 2.

Matriz de Marco Lógico

Resumen narrativo	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
<p>Propósito.</p> <p>Mejorar el manejo de la competencia de liderazgo por parte de las licenciadas de enfermería en el Área de Quirófano del Hospital General San Francisco mediante un programa de capacitación.</p>	<p>Lograr un aumento del 80% en el desempeño de liderazgo de las licenciadas de enfermería del Área de Quirófano del Hospital General San Francisco al finalizar el programa de capacitación.</p>	<p>Evaluaciones al inicio y al final del programa para medir el desempeño en habilidades de liderazgo, establecidas por el comité de planificación del</p>	<p>Personal motivado y comprometido con el programa de capacitación por parte de los participantes, y apoyo por parte de la dirección del Hospital General San Francisco en la implementación del programa.</p>

		programa de capacitación.	
<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la mejora en las habilidades de liderazgo de las licenciadas de enfermería del área de quirófano del Hospital General San Francisco.</p>	<p>Lograr una participación del 100% del personal de licenciadas de enfermería del Área de Quirófano en el programa de capacitación.</p>	<p>Medición mediante evaluaciones, encuestas y observaciones para determinar mejoras en liderazgo de enfermeras en quirófano.</p>	<p>Personal motivado y comprometido con el programa de capacitación por parte de los participantes, y apoyo por parte de la dirección del Hospital General San Francisco en la implementación del programa.</p>
<p>Resultados esperados:</p> <p>Resultado 1: Mejorar el manejo de la competencia de liderazgo por parte de las licenciadas de enfermería en el Área de Quirófano del Hospital General San</p>	<p>Lograr una mejora del 80% en las habilidades de liderazgo de las licenciadas de enfermería al finalizar el programa de capacitación.</p>	<p>Evaluaciones al inicio y al final del programa para medir el progreso en habilidades de liderazgo, establecidas por el comité de</p>	<p>Personal motivado y comprometido con el programa de capacitación por parte de los participantes. Además, se supone que con la implementación del programa de</p>

Francisco.		planificación del programa de capacitación.	de capacitación se mejorarán las habilidades de liderazgo de las licenciadas de enfermería, lo que contribuirá al mejoramiento de la calidad en la atención en salud en el Área de Quirófano.
Resultado 2: Aumento en la eficiencia de las actividades en el Área de Quirófano del Hospital General San Francisco.	Aumento del 80% en la eficiencia de las actividades en el Área de Quirófano del Hospital General San Francisco.	Evaluaciones internas de la eficiencia y el rendimiento del personal en el Área de Quirófano, basadas en los resultados y objetivos del programa de capacitación.	Implementación consistente de protocolos para la práctica de liderazgo en el Área de Quirófano, y adaptación a los cambios en el entorno de la salud. Además, se espera una mejora continua en el programa de capacitación, basada en la retroalimentación de los

			participantes y el personal involucrado.
Resultado 3: Mejora en la adaptación del personal a nuevas técnicas, tecnologías y estándares de calidad en constante evolución conjunta con las habilidades propias del Liderazgo.	Aumento de la satisfacción del personal en el Área de Quirófano del Hospital General San Francisco con las oportunidades de aprendizaje continuo y desarrollo profesional basados requeridos por el liderazgo.	Encuestas de satisfacción del personal en el Área de Quirófano del Hospital General San Francisco, enfocadas en la percepción del personal sobre las oportunidades de formación adicional, la adaptación a nuevas técnicas y tecnologías, y la alineación con los estándares de calidad	Personal más receptivo con el liderazgo y su formación adicional, adaptación a nuevas técnicas y tecnologías, y alineación con estándares de calidad en constante evolución.

		actuales referidas con las habilidades de liderazgo.	
<p>OE 1: Mejorar la distribución de las actividades de enfermería (carga laboral)</p> <p>Actividad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar una evaluación de la carga laboral. 2. Asignar tareas de acuerdo con las habilidades y la carga laboral del personal 3. Proporcionar herramientas y recursos adecuados para la realización de las tareas. 4. Monitorear y ajustar la carga 	<p>Participación en el estudio del 80% (mínimo) del Talento Humano que labora en el Centro Quirúrgico-Recuperación.</p>	<p>Se podría realizar informes de evaluación, observación directa y encuestas al personal</p>	<p>Personal del Centro Quirúrgico-Recuperación, dispuesto a participar en el estudio.</p>

<p>laboral según las necesidades del personal y del área.</p>			
<p>OE 2: Satisfactoria comunicación entre las enfermeras.</p> <p>Actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar los obstáculos y mejorar la comunicación interpersonal 2. Fomentar la comunicación abierta y efectiva 3. Mejorar el ambiente físico de trabajo y los sistemas de trabajo 4. Estimular las relaciones interpersonales y colaboración 	<p>Asistencias del 80% del Nivel de satisfacción y eficiencia en la realización de las tareas</p>	<p>Encuestas y evaluaciones regulares de eficiencia (mínimo 26 participantes)</p>	<p>Flexibilidad del plan de trabajo y disposición para realizar ajustes según las necesidades del área de quirófano.</p>

<p>OE 3: Mejorar el clima laboral.</p> <p>Actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar el ambiente físico de trabajo y los sistemas de trabajo. 2. Estimular las relaciones interpersonales y colaboración 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejora de la percepción del clima laboral 2. Aumento de la colaboración y relaciones interpersonales satisfactorias 	<p>Encuestas y evaluaciones regulares de satisfacción, capsulas motivadoras.</p>	<p>Disposición del personal para estimular las relaciones interpersonales y colaboración</p>
<p>OE 4: Motivación laboral entre las enfermeras y el líder.</p> <p>Actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar los factores que afectan la motivación laboral. 2. Mejorar las condiciones laborales y reconocer el trabajo realizado 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento de los factores que favorecen la motivación del personal. 2. Aumento de la satisfacción laboral y motivación 	<p>Encuestas y evaluaciones regulares de satisfacción, charlas.</p>	<p>Disposición de las enfermeras para en participar en la identificación de factores y mejorar las condiciones laborales y reconocer el trabajo realizado</p>

Intervenciones

El objetivo principal del Programa de Capacitación para el manejo de la competencia del liderazgo por parte de las licenciadas de enfermería en el Área de Quirófano del Hospital General IESS San Francisco es mejorar el desempeño de liderazgo de las licenciadas de enfermería en el área, y así contribuir al mejoramiento de la calidad en la atención en salud.

Para lograr este objetivo, se realizarán una serie de intervenciones que se enfocarán en diferentes objetivos específicos. En relación al objetivo de mejorar la distribución de las actividades de enfermería (carga laboral), se realizará una evaluación de la carga laboral, se asignarán tareas de acuerdo con las habilidades y la carga laboral del personal, se proporcionarán herramientas y recursos adecuados para la realización de las tareas y se monitoreará y ajustará la carga laboral según las necesidades del personal y del hospital.

En cuanto al objetivo de satisfactoria comunicación entre las enfermeras y el líder, se identificarán los obstáculos existentes y se fomentará la comunicación abierta y efectiva. Para mejorar el clima laboral, se tomarán medidas para mejorar el ambiente físico de trabajo y los sistemas de trabajo, se estimularán las relaciones interpersonales y se fomentará la colaboración.

Por último, en relación con el objetivo de motivación laboral entre las enfermeras y el líder, se identificarán los factores que afectan la motivación laboral y se tomarán medidas para mejorar las condiciones laborales y reconocer el trabajo realizado.

Se espera que la implementación del programa de capacitación permita mejorar el manejo de la competencia de liderazgo por parte de las licenciadas de enfermería, lo

que tendría un impacto positivo en la calidad en la atención en salud en el Área de Quirófano y en la motivación laboral del personal.

Herramientas

En este contexto, se utilizarán diversas herramientas que tienen como finalidad optimizar la enseñanza y el aprendizaje.

En primer lugar, se llevarán a cabo evaluaciones de la carga laboral del personal, indicador clave para una adecuada distribución de las tareas a realizar y evitar la sobrecarga en el personal. Para ello, se utilizarán instrumentos de evaluación y registros de tiempo de trabajo. Otra herramienta importante para utilizar serán las encuestas regulares de satisfacción, relación interpersonal y clima laboral, donde se evaluará el grado de satisfacción y percepción del personal en relación a los cambios y mejoras implementados a lo largo del programa de capacitación.

Asimismo, se realizarán encuestas al inicio y al final del programa para medir el progreso del personal en habilidades de liderazgo. Estas encuestas pueden ser de conocimientos y de satisfacción, cuestionarios de autoevaluación, entre otros. También se prevé el uso de herramientas en línea para el aprendizaje y la colaboración entre el personal. Por ejemplo, podrían utilizarse plataformas educativas, aplicaciones para compartir conocimientos y recursos, o uso de simulaciones para el entrenamiento en habilidades específicas.

En cuanto a las herramientas para fomentar la comunicación interpersonal entre las enfermeras y el líder, se pueden utilizar diferentes dinámicas de grupo, como por ejemplo dinámicas de resolución de conflictos, actividades de team quirúrgico y enfoque en la importancia de la escucha activa para una comunicación efectiva.

En definitiva, las herramientas utilizadas en el Programa de Capacitación para el manejo de la competencia del liderazgo por parte de las licenciadas de enfermería en el Área de Quirófano del Hospital General San Francisco, estarán enfocadas en la evaluación, el monitoreo, la colaboración y el aprendizaje continuo del personal a través de plataformas educativas y motivacionales grupales.

Instrumentos

Se utilizarán diferentes instrumentos para medir y evaluar su desempeño. En primer lugar, se utilizarán evaluaciones de la carga laboral para poder distribuir adecuadamente las tareas a realizar y evitar la sobrecarga del personal. Para ello, se emplearán fichas de registro de tiempo y de actividades realizadas. Asimismo, se evaluará el desempeño del personal en habilidades de liderazgo antes y después del programa de capacitación, utilizando instrumentos como encuestas de conocimiento y de satisfacción, cuestionarios de autoevaluación para medir el progreso y éxito del programa.

También se utilizarán encuestas de satisfacción para evaluar el grado de satisfacción, la relación interpersonal y el clima laboral del personal en relación a los cambios y mejoras implementados en el programa de capacitación. Además, los registros de reuniones y sesiones de capacitación también se usarán para llevar un seguimiento de los temas tratados, los logros alcanzados y las posibles áreas de oportunidad.

Finalmente, se pueden utilizar dinámicas de grupo como herramienta para medir la efectividad en el trabajo en equipo, habilidades de comunicación e interpersonales, y para fomentar la colaboración y el trabajo en equipo de manera efectiva.

En conclusión, los instrumentos utilizados en el Programa de Capacitación para el manejo de la competencia del liderazgo por parte de las licenciadas de enfermería en el Área de Quirófano del Hospital General IEISS San Francisco estarán enfocados en la

evaluación objetiva, seguimiento y medición del progreso del personal, como también la evaluación de la satisfacción del personal mediante dinámicas grupales y encuestas regulares.

Metodologías

Se utilizarán diferentes metodologías que permitirán avanzar en la formación del personal de manera efectiva. En primer lugar, se llevará a cabo una evaluación de la situación actual del Área de Quirófano y se identificarán las áreas de mejora necesarias. Luego, se definirán los objetivos específicos y se elaborará un plan de trabajo detallado para el programa de capacitación, incluyendo los temas a tratar, metodologías y los tiempos de implementación.

El programa de capacitación se puede implementar usando diferentes metodologías como presentaciones teóricas, talleres prácticos, simulaciones y resolución de casos prácticos, y también se puede hacer uso de diversas herramientas tecnológicas como plataformas e-learning, vídeos y tutoriales en línea. Otras metodologías que se pueden utilizar son las dinámicas grupales, el trabajo colaborativo y la discusión y el análisis de casos prácticos, para fomentar la participación activa, el aprendizaje colaborativo y el intercambio de experiencias entre el personal.

Para evaluar el éxito del programa de capacitación, se llevarán a cabo diversas metodologías de evaluación como pruebas escritas, evaluaciones prácticas, cuestionarios y revisiones de desempeño antes y después del programa de capacitación.

Indicadores de resultado

Los indicadores de resultado del Programa de Capacitación para el manejo de la competencia del liderazgo por parte de las licenciadas de enfermería en el Área de Quirófano del Hospital General San Francisco estarán enfocados en evaluar la efectividad

del programa y su impacto en la calidad de la atención en salud. En este sentido, se establecerán varios indicadores de resultado que permitirán medir el éxito del programa y su impacto en el liderazgo de las licenciadas de enfermería. Estos indicadores son los siguientes:

- Nivel de adecuación de las tareas asignadas con las habilidades de liderazgo y la carga laboral del personal de enfermería.
- Grado de satisfacción dentro del entorno laboral de las profesionales de enfermería.
- Grado de eficacia de los conocimientos adquiridos sobre el liderazgo de las profesionales de enfermería.
- Nivel de satisfacción del personal en cuanto a la mejora de las relaciones interpersonales y la colaboración efectiva.
- Nivel de satisfacción y eficiencia en la comunicación entre las enfermeras y el líder.

Estos indicadores se medirán a través de la recopilación de datos, encuestas y evaluaciones, así como el seguimiento y monitoreo constante de los objetivos establecidos durante el plan de capacitación. Los resultados obtenidos serán utilizados para ajustar y mejorar continuamente el programa de capacitación y el plan de trabajo. En conclusión, los indicadores son herramientas fundamentales para evaluar la efectividad del programa y su impacto en la calidad de la atención en salud, así como para optimizar de manera continuada el plan de capacitación y su alcance para el personal.

5. Cronograma de Actividades

Tabla 3.

Cronograma de Actividades

Actividad		ABRIL				MAYO			
		Semana				Semana			
		1	2	3	4	1	2	3	4
A1	Encuesta de conocimientos de las habilidades de liderazgo que posee el personal de enfermería				X				
A2	Charla (competencia de Liderazgo socialización del proyecto al personal de enfermería)					X			
A3	Cápsulas motivacionales (cualidades y comportamiento de un buen líder “afiches emplastificados”)					X			

A4	Elaboración de Trípticos (tipos de Liderazgo)						X		
A5	Charla motivacional (tipos de liderazgo, estrategias y enfoques de un buen líder de enfermería)						X		
A6	Encuesta de satisfacción para medir el grado de conocimiento adquiridos sobre el liderazgo						X		

6. Presupuesto

Los presupuestos de resultados establecidos para el Programa de Capacitación para el manejo de la competencia del liderazgo por parte de las licenciadas de enfermería en el Área de Quirófano del Hospital General IESS San Francisco son fundamentales para evaluar la efectividad y justificación económica del programa, así como su impacto en la calidad en la atención en salud y la eficiencia del personal.

Tabla 4.

Presupuesto

Actividad	Costo
Impresiones de encuesta (conocimientos de las habilidades de liderazgo que posee el personal de enfermería)	\$15,00
Fichas de registro	\$5,00
Alquiler de Proyector	\$25,00
Impresión de Tríptico (reconocer el tipo de Liderazgo que posee el personal de enfermería después de la capacitación)	\$10,00
Afiches emplastados (cualidades y comportamiento de un buen líder)	\$10,00

Impresiones de encuesta (nivel de satisfacción para medir el grado de conocimiento adquiridos sobre el liderazgo)	\$15,00
Total	\$80

En conclusión, los presupuestos de resultados establecidos para el Programa de Capacitación para el manejo de la competencia del liderazgo por parte de las licenciadas de enfermería en el Área de Quirófano del Hospital General San Francisco son fundamentales para evaluar la efectividad y justificación económica del programa, así como su impacto en la calidad en la atención en salud y la eficiencia del personal

Implementación

Tabla 5.

Implementación

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	LUGAR Y FECHA	RECURSOS	PRESUPUESTO	MEDIO DE VERIFICACION	RESULTADO ESPERADO
OE 1: Mejorar la distribución de las actividades de enfermería (carga laboral)	Aplicación de encuesta de conocimiento de las habilidades de liderazgo que posee el personal de enfermería	Lic. Karina Benavides	A. Quirófano 2/05/2024	Material Hojas Humanos Licenciadas de turno (33)	Impresiones 15.00	Hoja de Encuesta	El 90% del personal conocen sus diversas actividades de enfermería (carga laboral) en conjunto con las habilidades de liderazgo dentro del área y sus funciones.

<p>OE 2: Satisfactoria comunicación entre las enfermeras. enfermeras y el líder</p>	<p>Charla (competencia de liderazgo socialización del proyecto al personal de enfermería).</p>	<p>Lic. Karina Benavides</p>	<p>A. Quirófano 6/05/2024</p>	<p>Material Laptop Proyector Humanos Licenciadas de turno</p>	<p>Proyector 25,00 Impresiones 5,00</p>	<p>Hoja de registro de asistencia</p>	<p>El 90% del personal y su líder mantengan una comunicación asertiva sobre el manejo de la competencia de liderazgo dentro del área de trabajo</p>
<p>OE 3: Mejorar el clima laboral.</p>	<p>Capsulas motivacionales (cualidades y comportamiento de un buen líder)</p>	<p>Lic. Karina Benavides</p>	<p>Pasillos de quirófano y recuperación 7/05/2024</p>	<p>Material Impresiones Mica Humanos Lic. Líder y personal en turno</p>	<p>Afiches emplastificados 10,00</p>	<p>Entrega de material visual y grafico “afiches” al servicio de quirófano</p>	<p>El 100% de personal reconozca cada unos de sus cualidades y comportamientos de liderazgo diseñando un ambiente laboral armonioso y funcional.</p>

<p>OE 4: Motivación laboral entre las enfermeras y el líder</p>	<p>Charla motivacional (tipos de liderazgo, estrategias y enfoques de un buen líder de enfermería)</p>	<p>Lic. Karina Benavides</p>	<p>A. Quirófano 8/05/2024</p>	<p>Material Laptop Proyector impresiones Humanos Licenciadas de turno</p>	<p>Proyector 25,00 Impresiones 5,00</p>	<p>Hoja de registro de asistencia</p>	<p>El 100% del personal y su líder adquieran una total motivación en el momento de desempeñar sus labores profesionales con los enfoques y estrategias de realizarse con un buen líder</p>
--	--	------------------------------	-----------------------------------	---	---	---------------------------------------	--

Monitoreo de la implementación del proyecto

Tabla 6.

Monitoreo de la implementación del proyecto

ACTIVIDAD	RECURSOS	LUGAR Y FECHA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESULTADO ESPERADO	ANÁLISIS
Aplicación de encuesta de conocimiento de las habilidades de liderazgo que posee el personal de enfermería	Material Hojas Humanos Licenciadas de turno (33)	A. Quirófano 2/05/2024	Hoja de Encuesta	El 90% del personal conocen sus diversas actividades de enfermería (carga laboral) en conjunto con las habilidades de liderazgo dentro del área y sus funciones.	El personal de enfermería recibe la encuesta para saber sus conocimientos sobre las habilidades de liderazgo contemplando con sus diversas actividades dentro del área.
Charla (competencia de liderazgo socialización del proyecto al personal de enfermería).	Material Laptop Proyector Humanos Licenciadas de turno	A. Quirófano 6/05/2024	Hoja de registro de asistencia	El 90% del personal y su líder mantengan una comunicación asertiva sobre el manejo de la competencia de liderazgo dentro del área de trabajo	Se realizó un taller de charla socializando el tema del proyecto sobre la competencia de liderazgo, para fortalecer la comunicación asertiva y efectiva entre la líder y personal a cargo.

Capsulas motivacionales (cualidades y comportamiento de un buen líder)	Material Impresiones Mica Humanos Lic. Líder y personal en turno	Pasillos de quirófano y recuperación 7/05/2024	Entrega de material visual y grafico al servicio de quirófano	El 100% de personal reconozca cada uno de sus cualidades y comportamientos de liderazgo diseñando un ambiente laboral armonioso y funcional.	Se realiza la entrega de afiches ilustrativos motivacionales, para lograr un cambio de perspectiva al ambiente laboral y puedan motivarse para alcanzar cualidades y comportamientos propios de liderazgo.
Charla motivacional (tipos de liderazgo, estrategias y enfoques de un buen líder de enfermería)	Material Laptop Proyector impresiones Humanos Licenciadas de turno	A. Quirófano 8/05/2024	Hoja de registro de asistencia	El 100% del personal y su líder adquieran una total motivación en el momento de desempeñar sus labores profesionales con los enfoques y estrategias de realizarse con un buen líder	Se impartió una charla motivando al personal, desarrollando la importancia sobre la planificación de estrategias y enfoques que requiere un buen líder en su lugar laboral.

Evaluación Preliminar I de la Implementación del Proyecto

Tabla 7.

Evaluación preliminar I

OBJETIVO	ACTIVIDAD	INDICADOR	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	ESFUERZO	DESTINATARIOS	RESULTADO ESPERADO
OE 1: Mejorar la distribución de las actividades de enfermería (carga laboral)	Aplicación de encuesta de conocimiento de las habilidades de liderazgo que posee el personal de enfermería	El 95 % del personal de enfermería participan en las encuestas para evaluar el nivel de adecuación de las tareas asignadas con las habilidades de	Hoja de Encuesta	A. Quirófano 2/05/2024 Dinero: coste de alimentación, transporte e impresiones	Licenciadas de enfermería de turno (33)	El 90% del personal conocen sus diversas actividades de enfermería (carga laboral) en conjunto con las habilidades de liderazgo dentro

		liderazgo y la carga laboral.				del área y sus funciones
OE 2: Satisfactoria comunicación entre las enfermeras. enfermeras y el líder	Charla (competencia de liderazgo socialización del proyecto al personal de enfermería).	El 95% de las licenciadas de enfermería asisten a la charla para verificar el nivel de satisfacción y eficiencia en la comunicación entre las enfermeras y el líder.	Hoja de registro de asistencia	A. Quirófano 6/05/2024 Dinero: coste de alimentación, transporte e impresiones	Licenciadas de turno	El 90% del personal y su líder mantengan una comunicación asertiva sobre el manejo de la competencia de liderazgo dentro del área de trabajo

OE 3: Mejorar el clima laboral.	Capsulas motivacionales (cualidades y comportamiento de un buen líder)	El 100% de las enfermeras participan en el taller de apreciación al grado de satisfacción dentro del entorno laboral.	Entrega de material visual y grafico al servicio de quirófano	Pasillos de quirófano y recuperación 7/05/2024 Dinero: coste de alimentación, transporte, impresiones y emplastado	Lic. Líder y personal en turno	El 100% de personal reconozca cada uno de sus cualidades y comportamientos de liderazgo diseñando un ambiente laboral armonioso y funcional.
OE 4: Motivación laboral entre las	Charla motivacional (tipos de liderazgo,	El 100% de los profesionales de la salud se involucra al programa y	Hoja de registro de asistencia	A. Quirófano 8/05/2024 Dinero: coste de	Licenciadas de turno	El 100% del personal y su líder adquieran una total motivación en el

enfermeras y el líder	estrategias y enfoques de un buen líder de enfermería)	verifican el nivel de satisfacción del personal en cuanto a la mejora de las relaciones interpersonales y la colaboración efectiva. El 100% de los	Hoja de Encuesta	alimentación, transporte e impresiones.	Licenciadas de	momento de desempeñar sus labores profesionales con los enfoques y estrategias de realizarse con un buen líder
	Emplear una encuesta final para reconocer las habilidades	asistentes completan las encuestas finales del programa para conocer el grado de		8/05/2024 Dinero: coste de alimentación,		enfermería de turno (33)

	de liderazgo adaptadas al perfil de las licenciadas de enfermería.	eficacia de los conocimientos adquiridos sobre el liderazgo de las profesionales de enfermería.		transporte e impresiones.		actuar acorde a ellas
--	--	---	--	---------------------------	--	-----------------------

Evaluación final de la implementación del Proyecto

Tabla 8.

Evaluación final de las implementaciones del Proyecto

OBJETIVO	ACTIVIDAD	INDICADOR	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	TIPO DE EVALUACIÓN	ESFUERZO	DESTINATARIOS	RESULTADO ESPERADO	COMPORTAMIENTO
OE 1: Mejorar la distribución de las actividades de enfermería (carga laboral)	Aplicación de encuesta de conocimiento de las habilidades de liderazgo que posee el personal de enfermería	El 95 % del personal de enfermería participan en las encuestas para evaluar el nivel de adecuación de las tareas asignadas con las	Hoja de Encuesta	Evaluación Formativa	A. Quirófano 2/05/2024 Dinero: coste de alimentación, transporte e impresiones	Licenciadas de enfermería de turno (33)	El 90% del personal conocen sus diversas actividades de enfermería (carga laboral) en conjunto con las	Demuestran grandes habilidades al momento de organizar sus actividades de enfermería asignadas con

		habilidades de liderazgo y la carga laboral.					habilidades de liderazgo dentro del área y sus funciones	un buen liderazgo.
OE 2: Satisfactoria comunicación entre las enfermeras y el líder	Charla (competencia de liderazgo socialización del proyecto al personal de enfermería).	El 95% de las licenciadas de enfermería asistieron a la charla para verificar el nivel de satisfacción y eficiencia en la comunicación entre las enfermeras y el líder.	Hoja de registro de asistencia	Evaluación Formativa	A. Quirófano 6/05/2024 Dinero: coste de alimentación, transporte e impresiones	Licenciadas de turno	El 90% del personal y su líder mantengan una comunicación asertiva sobre el manejo de la competencia de liderazgo dentro del área de trabajo	Hay interés por parte del personal y su líder en mantener una comunicación asertiva empoderándose en la competencia del

								liderazgo.
OE 3: Mejorar el clima laboral.	Capsulas motivacionales (cualidades y comportamiento de un buen líder)	El 100% de las enfermeras participan en el taller de apreciación al grado de satisfacción dentro del entorno laboral.	Entrega de material visual y grafico al servicio de quirófano	Evaluación Formativa	Pasillos de quirófano y recuperación 7/05/2024 Dinero: coste de alimentación, transporte, impresiones y emplasticado	Lic. Líder y personal en turno	El 100% de personal reconozca cada uno de sus cualidades y comportamientos de liderazgo diseñando un ambiente laboral armonioso y funcional.	Reciben el material aceptando mejorar su entorno de trabajo, bajo sus cualidades propias de liderazgo.

<p>OE 4: Motivación laboral entre las enfermeras y el líder</p>	<p>Charla motivacional (tipos de liderazgo, estrategias y enfoques de un buen líder de enfermería)</p>	<p>El 100% de los profesionales de la salud se involucra al programa y verifican el nivel de satisfacción del personal en cuanto a la mejora de las relaciones interpersonales y la colaboración efectiva.</p>	<p>Hoja de registro de asistencia</p>	<p>Evaluación Formativa</p>	<p>A. Quirófano 8/05/2024 Dinero: coste de alimentación, transporte e impresiones.</p>	<p>Licenciadas de turno</p>	<p>El 100% del personal y su líder adquieran una total motivación en el momento de desempeñar sus labores profesionales con los enfoques y estrategias de realizarse con un buen líder</p>	<p>Demuestran y corresponden a la motivación basándose en los enfoques de un buen líder y se comprometen a trabajar en equipo entre su líder y su personal a cargo.</p>
--	--	--	---------------------------------------	-----------------------------	--	-----------------------------	--	---

	<p>Emplear una encuesta final para reconocer las habilidades de liderazgo adaptadas al perfil de las licenciadas de enfermería.</p>	<p>El 100% de los asistentes completan las encuestas finales del programa para conocer el grado de eficacia de los conocimientos adquiridos sobre el liderazgo de las profesionales de enfermería.</p>	<p>Hoja de Encuesta</p>	<p>Evaluación Formativa</p>	<p>A. Quirófano 8/05/2024 Dinero: coste de alimentación, transporte e impresiones.</p>	<p>Licenciadas de enfermería de turno (33)</p>	<p>El 100% entre su líder y su personal a cargo tengan claras sus habilidades de liderazgo y puedan actuar acorde a ellas.</p>	<p>Reconocen absolutamente el grado de liderazgo que cada profesional ha obtenido durante este proyecto y dicen ir ganando más habilidades con una educación</p>
--	---	--	-------------------------	-----------------------------	--	--	--	--

								continua acorde al perfil profesional.
--	--	--	--	--	--	--	--	--

7. Resultados

- El presente proyecto Capstone va a permitir mejorar, porque luego de esto habrá un manejo apropiado de las habilidades del liderazgo en el área de una forma eficaz, con el compromiso absoluto del personal de enfermería y su líder, en continuar con la aplicación de sus indicadores.

8. Conclusiones

- El Proyecto Capstone es una metodología actual e importante para la toma de decisiones e intervención temprana sobre problemas específicos en las instituciones que permite intervenir y resolverlos.
- La implementación del programa de capacitación es esencial para fortalecer las habilidades de liderazgo de las enfermeras quirúrgicas y demostrar una mejora significativa en sus habilidades de liderazgo y gestión.
- Los resultados resaltan la importancia de una formación específica en liderazgo para el personal de enfermería en el entorno quirúrgico y enfatizan la asociación positiva en la mejora de la calidad de la atención al paciente.
- El programa no sólo promueve el desarrollo de habilidades individuales, sino que también promueve una cultura de trabajo en equipo que ayuda a crear un ambiente de trabajo más eficiente y satisfactorio.

9. Recomendaciones

- Fomentar el uso del Proyecto Capstone como alternativa para las intervenciones rápidas
- Ampliar los programas de capacitación en liderazgo para incluir más personal de enfermería en el hospital, asegurando así el fortalecimiento continuo de las habilidades de liderazgo y gestión en una variedad de áreas más allá del quirófano.

- Teniendo en cuenta la correlación positiva entre la formación específica en liderazgo y la mejora de la calidad de la atención al paciente, se recomienda evaluar periódicamente el impacto de la formación en los indicadores de calidad de enfermería y ajustar y mejorar continuamente el plan de formación.
- Crear oportunidades periódicas de interacción y colaboración entre las diferentes áreas, promoviendo así una cultura de trabajo en equipo y cooperación a través de programas de formación.

10. Referencias

Arcentales, G., Cano, I., & Ramírez, C. (2021). Satisfacción de pacientes quirúrgicos con los cuidados de enfermería. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 40(3), 212-221. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.5035>

Arcentales, G., Cano, I., & Ramírez, A. (2021). Satisfacción de pacientes quirúrgicos con los cuidados de enfermería. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.5035696>

Bracamonte, L., & Gonzalez, J. (2022). Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, . doi:<https://doi.org/10.32351/rca.v7.265>

Camacho, D. (2020). Medición de la cultura de seguridad del paciente en profesionales de salud de atención primaria. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 25(1), 141-153. doi:<https://doi.org/10.17151/hpsal.2020.25.1.10>

Camacho, D. (2020). Medición de la cultura de seguridad del paciente en profesionales de salud de atención primaria. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 25(1). doi:<https://doi.org/10.17151/hpsal.2020.25.1.10>

Camacho, M. (2017). Mentoría en educación superior, la experiencia en un programa extracurricular. *Centro de Investigación y Docencia Económicas, Mexico*. doi:10.24320/redie.2018.20.4.1999

Cespedes, M. (2020). Liderazgo de Enfermería y seguridad del paciente en quirófano. Una revisión de la literatura. Obtenido de https://repositori.uic.es/bitstream/handle/20.500.12328/1675/TFG_Marta%20Cespedes%20Santacreu_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Contreras , A., & Palacios , X. (2014). Contribuciones de la Psicología al manejo interdisciplinario del paciente en Unidad de Cuidados Intensivos (UCI). *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 46(1).
doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=343835707006>
- Correa, J., Rodriguez, G., & Pantoja, O. (2018). Liderazgo ético en las organizaciones: una revisión de la literatura. *AD-minister*. doi:<https://doi.org/10.17230/ad-minister.32.3>
- Di Paolo, B. (2023). Los liderazgos en las organizaciones sociales y su relevancia en el estudio y en la práctica de la comunicación institucional. *Millcayac*.
doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525874126016>
- Díaz , E., Gómez, E., & Díaz , K. (2021). Competencias de liderazgo y efectividad organizacional de los coordinadores académicos en una institución de educación superior de México. *Región y Sociedad*. doi:<https://doi.org/10.22198/rys2021/33/1412>
- Díaz, A., Durand, R., & Robinson, J. (2023). La educación colaborativa interprofesional en los estudios de pre y posgrado en Ciencias de la Salud. *Revista Información Científica*.
doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.7942994>
- Domínguez, L., Torres, L., & Vega, N. (2022). ¿Se deben confiar actividades profesionales en cirugía mínimamente invasiva al médico general? *Revista Colombiana de Cirugía*.
doi:<https://doi.org/10.30944/20117582.1445>
- García, M., Macías, M., & Sebastián, T. (2019). Para avanzar en el conocimiento de la seguridad del paciente: a propósito de la biblioteca breve de seguridad del paciente.
doi:<https://www.redalyc.org/journal/170/17066277010/>
- Gijón, M., & Müggenburg, M. (2019). Instrumentos que miden la comunicación enfermera-paciente. doi:10.22201/eneo.23958421e.2019.3.687
- Gijón, M., Alvarado, M., & Müggenburg, M. (2019). Instrumentos que miden la comunicación enfermera-paciente. *Enfermería Universitaria*, 16(3), 303-312.
doi:10.22201/eneo.23958421e.2019.3.687
- Girão, A., Cavalcante, M., Oliveira, I., & Freitas, S. (2020). Tecnologías en la enseñanza en enfermería, innovación y uso de TICs: revisión integrativa. *Enfermería Universitaria*, 17(4). doi:<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.4.763>
- Gómez, T., Franco, Y., Ramírez, I., & Collado. (2021). Estrategia didáctica para el desarrollo de la habilidad “identificar” en estudiantes de la carrera de Medicina. *Revista Información Científica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551769500011>
- Gutiérrez, E., & Sadi, G. (2020). Capacidades profesionales para el mañana de la comunicación estratégica: contribuciones desde España y Argentina.
doi:<https://doi.org/10.26441/RC19.1-2020-A8>
- Hermosilla , D., Amutio, A., & da Costa, S. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hernández, S., Müggenburg, M., & Olvera, S. (2019). La técnica Delphi para el rediseño y validación de un instrumento que mide la comunicación enfermera-paciente. *Enfermería Universitaria*, 16(4), 351-361. doi:<https://doi.org/10.22201/eneo.239584>

- Huertas, C. (2022). Liderazgo del profesional de enfermería en el área asistencial. Obtenido de <https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/4658/TRABAJO%20DE%20GRADO%20CARLOS%20EDUARDO%20HUERTAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jaimés, M., Alvarado, A., & Mejía, C. (2021). Correlación del grado de percepción y cultura de seguridad del paciente en una Institución de tercer nivel 2015-2019. doi:<https://doi.org/10.15649/cuidarte.1092>
- Moctezuma, A., Ortega, M., & Guadalupe, A. (2023). Factores de riesgo psicosocial en profesionales de. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1431>
- Montalván, A., Aguilera, Y., & Veitia, E. (2018). Toma de decisiones estratégicas mediante la simulación por dinámica de sistemas. doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181358410007>
- Muciño, A., Gómez, D., & Sánchez, G. (2017). La comunicación del personal de enfermería con el equipo quirúrgico. doi:<https://doi.org/10.5380/ce.v22i3.50928>
- Naranjo, V., & Tarco, J. (2023). Liderazgo y resolución de conflictos. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/39515/1/BJCS-TS-458.pdf>
- OPS. (2018). *Nuevo curso de liderazgo en enfermería en el Campus Virtual de Salud Pública*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/noticias/23-1-2018-nuevo-curso-liderazgo-enfermeria-campus-virtual-salud-publica>
- Pérez, L. (2020). Percepción de enfermería. Una mirada actual a la cultura de seguridad en el quirófano. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie22.pema>
- Pérez, L. (2020). Percepción de enfermería. Una mirada actual a la cultura de seguridad en el quirófano. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie22.pema>
- Prat, M. (2021). La evaluación de la competencia del liderazgo en enfermeras de quirófano requiere enfoques estructurados y holísticos. Algunos métodos efectivos incluyen:. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/673649/mpm1de1.pdf?sequence=1>
- Ramírez, A. (2020). La cirugía como una sinfonía. Un proyecto para el trabajo en equipo y coordinado. *Revista Colombiana de Cirugía*, 34(4). doi:<https://doi.org/10.30944/20117582.673>
- Reynaldos, K., & Pedrero, V. (2021). Efectos de una intervención basada en atención plena para reducir el nivel de burnout en enfermeras. *Salud Uninorte*, 37(1). doi:<https://doi.org/10.14482/sun.37.1158.72>
- Rincón, J., Larrotta, D., Estrada, K., & Gaitán, H. (2021). Estructura y función de los equipos de respuesta rápida para la atención de adultos en contextos hospitalarios de alta complejidad: Revisión sistemática de alcance. *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*, 72(2). doi:<https://doi.org/10.18597/rcog.3671>

- Rivera, F. (2018). El papel del modelo europeo de excelencia en la sostenibilidad de las organizaciones sanitarias públicas. *Universidad de Salamanca (España)*. doi:<http://hdl.handle.net/10366/139742>
- Rodríguez , j. (2020). Liderazgo en la enfermería latinoamericana, una dinámica de cambio permanente. *Revista CuidArte*. doi:<https://doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2020.9.18.1.77576>
- Rojas , J., Castro, J., & Tinoco, F. (2019). Diseño de un instrumento de gestión para evaluar la Cultura de Seguridad en el trabajo. *Industrial Data*. doi:<https://doi.org/10.15381/idata.v22i2.15750>
- Rojas, M., Castillo, C., Penagos, C., Orduz, Y., & Segura, M. (2021). Estrategias para la prevención de errores en la administración de medicamentos intravenosos. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*. 23(11). doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie23.epea>
- Sánchez , Z., & Hurtado, G. (2020). Lavado de manos. Alternativa segura para prevenir infecciones. *MediSur*, 492-495. doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180063437021>
- Solís, R., Córdor, R., Tantalean, M., & Burgos. (2017). Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*. doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37953708003>
- Tolentino , H. (2020). Habilidades sociales y estrategias didácticas para la formación del liderazgo desde la educación básica. *Revista Educación*, 44(2). doi:<https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.40270%20target=>
- Valbuena, L., Ruiz , M., & Páez , N. (2021). Nursing Leadership, Associated Sociodemographic and Professional Factors: The Perception of Leaders and Evaluators. *Aquichan*. doi:<https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.5>
- Valdés , R. (2018). Liderazgo inclusivo: la importancia de los equipos directivos en el desarrollo de una cultura de la inclusión. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 9(6). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521654339003>
- Vargas , E., Coral , R., & Moya, D. (2016). Percepción de las condiciones de seguridad de pacientes con enfermedad crónica sobre el entorno hospitalario en Colombia. doi:<https://doi.org/10.5294/aqui.2017.17.1.6>
- Vázquez, E., Sotomayor, J., González, A., & Montiel, A. (2018). Satisfacción del paciente en el primer nivel de atención médica. *Revista de Salud Pública*, 20(2). doi:<https://doi.org/10.15446/rsap.V20n2.61652>
- Villanueva, A., & López, J. (2021). Análisis de errores con medicamentos en pacientes ingresados en salas de cirugía y recuperación posanestésica de un hospital de alta complejidad en Bogotá. *Salud Colectiva*, 1-7. doi:<https://doi.org/10.18294/sc.2021.3155>
- Villar, M., & Araya, L. (2019). Consistencia entre el enfoque de liderazgo y los estilos de liderar: clave para la transformación y el cambio. *Pensamiento & Gestión*, 46. doi:<https://doi.org/10.14482/pege.46.3801>

Villarruel, A. (2021). Liderazgo en enfermería: ¡Es hora de dar un paso al frente!
doi:https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2021.1.1156

Villarruel, A. (2021). Liderazgo en enfermería: ¡Es hora de dar un paso al frente! *University of Pennsylvania, School of Nursing Philadelphia, PA, USA, 18(1)*.
doi:https://orcid.org/0000-0002-2367-5786

10. Anexos

Encuesta # 1

DIRIGIDO A LICENCIADAS(OS) DE ENFERMERIA “ANÓNIMA”

Encuesta de conocimiento general laboral del área

Marque con una X la respuesta

Hombre

Mujer

¿Qué edad tiene?

20 a 30 años:

30 a 40 años:

45 años o más:

Tiempo de antigüedad laboral

1 a 5 años:

5 a 10 años:

10 a 20 años:

Tiempo laboral en el área de quirófano

1m a 11m:

1 a 5 años:

5 a 10 años:

¿Cuál es su nivel más alto de instrucción?

- a. Licenciatura:
- b. Maestrías:
- c. PhD:
- d. OTROS:

Encuesta # 2

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO

Para valorar al liderazgo conteste de la siguiente manera:

A: nunca B: casi nunca C: a veces D: casi siempre E: siempre

A B C D E

1	Le satisface organizar actividades nuevas					
2	Es una persona que propone nuevas ideas					
3	Es capaz de discutir reglas o normas que cree injustas					
4	Emprende tareas difíciles con gran proyección de éxito					
5	Intentar organizar un grupo o para trabajar conjuntamente					
6	Tiene facilidad para expresarse verbalmente					
7	Hace sugerencias a sus compañeros					
8	Es admirado entre su grupo de trabajo					
9	Su grupo lo eligen como juez para solucionar problemas					
10	Sus compañeros lo eligen como director en las actividades de grupo					
11	Tiene confianza en sus esfuerzos personales					
12	Sus compañeros lo consideran como un modelo a seguir					
13	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo					
14	Tiene la capacidad de plantear discusiones sobre temas de actualidad					
15	Le agrada dirigir actividades de grupo					
16	Es capaz de delegar responsabilidades de manera eficiente					
17	Puede motivar a un equipo en su turno					
18	Está preparado para ser un Coaching (Manejo del Liderazgo)					
	PUNTAJE					

Diapositivas # 1


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

PROYECTO DE TITULACIÓN CAPSTONE

TEMA:

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL MANEJO DE LA COMPETENCIA DEL LIDERAZGO POR PARTE DE LAS LICENCIADAS DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE QUIRÓFANO DEL HOSPITAL GENERAL SAN FRANCISCO.

LIC. KARINA BENAVIDES MAESTRANTE

1

LIDERAZGO EN ENFERMERÍA.



LIDERAZGO

La OMS defiende la importancia de fortalecer el liderazgo de enfermería con el objetivo de organizar que intervengan en las decisiones y normas del ámbito de la salud, contribuyendo a la eficacia y eficiencia del sistema sanitario.

2

ÁMBITOS DEL LIDERAZGO DE ENFERMERÍA

Los ámbitos de influencia son variados, desde el liderazgo:

- Asistencial
- Gestión sanitaria y de equipos;
- Investigación y docencia,
- Incluso la esfera política, importante donde se toman decisiones que afectan la salud y a la profesión.

El liderazgo consiste en influir sobre los demás para conseguir resultados positivos.

3

EL PAPEL DEL LIDERAZGO EN LOS EQUIPOS EFECTIVOS



Potenciar las fortalezas de las personas y sus organizaciones

Saber rodearse de los profesionales más competentes y maximizar su impacto a través del trabajo en equipo

Identificar las necesidades de las personas y de su entorno

Potenciar las fortalezas del equipo, evitando señalar las debilidades

Crear un ambiente optimista y positiva en el equipo y organización

4



RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL

- Es fundamental para la generación de confianza, comodidad, redes de apoyo emocional, fortalecimiento de identidad y autoestima.
- Enfermería tiene muchas oportunidades de liderar y una vez asumidas, potencian el desarrollo profesional y genera una gran satisfacción personal.

5

AHORA

Los líderes no nacen síndolo. La mayoría desarrolla y perfeccionan habilidades que todos pueden aprender.

A la hora de pensar en el liderazgo, nuestro futuro no depende de las características con las que nacemos, sino de las experiencias, situaciones y oportunidades que tenemos.




6

DESARROLLO DE LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO EN ENFERMERÍA

El liderazgo es un **proceso continuo de influencia social** e inspiración dentro de cada equipo para que sus miembros alcancen el máximo potencial.



7



- Para que el liderazgo de enfermería sea efectivo se necesitan competencias específicas, una base sólida de conocimientos, así como habilidades y actitudes que permitan alcanzar los objetivos marcados.
- Además, el líder debe ser un gran comunicador, saber impulsar, dirigir y trabajar en equipo, y tener determinados valores como la dedicación, perseverancia, compromiso, fortaleza y valentía.

8

Son claves para el liderazgo:

- Capacidad de valoración.
- Análisis e identificación de problemas.
- Propuesta de nuevos proyectos y su análisis crítico.
- Capacidad de discutir los resultados y alcanzar conclusiones eficaces.
- Servicio a los demás, integridad personal, sinceridad, respeto y empatía

9

LA COMUNICACIÓN EFECTIVA COMO CLAVE PARA UN LIDERAZGO DE ÉXITO

La comunicación es un aspecto clave en cualquier equipo exitoso, especialmente cuando hablamos de los grandes atributos de liderazgo. La falta de comunicación puede resultar en un desempeño deficiente o una falta de claridad organizacional.

La comunicación también debe ser eficaz, lo que significa que se debe transmitir de manera directa pero personal. Esto incluye la comunicación sobre proyectos, así como la interacción con equipos.

Cómo mejorar tus habilidades de comunicación:

- Pide comentarios y opiniones al equipo
- Escucha antes de hablar
- Responde preguntas de forma directa
- Personaliza el mensaje para el personal.



10

DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES EN EL LIDERAZGO DE ENFERMERÍA

Los datos reflejan que las habilidades y competencias más valiosas requeridas para el futuro de la asistencia sanitaria son:

- Competencia tecnológica (51%).
- Conocimiento clínico (42%).
- Habilidades de comunicación (40%).
- Pensamiento crítico (39%).
- Análisis de datos y conocimiento de estadísticas (37%).

Percepción sobre las competencias profesionales más valiosas requeridas actualmente (2021) y el futuro (2031) en el nuevo modelo del futuro se necesita la figura de una enfermera integradora e innovadora ya que será un aspecto clave durante los próximos años; uno de los aspectos más innovadores a potenciar es que **cada profesional de enfermería se vea a sí mismo como un auténtico líder**. Es fundamental que asuman la responsabilidad de ser líder para participar de forma activa en el futuro del sistema sanitario.

11

Este camino es el futuro y no tiene retorno. Se necesita dar visibilidad y reconocimiento al liderazgo de enfermería: un liderazgo que sea capaz de poner en valor todo lo que aportan de específico las enfermeras, y que supone poder ejercer influencia en los equipos interdisciplinarios.



12

"Imagino el trabajo en equipo como un barco que navega a través de una enorme capa de hielo. En esta metáfora, el barco representa al equipo, el hielo simboliza los potenciales problemas a resolver y el destino siempre es confuso y fuera del alcance de la vista. El trabajo de un líder es determinar qué hacer con el hielo que rompemos, dónde debemos ponerlo, cómo impacta en el plan y en el equipo, etc. El trabajo de un líder es decidir el rumbo del barco y explicar por qué vale la pena romper todo este hielo para llegar hasta allí."

13




14

Diapositivas # 2



ESTILOS DE LIDERAZGO Y CARACTERÍSTICAS

LIC. KARINA BENAVIDES MAESTRANTE

1

★



LIDERAZGO AUTOCRÍTICO

ES EL ÚNICO MIEMBRO EN EL GRUPO QUE TOMA LAS DECISIONES ACERCA DEL TRABAJO Y LA ORGANIZACIÓN DEL GRUPO SIN TENER QUE JUSTIFICARLAS EN NINGÚN MOMENTO LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN, UTILIZADOS POR EL LÍDER, NO SON CONOCIDOS POR EL RESTO DEL GRUPO. LA COMUNICACIÓN ES UNIDIRECCIONAL, ES DECIR, TOMA DECISIONES SOBRE MUCHOS ASPECTOS DE LA ESTRATEGIA Y LAS DINÁMICAS DE TRABAJO HABITUALES.

2

★

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSPIRAN A SUS EQUIPOS DE FORMA PERMANENTE, TRANSMITEN ENTUSIASMO, BUSCAN NUEVAS INICIATIVAS Y AGREGAN VALOR. EL LÍDER INFLUYE POSITIVAMENTE EN EL RESTO DE LOS SANITARIOS, ANIMÁNDOLOS CONSTANTEMENTE A SALIR DE SU ZONA DE CONFORT PARA QUE DEN LO MEJOR DE SÍ.



3

★

LIDERAZGO PARTICIPATIVO O DEMOCRÁTICO

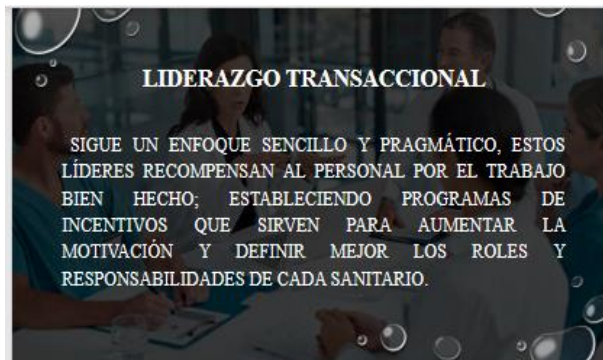
EL LÍDER TOMA DECISIONES TRAS POTENCIAR LA DISCUSIÓN DEL GRUPO, AGRADECIENDO LAS OPINIONES DE SUS SEGUIDORES. LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y LAS NORMAS SON EXPLÍCITAS Y CLARAS. CUANDO HAY QUE RESOLVER UN PROBLEMA, EL LÍDER OFRECE VARIAS SOLUCIONES, ENTRE LAS CUALES EL GRUPO TIENE QUE ELEGIR. SU FUNCIÓN ES PROMOVER LA PARTICIPACIÓN, EL ENTUSIASMO Y LA IMPLICACIÓN DE LOS EMPLEADOS.

4

★

LIDERAZGO TRANSACCIONAL

SIGUE UN ENFOQUE SENCILLO Y PRAGMÁTICO, ESTOS LÍDERES RECOMPENSAN AL PERSONAL POR EL TRABAJO BIEN HECHO; ESTABLECIENDO PROGRAMAS DE INCENTIVOS QUE SIRVEN PARA AUMENTAR LA MOTIVACIÓN Y DEFINIR MEJOR LOS ROLES Y RESPONSABILIDADES DE CADA SANITARIO.



5

★

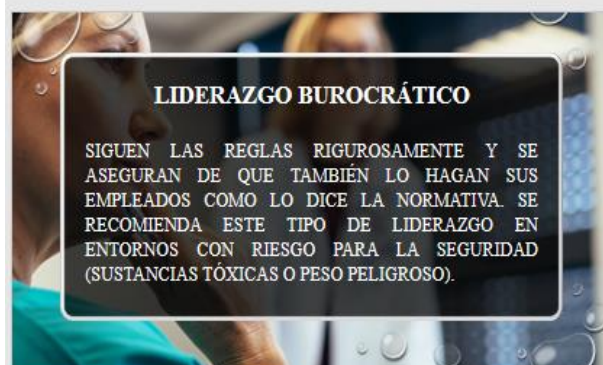


LIDERAZGO CARISMÁTICO

ES PARECIDO AL TRANSFORMACIONAL. GENERA MUCHO ENTUSIASMO Y APORTA ENERGÍA, AUNQUE TIENDEN A CREER MÁS EN SÍ MISMOS QUE EN SUS EQUIPOS. SON IMPORTANTES CUANDO SE REQUIEREN ESTRATEGIAS DE CAMBIO Y DE MEJORA TAMBIEN CUANDO SE REQUIERE DEL USO DE LA PERSUASIÓN.

6

★



LIDERAZGO BUROCRÁTICO

SIGUEN LAS REGLAS RIGUROSAMENTE Y SE ASEGURAN DE QUE TAMBIÉN LO HAGAN SUS EMPLEADOS COMO LO DICE LA NORMATIVA. SE RECOMIENDA ESTE TIPO DE LIDERAZGO EN ENTORNOS CON RIESGO PARA LA SEGURIDAD (SUSTANCIAS TÓXICAS O PESO PELIGROSO).

7

★



LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE

SE TRATA DE UN LÍDER LIBERAL, HACE Y DEJA HACER. NO ES MUY PROPENSO A DIRIGIR A SU GRUPO NI A DAR DEMASIADAS INSTRUCCIONES SOBRE COMO DEBEN HACERSE LAS COSAS. ADOPTA UN PAPEL PASIVO, ABANDONA EL PODER EN MANOS DEL GRUPO Y SON ELLOS LOS QUE TOMAN LAS DECISIONES LIBRES SIN QUE PARTICIPE EL LÍDER.

8

★


LIDERAZGO DICTADOR



ES EL PERFIL QUE SE SUSTENTA EN LAS PROPIAS IDEAS.
 EL GRUPO CON EL QUE TRABAJA, EN LUGAR DE PERMITIRLE A LOS DEMÁS INTEGRANTES A HACERSE RESPONSABLES DE SU TAREA, PERMITIENDOLES SER INDEPENDIENTES, BLOQUEA CUALQUIER TIPO DE INICIATIVA.
 ES INFLEXIBLE Y LE GUSTA ORDENAR. DESTRUYE LA CREATIVIDAD DE LOS DEMÁS.

9 ★

LIDERAZGO PATERNALISTA




EL LÍDER TIENE CONFIANZA POR SUS SEGUIDORES, TOMA LA MAYOR PARTE DE LAS DECISIONES ENTREGANDO RECOMPENSAS Y CASTIGOS A LA VEZ. SU LABOR CONSISTE EN QUE SUS EMPLEADOS TRABAJEN MÁS Y MEJOR, INCENTIVÁNDOLOS, MOTIVÁNDOLOS E ILUSIONÁNDOLOS A POSIBLES PREMIOS SI LOGRAN EL OBJETIVO.

10 ★

Y TÚ QUE TIPO DE LÍDER TE CONSIDERAS?

11



GRACIAS

LICENCIADAS (OS) DE ENFERMERÍA - ÁREA DE QUIRÓFANO HGSF

12 ★

Capsulas motivacionales

<p>1º MOTIVA A TU EQUIPO DE TRABAJO PARA SER UN BUEN LÍDER</p>	<p>2º CÉNTRATE EN EL DESARROLLO DEL EQUIPO</p>	<p>3º COMUNÍCATE DE MANERA EFICAZ COMO LÍDER DE EQUIPO</p>	<p>4º DEMUESTRA GRAN INTELIGENCIA EMOCIONAL</p>	<p>5º DEMUESTRA HABILIDADES PARA RESOLVER PROBLEMAS</p>	<p>6. RESPECTA A LOS DEMÁS</p>
<p>7º PRIORIZA EL DESARROLLO PERSONAL</p>	<p>8º PROMUEVE EL PENSAMIENTO ESTRATÉGICO</p>	<p>9º ESCUCHA ACTIVAMENTE PARA SER UN BUEN LÍDER</p>	<p>10º DELEGA TRABAJO</p>	<p>11º ASUME LA RESPONSABILIDAD</p>	<p>12º DEMUESTRA UNA PROFUNDA PASIÓN POR EL TRABAJO</p>
<p>13º TEN UNA VISIÓN AMPLIA</p>			<p>14º PREOCÚPATE POR LOS DEMÁS</p>	<p>15º MENTENTE AL DÍA CON LAS TENDENCIAS</p>	