

## RESUMEN EXPERIENCIAS

### TÍTULO

**“Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria: equipo de Retén de Coordinación de la Guardia en HUCA”**

### INTRODUCCIÓN

El retén de enfermería está compuesto por 22 profesionales que refuerzan servicios por ocupación, carga de trabajo o falta de personal. Este rol requiere conocimientos y habilidades específicas, pero la falta de preparación genera incertidumbre, estrés y carga emocional.

El proyecto busca implementar el modelo de supervisión clínica (SC) y desarrollar la figura de Professional Nurse Advocate (PNA) dentro del equipo de Coordinación de Guardia, con el objetivo de capacitar a los retenes y fomentar un cambio organizacional y cultural.

### OBJETIVOS

- Analizar las causas del estrés y agotamiento relacionado con el trabajo.
- Descubrir áreas de mejora en el entorno laboral para reducir el absentismo.
- Comprender sus necesidades formativas.

### METODOLOGÍA Y DESARROLLO

Se lleva a cabo una revisión bibliográfica en PubMed, SciELO y Dialnet. Posteriormente, se realiza un pretest con 14 ítems dirigido a toda la población, seguido de un estudio cual

codificación y análisis de los datos se utiliza el software Opencode 4.3. Se genera un gráfico en Hopscotch como resumen del planteamiento.

## RESULTADOS

El 75% de los encuestados posee más de seis años de experiencia en el retén. Un 67% refiere estrés ocasional, un 25% lo experimenta con frecuencia. Las principales causas de estrés incluyen sobrecarga de trabajo (75%), exposición a situaciones difíciles (63%), falta de personal (54%), rotación constante (26%) y falta de supervisión (8%). En términos de agotamiento físico y emocional, el 63% lo considera moderado, un 4% lo percibe como alto.

Solo el 21% se siente completamente preparado, mientras que el 79% reconoce carencias y considera esencial la capacitación técnica específica (83%).

Las enfermeras se sienten más capacitadas en HDM (100%), Endoscopias (91%), Urgencias (64%) y REA (55%); mientras que las TCAE se sienten más preparadas en Pediatría (77

## BIBLIOGRAFÍA

Wallbank S. Maintaining professional resilience through group restorative supervision. Community Pract. [Internet]. 2013. [Citado a 23 de enero de 2025]; 86 (8): 26-8. PMID: 23986988. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23986988/>

Bond M, Holland S. Skills of clinical supervision for nurses: a practical guide for supervisees, clinical supervisors and managers. Supervision in context. Segunda Edición. Berkshire: McGraw-Hill Education. Open University Press; 2011.

Alderwick H, Charles A, Jones B, Warburton W. Making the Case for Quality Improvement: Lessons for NHS Boards and Leaders [Internet]. London: The King's Fund/The Health Foundation; 2017. Disponible en: [www.kingsfund.org.uk/publications/making-case-quality-improvement](http://www.kingsfund.org.uk/publications/making-case-quality-improvement)

Griffiths, K. Using restorative supervision to help nurses during the Covid-19 Pandemic, Nursing Times. [Internet]; London: Nursing Times. 2022; 118 (3) [acceso 22 de enero de 2025]. Disponible en: [https://www](https://www.nursingtimes.net/roles/newly-qualifiednurses/using-restorative-supervision-to-help-nurses-during-the-covid-19-pandemic-14-02-2022/)



*“Escalando en la gestión”  
El valor de la excelencia*

ORGANIZA:  
**ANDE**  
Asociación Nacional  
de Directivos de Enfermería