

**Desempeño del profesional de enfermería como líder en cuidado prenatal en ESE,
Valledupar 2025-2**

**Luisa María Serna Ochoa
Sergio Andrés Segura Castilla
Autores**

**Universidad Popular del Cesar
Facultad Ciencias de la Salud
Programa de Enfermería
Valledupar
2025**

**Desempeño del profesional de enfermería como líder en cuidado prenatal en ESE,
Valledupar 2025-2**

**Luisa María Serna Ochoa
Sergio Andrés Segura Castilla
Autores**

Trabajo de grado para optar el título de Enfermería

**Fabio Hernando Cortés Escalante
Director**

**Universidad Popular del Cesar
Facultad Ciencias de la Salud
Programa de Enfermería
Valledupar
2025**

Resumen

En Valledupar existe escasas de investigaciones sobre el desempeño del profesional de enfermería como líder en el cuidado prenatal, lo cual ha dificultado la identificación de deficiencias en el liderazgo, impactando en la calidad del servicio, el desempeño del personal y la experiencia de las gestantes. El objetivo de esta investigación fue describir el desempeño profesional de la enfermería como líder en la atención para el cuidado prenatal en instituciones de salud de Valledupar. La metodología empleada, parte de un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y diseño transversal en una población de 4 líderes del personal de enfermería de programas materno-infantil de distintas sedes hospitalarias a quien se les aplicó un cuestionario estructurado en el proceso de recolección de datos. Los resultados evidencian que un 75% de los líderes son mujeres y el 25% hombres; con un rango etario de más de 50 años, los cuales cuentan con estudios especializados, indicado una alta cualificación profesional. El liderazgo se manifestó principalmente en la comunicación, resolución de conflicto y distribución de tareas (100% TD), aunque se identificaron áreas de mejora en motivación, innovación y formación continua. Los valores éticos como, la confidencialidad, el respeto y la empatía obtuvieron puntajes entre el 75% y el 100%. Las conclusiones indican que el liderazgo de estos profesionales se caracteriza por la experiencia, la formación avanzada y el compromiso. Sin embargo, se señalan retos en el relevo generacional, fortalecimiento de la capacitación y equidad en los equipos.

Palabras Clave: Liderazgo, Enfermería, Cuidado Prenatal, Materno Infantil, Salud

Tabla de contenido

Introducción	7
Capítulo I	8
Planteamiento del Problema.	8
Descripción del Problema.....	¡Error! Marcador no definido.
Delimitación de la Investigación.....	9
Formulación de la Investigación	9
Justificación	10
Propósito	12
Línea de Investigación	13
Objetivos	15
Objetivo General	15
Objetivos Específicos.....	15
Capítulo II.....	16
Marco Referencial.....	16
Antecedentes de Investigación. Internacional	16
Nacional.....	17
Local	18
Marco Conceptual	19
Liderazgo	19
Características generales de un líder.....	19
Rol del líder en enfermería	20
Teorías y modelos del liderazgo	21

Definiciones del Desempeño	22
Características del desempeño	22
Desempeño de la tarea	23
Teorías y modelos del desempeño laboral.....	23
Marco Legal.	24
Resolución Número 3280 de 2018.	24
Capítulo III	26
Diseño Metodológico	26
Enfoque	26
Tipo de Estudio.....	26
Población.....	26
Muestra	26
Muestreo.....	27
Criterios de inclusión.	27
Criterios de Exclusión.....	27
Fuentes y Técnicas de Recolección de la Información.	27
Fuentes primarias.....	¡Error! Marcador no definido.
Fuentes secundarias	28
Instrumento para la recolección de la información.....	28
Técnicas de recolección.	28
Plan de procesamiento de la información.....	29
Plan de análisis y difusión de resultados	29
Aspectos Éticos de la Investigación.....	36
Autonomía Este principio se aplica al respetar la autonomía de la persona en su	

decisión de querer participar o no en la investigación.....	36
Beneficencia	36
Confidencialidad	36
Riesgo Ético de la Investigación.	36
Consentimiento Informado.....	37
La Información.....	37
Comprensión.....	37
Voluntariedad.....	37
Capitulo IV	39
Informe de Resultados	39
Caracterización sociodemográfica.....	39
Conclusiones	48
Recomendaciones	49
Referencias Bibliográficas	50
Anexos.	54

Introducción

La presente investigación se refiere al Desempeño del Profesional de Enfermería como Líder en Atención para el Cuidado Prenatal, que se puede definir como la evaluación de competencias, habilidades y comportamientos del profesional de enfermería en su rol de líder en el servicio materno perinatal.

A nivel local hay pocas investigaciones que aborden esta temática, por lo que infiere, no se le ha dado suficiente importancia, lo cual impacta de manera negativa tanto al desempeño laboral de los profesionales, como la experiencia de las gestantes y en la calidad de los servicios.

Para analizar esta problemática se hace necesario describir cuál es el desempeño del profesional de enfermería como líder en atención del programa materno perinatal en la institución de salud (HEAD) que atiende la población y caracterizar el profesional de Enfermería que lidera y gestiona el programa.

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo con un diseño transversal y será de utilidad para los profesionales de enfermería que desempeñan su rol como líderes en el área materno perinatal.

Por lo anterior, este estudio pretende desde todo el proceso de indagación, hacer un aporte teórico que dé a conocer tanto al personal de Enfermería que lidera el programa, como a los usuarios y miembros de la comunidad, nuevas estrategias y acciones que conlleven a brindar una atención de calidad, segura y confiable acorde con los lineamientos establecidos por la Resolución 3280 de 2018.

En el Capítulo 1, se presenta el planteamiento de la situación, justificación, propósito, línea de investigación y objetivos general y específicos. el capítulo 2, lo conforma el marco referencial, en el que se incluyen: antecedentes de investigación, marco conceptual, marco teórico y marco legal. en el capítulo 3, se encuentra todo el diseño metodológico y por último el capítulo 4, en el que se incluyen informe de resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

Capítulo I

Planteamiento del Problema

Descripción del Problema

En Valledupar, existe una escasez significativa de investigaciones locales que aborden el desempeño del Profesional de Enfermería como líder en el servicio de Atención para el Cuidado Prenatal. Esta escasez de estudios locales se puede atribuir a la falta de conciencia sobre la importancia del liderazgo en enfermería para la atención prenatal. Esta situación no solo representa una limitación académica, sino que también genera desconocimiento en la identificación de buenas prácticas y niveles de eficiencia, afectando la toma de decisiones, la articulación del equipo de salud y la continuidad de los servicios ofrecidos a las gestantes.

Entre las causas se pueden observar la falta de formación específica y continua en liderazgo, la insuficiente actualización de los programas de capacitación, la escasez de recursos humanos especializados y la baja motivación en ausencia de políticas institucionales que promuevan el relevo generacional y la innovación en enfermería. También existen factores externos, como la sobrecarga laboral y las limitaciones presupuestales que agravan la situación (Ramos et al., 2024).

Como consecuencia de lo anterior, surge una dificultad para identificar y abordar posibles deficiencias en el liderazgo de enfermería en la atención prenatal. Este problema puede tener un impacto negativo tanto en el desempeño laboral de los profesionales como en la experiencia de las gestantes y en la calidad general de los servicios de salud materno perinatal. En este contexto, también puede acarrear resultados adversos como la disminución de la seguridad del cuidado, el aumento del riesgo de eventos adversos, la insatisfacción de las gestantes y el desgaste profesional. Asimismo, la efectividad del programa puede verse comprometida, así como el desarrollo profesional y el bienestar del personal de enfermería que lidera estos procesos.

No obstante, pese a estas limitaciones, se reconoce la viabilidad del estudio, dado que existe acceso a las tres sedes de los HEAD en Valledupar, disponibilidad del talento humano para participar en la recolección de información y pertinencia del tema dentro de

las prioridades en salud pública local. Adicionalmente, se cuenta con condiciones metodológicas, logísticas y de tiempo que permiten desarrollar la investigación de manera factible, garantizando la obtención de información relevante para fortalecer el liderazgo en enfermería y mejorar la calidad de la atención prenatal.

Desde esta perspectiva surge un desafío importante para aportar al conocimiento local en función de comprender el desempeño del Profesional de Enfermería como líder en el servicio de Atención para el Cuidado Prenatal en tres sedes de los HEAD en Valledupar.

Delimitación de la Investigación

El presente estudio se llevará a cabo en 3 sedes de los HEAD de Valledupar (Nevada, San Martín, CDV Casimiro Maestre), se llevó como población de estudio a 4 miembros personal de Enfermería que lidera el programa de Atención para el cuidado prenatal, en la institución de salud que presta sus servicios de atención a la comunidad, en el primer periodo del 2025.

Formulación de la Investigación

A través de este estudio, se busca dar respuesta al siguiente interrogante:

¿Cuál es el desempeño del profesional de Enfermería como líder del programa de Atención para el cuidado prenatal en el Hospital Eduardo Arredondo Daza, Valledupar, 2025-2?

Justificación

Esta investigación se realiza con el objetivo de describir el desempeño del Profesional de Enfermería como líder en la Atención para el Cuidado Prenatal en tres sedes de instituciones de salud ubicadas en los barrios Nevada, San Martín y Casimiro Maestre de la ciudad de Valledupar. Se trata de una temática socialmente relevante, ya que el estudio del liderazgo en enfermería en este contexto tiene un impacto directo en la salud y el bienestar de las gestantes. Asimismo, la investigación resulta conveniente y necesaria, dado que contribuye al fortalecimiento del conocimiento en enfermería y en el área de salud materno perinatal, proporcionando información valiosa para la mejora de la práctica clínica en el cuidado prenatal (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2016).

Este estudio representa un aporte de beneficio general, al generar un espacio de análisis desde el contexto local sobre los aspectos del liderazgo en enfermería que influyen en el desempeño profesional en el ámbito prenatal. Los hallazgos podrán ser útiles para el diseño de programas de formación, capacitación y desarrollo profesional, orientados a fortalecer las competencias de liderazgo del talento humano en salud, promoviendo una atención más segura, eficiente y centrada en las necesidades de las gestantes y su red de apoyo. De esta manera, se contribuye al mejoramiento de los resultados en salud materna en la ciudad de Valledupar (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018).

Desde el punto de vista teórico y académico, la investigación adquiere relevancia al abordar la problemática desde una perspectiva multifactorial, reconociendo que el desempeño del Profesional de Enfermería como líder en el servicio de Atención para el Cuidado Prenatal está determinado por la interacción de diversos factores individuales, institucionales y contextuales que influyen en su capacidad de liderazgo. En este sentido, el estudio permitirá ofrecer una comprensión más integral del fenómeno, aportando elementos conceptuales que fortalezcan el análisis del liderazgo en enfermería dentro del ámbito materno perinatal (Cummings et al., 2018).

Desde el punto de vista tecnológico, la investigación aporta mediante la generación de información sistematizada que puede ser utilizada en herramientas digitales, sistemas de información en salud y plataformas de gestión del conocimiento, favoreciendo la visibilidad y el análisis de los procesos relacionados con el liderazgo en

enfermería en el cuidado prenatal. Asimismo, sus resultados podrán ser divulgados en repositorios institucionales, eventos académicos y publicaciones científicas, contribuyendo a la visibilidad del contexto local a nivel regional, nacional e internacional.

De igual forma, la importancia y viabilidad del estudio se sustentan en evidencia científica que resalta el papel del liderazgo en enfermería como un factor clave para mejorar la calidad de la atención, la seguridad del paciente y los resultados en salud materno perinatal (World Health Organization, 2020). Además, se cuenta con condiciones favorables para su desarrollo, como el acceso a las instituciones de salud, la disponibilidad del talento humano y la pertinencia del tema dentro de las prioridades en salud pública, lo que garantiza la factibilidad metodológica, técnica y operativa del estudio.

Finalmente, esta investigación servirá como fuente de información confiable para el desarrollo de futuros estudios con objetivos similares, constituyéndose en un antecedente relevante para nuevas investigaciones en áreas clínicas y administrativas. Asimismo, sus resultados podrán orientar la toma de decisiones en el sector salud, favoreciendo el fortalecimiento de estrategias que optimicen el desempeño del profesional de enfermería y la calidad de la atención prenatal.

Propósito

El interés por realizar esta investigación surge a partir de las experiencias vividas durante nuestras prácticas formativas en el servicio de maternidad, donde se evidenció cómo la limitada disposición para desarrollar y aplicar habilidades de liderazgo impacta negativamente tanto en el clima laboral del equipo de salud como en la calidad de la atención brindada a las gestantes, quienes requieren un cuidado integral, oportuno y empático.

Esta situación nos llevó a reflexionar sobre la importancia de contar con profesionales de enfermería que ejerzan un liderazgo efectivo, comprometido y orientado a la calidad del cuidado en el ámbito prenatal. En este sentido, y considerando la escasa evidencia a nivel local sobre el desempeño del profesional de enfermería como líder, el propósito de esta investigación es generar conocimiento que permita fortalecer estas competencias en el contexto estudiado.

De esta manera, se espera que los hallazgos obtenidos contribuyan al mejoramiento de la calidad de la atención en el cuidado prenatal, así como al cumplimiento de la normativa vigente, como la Resolución 3280, que establece los estándares para la atención integral de las gestantes.

Línea de Investigación

El presente estudio se circunscribe en las Líneas de Investigación de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Popular del Cesar, denominadas Gestión de Enfermería como proceso direccionado a la Calidad del Cuidado y la Línea de Investigación El Valor de la Vida y la Salud en el Proceso Maternal.

Para este proyecto de Investigación son pertinentes estas dos líneas de investigación, por cuanto en ambas se destacan los cambios socioeconómicos y legales en los países que han acentuado el desmejoramiento de la calidad en la atención a este grupo de maternas; con el agravamiento de las crisis financieras especialmente del sector salud y el número creciente de consumidores que exigen mejores servicios o servicios de calidad; lo que obliga a buscar alternativas novedosas de gestión que además de atender las demandas actuales, satisfaga los niveles de calidad de los servicios que se ofrecen (Gutiérrez et al, 2002)

La participación de la Enfermera como líder en la Gestión de los Servicios de Salud o en la Gerencia de la Calidad del Cuidado, le lleva a tratar de entender lo que para ella, significa la práctica de gestión, para asumir un enfoque más amplio, generando la necesidad de incorporar nuevos conocimientos, nuevas habilidades, que implican desasirse de lo antiguo para adueñarse de lo nuevo; teniendo todo ello, repercusión en las relaciones de los grupos de trabajos, en las etapas del proceso de gestión, de gestión del cuidado, en la cultura organizacional y en la gestión de la calidad del cuidado brindado (Meneces et al, 2006).

La Enfermería, desde su liderazgo de la Atención para el Cuidado Prenatal y en este caso, fomentando la implementación de la Ruta Integral de Atención en Salud para la población Materno Perinatal, fortalecerá los Controles Prenatales para las gestantes, promoviendo el derecho a la vida y la accesibilidad a los servicios de salud con calidad; que permitirán llevar desde la concepción hasta el nacimiento, un proceso de vínculo afectivo, donde no se vea interferido por complicaciones prevenibles.

Por otro lado, el Proyecto es pertinente con estas líneas porque el objetivo principal de las actividades de desarrollo y mejoramiento de la salud está orientado no solo a obtener resultados que aparezcan en cifras de indicadores de salud, sino en el

mejoramiento de situaciones que muestren un real costo/beneficio y un alto grado de satisfacción del usuario, por el lleno de estándares de calidad profesional; lo que solo se podrá coadyuvar, si el resultado de las acciones de Enfermería (sean estas administrativas, investigativas, docentes, asistenciales), son integrales, equitativas, participativas, oportunas y de calidad; lo que exige, la implementación y desarrollo de un modelo y un proceso de gestión del cuidado, que conduzca a la contribución desde los servicios de Enfermería a la acreditación, reconocimiento y posicionamiento de la profesión y de la empresa desde lo que a Enfermería le compete.

Objetivos

Objetivo General

Describir el desempeño del Profesional de Enfermería como líder en Atención para el Cuidado Prenatal, en institución de salud de los barrios Nevada, Casimiro Maestre, San Martín de Valledupar, 2025-2.

Objetivos Específicos

- Caracterizar Sociodemográficamente el talento humano que conforma al equipo de Enfermería responsable del programa Atención para el Cuidado Prenatal del Hospital Arredondo Daza, Valledupar, 2025-2.
- Determinar la colaboración existente entre el equipo que lidera el programa de atención para el cuidado prenatal.
- Identificar los aspectos internos y externos más frecuentes que enfrentan los profesionales de enfermería en su rol de líderes en la atención prenatal.

Capítulo II

Marco Referencial

Antecedentes de Investigación. Internacional

En Estados Unidos, Hudon et al. (2022) publican un artículo titulado: La experiencia de atención primaria de enfermería prenatal de mujeres embarazadas en contextos de vulnerabilidad. Se realizó una revisión sistemática con síntesis temática de estudios cualitativos, siguiendo el método de Thomas y Harden. fue descrita en 4 etapas: 1. Búsqueda de artículos. 2. Evaluación de la calidad. 3. Extracción de datos 4. Realización de una síntesis temática. Se concluye que este artículo propone un modelo teórico para que enfermería haga de su uso y lograr promover una experiencia positiva prenatal, lo cual va a contribuir a la satisfacción de necesidades y expectativas de la gestante y así mismo favorecer una relación de calidad, a través del cuidado, educación, apoyo de calidad, accesibilidad, organización y continuidad de la atención prenatal.

Un estudio realizado en Brasil por Amorim y colaboradores (2022) abordó la gestión del cuidado de enfermería orientada a la calidad en la atención prenatal dentro de la Atención Primaria de Salud. La investigación, de carácter cualitativo, utilizó entrevistas semiestructuradas con 11 profesionales de enfermería y observaciones directas, encontrando que la labor de las enfermeras impulsa la autonomía de las gestantes, mejora la calidad asistencial y fomenta tanto el liderazgo como el empoderamiento materno durante las fases de gestación, parto, nacimiento y lactancia. Además, el estudio destaca la relevancia de la familia como un soporte fundamental en dicho proceso de cuidado.

En México, Rojas y colaboradores (2022) desarrollaron un estudio titulado “Estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público”, fundamentado en un enfoque cuantitativo, correlacional y analítico. La investigación empleó cuestionarios dirigidos a enfermeros/as con al menos un año de labor en la institución. Los hallazgos sugieren que la falta de flexibilidad frente a diferentes estilos de liderazgo puede dificultar el correcto desempeño de las funciones, el logro de los objetivos y provocar una percepción distorsionada del ambiente de trabajo, lo que repercute negativamente en la calidad del servicio ofrecido por el

personal.

Esta investigación concluyó que, aunque el clima organizacional no está directamente relacionado con los estilos de liderazgo, se prioriza con mayor frecuencia las relaciones sociales en vez del desempeño, afectando de este modo al reconocimiento de la equidad en sus funciones y la falta de innovación, ocasionando una alteración en el ambiente laboral. Por lo que se recomienda la capacitación integral para fortalecer la formación y adaptabilidad de los distintos estilos de liderazgo.

Nacional

Entre los trabajos más recientes, Morales et al. (2024) profundiza en la interacción entre las enfermeras y las gestantes durante la consulta prenatal en Colombia, evidenciando como la atención integral y continua se basa en las competencias relacionales y técnicas que refuerzan la humanización y el trabajo multidisciplinario. Su investigación resalta que las dinámicas del cuidado dependen de modelos de liderazgos que articulan la comunicación y la gestión del cuidado, enmarcando el papel de la enfermería en un contexto de atención centrada en la familia y la evidencia científica.

Por su parte, el trabajo de Castilla (2024) muestra que el liderazgo transformacional es predominante en los espacios clínicos y comunitarios de enfermería materna en la Región Caribe, con un 84% de sus profesionales mostrando altas competencias en esta dimensión. Es estudio destaca la relevancia del liderazgo activo en la mejora de la calidad del servicio y la satisfacción de las usuarias, aunque aún persisten desafíos frente a la formación continua y el trabajo colaborativo interprofesional.

Otro antecedente nacional en Cartagena de indias, en el año 2024, se realiza un estudio sobre los estilos de liderazgos y variables asociadas a enfermeras clínicas en instituciones de tercer nivel de atención en salud. Esta investigación incluyó 263 profesionales de enfermería y encontró predominancia de estilos de liderazgos transformacional y transaccional, rescatando la motivación inspiracional y la influencia idealizada como dimensiones más evidentes del liderazgo. Este se reconoce como fundamental para formar ambientes de trabajo que promuevan el empoderamiento y la toma de decisiones colaborativas, aspectos claves para la eficacia en la atención sanitaria. Asimismo, se identificaron retos en la formación académica y la sobrecarga laboral,

factores que afectan la capacidad de liderazgo efectivo (Gutiérrez, et al., 2024).

En Chía, Colombia, se llevó a cabo una investigación transversal de tipo analítico centrada en explorar los estilos de liderazgo predominantes entre profesionales y auxiliares de enfermería en el área asistencial de una institución pública de tercer nivel ubicada en Bucaramanga, durante el primer trimestre de 2020. La muestra del estudio incluyó tanto coordinadoras como personal de servicio y auxiliares, quienes participaron a través de un muestreo no probabilístico.

Los resultados pusieron en evidencia la importancia clave que tienen las diferentes dimensiones del liderazgo para el desempeño laboral, destacándose los estilos transformacional y transaccional como los más habituales en este entorno. Estos hallazgos sugieren que el ejercicio de dichos estilos no solo está determinado por factores individuales y sociodemográficos, sino que también influye directamente en el entorno de trabajo y la calidad de la atención ofrecida por el equipo de enfermería (Valbuena et al, 2021).

Finalmente, Castiblanco (2021), aborda los beneficios y competencias de las enfermeras matronas, señalando la importancia de controlar riesgos como las infecciones y mantener la calidad asistencial en el proceso gestacional. El liderazgo de la enfermera se visualiza aquí como una combinación de habilidades clínicas educativa, esenciales en el abordaje de los principales problemas materno-perinatales en Colombia y la articulación con otros profesionales de la salud.

Local

Un primer referente clave es el estudio de Rodríguez y Vargas (2022), quienes proponen un modelo de gestión del cuidado enfermero en instituciones de segundo nivel de Valledupar (Cesar), en el que se resalta el rol del profesional de enfermería en la coordinación de procesos asistenciales, la educación en salud y el acompañamiento continuo durante el control prenatal. Este modelo evidencia la necesidad de fortalecer el liderazgo enfermero mediante la capacitación y el diseño de protocolos institucionales, señalando la influencia positiva del clima de equipo y la gestión clínica en los desenlaces perinatales de la región.

Por su parte, en Fonseca, La Guajira, se efectuó una investigación crítica enfocada en identificar las falencias del liderazgo dentro de la gestión de calidad del área materno-fetal en una institución prestadora de servicios de salud. El estudio resalta la relevancia fundamental del liderazgo para la aplicación eficiente de los principios asociados a la gestión de calidad y tiene como objetivo aportar estrategias que contribuyan a optimizar la atención materno perinatal. Los resultados permitieron observar que las debilidades en el liderazgo influyen de manera directa en la calidad de la atención ofrecida a las pacientes. Ante este panorama, se recomienda reforzar la cultura organizacional y promover ambientes de trabajo que favorezcan la productividad y el bienestar entre todo el equipo de salud (Julia et al., 2023).

Marco Conceptual

Liderazgo

El liderazgo puede comprenderse como la habilidad de influir o motivar a las personas para que participen activamente y con entusiasmo en alcanzar los propósitos comunes del grupo, aprovechando al máximo sus capacidades individuales (“Estilos de liderazgo que influyen en la toma de decisiones: un enfoque ...”). Además, Peter Drucker resalta que el liderazgo auténtico se fundamenta en el servicio hacia los demás, la búsqueda del bienestar colectivo y el éxito grupal, destacando que la esencia del liderazgo radica en un genuino compromiso de ayuda y no en la obtención de beneficios personales (Landman et al, 2019).

Características generales de un líder

Un líder, posee la habilidad de comunicarse de manera efectiva, articulando sus ideas e instrucciones con claridad, lo que facilita que los demás comprendan y atiendan sus mensajes. Además, demuestra capacidad de escucha activa y considera las opiniones del grupo que lidera. En cuanto a la inteligencia emocional, es capaz de gestionar adecuadamente sus propios sentimientos y emociones, así como las de los demás, diferenciándolos y empleando esta información como guía para la reflexión y la toma de decisiones.

Según Navia et al. (2019), el liderazgo se cimienta en la inteligencia emocional, pues es imposible dirigir sin comprender que los sentimientos mueven a las personas. Esta

habilidad se complementa con el carisma, que se manifiesta como un interés genuino por la gente, y un profundo autoconocimiento para gestionar las propias fortalezas y debilidades.

En el plano estratégico, el líder debe tener la capacidad de establecer metas congruentes y una sólida capacidad de planeación para definir las acciones, recursos y personas necesarias. Además, debe ser innovador, buscando siempre optimizar los procesos.

Finalmente, el liderazgo implica un compromiso con el desarrollo mutuo: el líder crece y hace crecer a su gente mediante la delegación y la creación de oportunidades. Este rol exige una búsqueda de la excelencia como hábito y una gran responsabilidad en el manejo de la información, sabiendo cómo procesarla e interpretarla inteligentemente (Navia et al., 2019).

Rol del líder en enfermería

En la actualidad, el liderazgo en efectivo exige que quienes lo ejerzan asuman múltiples funciones simultáneamente. Un líder del siglo XXI debe ser capaz de transformar entornos, anticipar tendencias, comunicar y traducir objetivos, promover la innovación y la creatividad, buscar nuevas oportunidades, fomentar el trabajo en equipo y servir de referente inspirador. Así, se convierte en guía y modelo durante el proceso de mejora y excelencia continua, adaptándose a los desafíos de un mundo en constante cambio. (Barría, 2020).

Desde esta perspectiva, el liderazgo está estrechamente vinculado con el ejercicio autónomo de la enfermería, y se concibe como una dinámica colectiva donde la influencia de una persona sobre otras favorece la consecución de objetivos compartidos, ya sean institucionales o propios de la gestión del cuidado. Se destaca el énfasis en la eficiencia y en la prestación de servicios profesionales de alta calidad. Además, como lo señala Peter Drucker, el liderazgo genuino nace del compromiso de servir a los demás, antes que, de la búsqueda de intereses personales, lo que fortalece el trabajo en equipo y la colaboración dentro de las organizaciones (Landman et al, 2019).

Teorías y modelos del liderazgo

El legado de la madre de enfermería Florence Nightingale, contribuyó al desarrollo de una visión crítica con un enfoque holístico, basada en principios fundamentales para la mejora del desempeño como líderes de profesión en el arte del cuidado.

Según Domínguez (2022), Florence Nightingale compartió su visión en obras como "10 principios en cuanto a liderazgo y dirección". En ella, hace referencia al cambio, es decir, la capacidad de ser flexible y producir transformaciones. También aborda la comunicación, basada en la diplomacia; la gestión de hospitales, señalando la importancia de la participación enfermera en las decisiones; y el liderazgo, para lograr que los resultados no se vean afectados por el entorno.

Además, incluye la negociación como la capacidad de llegar a acuerdos; la estructura organizativa, enfocada en la planeación y ejecución; y las cuestiones de personal, como el reclutamiento y entrenamiento. Finalmente, menciona la relación interdisciplinaria con los médicos; el uso del poder para favorecer sus causas; y la administración del tiempo mediante la delegación (Domínguez, 2022).

Van Dierendonck (2011) realizó un análisis exhaustivo de la teoría del liderazgo de servicio, propuesta por Greenleaf en la década de 1970. En esta perspectiva, el líder orienta su motivación para liderar hacia el servicio y la satisfacción de las necesidades ajenas, priorizando la inspiración, la motivación y el empoderamiento de los seguidores sobre la mera dirección. Según Greenleaf (1977), el líder servidor es "primus inter pares", es decir, primero entre iguales, evita emplear el poder autoritario y prefiere persuadir y generar confianza organizacional.

Así, quienes practican el liderazgo servicial lo hacen impulsados por el deseo de servir y ven el poder como una oportunidad para ayudar a otros, consolidando el crecimiento individual, la supervivencia institucional y la responsabilidad social como ejes primordiales. Tal enfoque se constituye en un requisito esencial para desempeñar un liderazgo genuinamente servicial (Barría, 2020).

Desempeño

Inicialmente Robbins (2005, p. 109) considera el desempeño como el resultado de combinar la capacidad para coordinar y organizar actividades, de modo que ambas competencias, al integrarse, influyen directamente en la manera en que las personas actúan dentro de los procesos productivos. La evaluación del desempeño permite valorar de manera sistemática el aporte que una persona realiza a la organización, tanto por sus cualidades personales como por su desempeño profesional.

Por su parte Chiavenato (2004, p. 359) sostiene que el desempeño corresponde al comportamiento del trabajador orientado a alcanzar los objetivos establecidos, y lo considera una estrategia personal para lograr las metas propuestas. Además, resalta que cada individuo adopta su propio estilo de trabajo y desempeño, primero estableciendo metas personales que posteriormente se alinean con los objetivos de la organización.

El desempeño laboral es el escenario en el que la persona muestra el conjunto de competencias desarrolladas, integrando conocimientos, habilidades, experiencias, emociones, actitudes, motivaciones, rasgos personales y valores orientados al logro de los resultados esperados y alineados con las demandas técnicas, productivas y de servicio de la organización. Para alcanzar un alto rendimiento, resultan clave la eficiencia, la calidad, el esmero y la capacidad productiva, lo que implica administrar eficazmente el tiempo, pues este es uno de los principales indicadores del nivel de respuesta y efectividad en el puesto de trabajo. (Bautista et al., 2020).

Características del desempeño

Considerando la taxonomía propuesta por Campbell, et al. (1993), el desempeño laboral puede analizarse a partir de ocho dimensiones clave: dominio de tareas específicas, la capacidad del trabajador para ejecutar tareas concretas asignadas—; habilidades en tareas no específicas, aquellas habilidades generales esperadas más allá del rol estrictamente asignado; comunicación oral y escrita, es decir, las competencias necesarias para transmitir información de forma efectiva en diferentes contextos; disciplina personal para evitar conductas inapropiadas en el entorno laboral; facilitación del trabajo en equipo, que implica colaboración y apoyo entre los miembros del grupo; supervisión, entendida

como la influencia positiva sobre el desempeño de subordinados; y la administración, orientada a la integración, la solución de problemas y la organización eficiente de los recursos de la organización.

Una de las principales particularidades del desempeño laboral es que se configura como un sistema orientado a impulsar la eficacia y el logro de los objetivos organizacionales, identificándose a partir de tres dimensiones fundamentales:

Desempeño de la tarea

Este concepto abarca la realización de las tareas de acuerdo con los saberes y competencias que aportan valor a la organización, ya sea de forma directa o indirecta. Incluye tanto los comportamientos contraproducentes, vistos como voluntarios con impacto, como el desempeño contextual, que se manifiesta en conductas espontáneas que van más allá de lo exigido por el puesto y resultan clave para alcanzar los objetivos organizacionales propuestos (Bautista et al., 2020).

Teorías y modelos del desempeño laboral

En el ámbito de la evaluación del desempeño laboral, el modelo multifactorial planteado por Campbell responde a la necesidad de analizar el rendimiento de manera integral y considerando sus múltiples dimensiones. Según Borman y Motowidlo (1993), este modelo representa una base teórica fundamental para medir el desempeño en contextos organizacionales debido a su estructura multidimensional y su capacidad para abarcar diversos factores que inciden en el resultado final.

El central del modelo multifactorial de Campbell es identificar los componentes clave para medir integralmente el desempeño laboral y facilitar el diseño de estrategias para alcanzar los objetivos de propósito organizacionales. Este modelo se origina en investigaciones desarrolladas en el ejército de Estados Unidos en el siglo XX (Salgado & Cabal, 2011), que evidenciaron la necesidad de una evaluación más completa del desempeño, ya que el modelo de Murphy, vigente entonces, se consideraba solo cuatro componentes y resultaba limitado. Campbell, al identificar dicha restricción, integró cuatro factores adicionales y agrupó los componentes según conductas que corresponden a la realización de tareas específicas del puesto y aquellas que sostienen el ambiente organizacional (Bautista et al., 2020).

El modelo de Tett y Burnett (2003), es uno de los enfoques más actuales en el análisis del desempeño laboral, ya que propone comprenderlo a través de las manifestaciones conductuales de los rasgos de personalidad de cada individuo. Según esta perspectiva, los comportamientos en el trabajo se ajustan cuando los rasgos personales adquieren un valor evaluativo, activándose únicamente en situaciones específicas donde el entorno ofrece las señales y oportunidades adecuadas. Este modelo distingue la relevancia situacional del rasgo y su activación, planteando que solo se expresan conductualmente cuando las condiciones lo permiten y resultan pertinentes.

Los autores distinguen dos categorías principales de características situacionales que inciden en el desempeño laboral: las demandas laborales y la demanda contextual. Las demandas laborales hacen referencia a aquellos factores que ofrecen la oportunidad al trabajador de desempeñarse de manera eficiente, como el cumplimiento de tareas bajo fechas límite. Por otro lado, la demanda contextual alude a condiciones o factores que pueden desviar la atención de los empleados, afectando conductas relevantes para el logro organizacional. De esta forma, el modelo busca responder a estas demandas para fomentar comportamientos funcionales que potencien la eficacia organizacional y, al mismo tiempo, identificar y reducir el impacto de distractores que puedan restablecer valor al desempeño general. (Bach, 2023).

Marco Legal.

Ley 911 de 2004

La Ley 911 de 2004 regula la responsabilidad deontológica y el régimen disciplinario, exigiendo el cumplimiento de principios éticos, trato digno y respeto por la autonomía de las usuarias. Complementa este marco la Ley 266 de 1996, la cual establece el objeto, naturaleza y competencias de la profesión, reconociendo el liderazgo en la formulación, dirección y evaluación de programas de atención primaria en salud, especialmente para los grupos más vulnerables como las gestantes.

Resolución Número 3280 de 2018.

La Resolución 3280 de 2018 en Colombia define los criterios técnicos y operativos necesarios para poner en práctica la Ruta Integral de Atención en salud, a incluir la

promoción, el mantenimiento de la salud y la atención a la población materno perinatal. Además, esta norma regula la atención la integral en gestación, parto y posparto, junto con la prestación de servicios médicos en el campo de la maternidad. Particularmente, especifica estándares y lineamientos que orientan las funciones del personal de enfermería en el cuidado materno, fortaleciendo la calidad y cobertura en el sector salud (Minsalud, 2018)

Capítulo III

Diseño Metodológico

Enfoque

Esta investigación adopta un enfoque cuantitativo, ya que tiene como propósito analizar, describir y objetivar los resultados a partir del estudio de una muestra específica, permitiendo la medición de variables relacionadas con el desempeño del profesional de enfermería como líder en la Atención para el Cuidado Prenatal. Para la recolección de la información se empleará un cuestionario aplicado de forma sistemática (Hernández Sampieri et al., 2014).

Tipo de Estudio

La investigación se clasifica como descriptiva y de corte transversal, dado que busca caracterizar el desempeño de los profesionales de enfermería en su rol de liderazgo dentro del programa de Atención para el Cuidado Prenatal en un momento específico del tiempo, sin manipulación de variables. Se adopta un diseño transversal porque la recolección de la información se realizará en un único periodo, lo que permite obtener una “fotografía” del estado actual del fenómeno de estudio, identificando características, condiciones y percepciones presentes en la población en ese momento. Este tipo de diseño resulta pertinente, ya que no se pretende evaluar cambios a lo largo del tiempo ni establecer relaciones causales, sino describir y analizar la situación existente, facilitando la toma de decisiones basada en el contexto real del programa (Hernández Sampieri et al., 2014).

Población

La población está conformada por el personal de salud que lidera el programa de Atención para el Cuidado Prenatal en las sedes del Hospital Eduardo Arredondo Daza ubicadas en los barrios Nevada, Casimiro Maestre y San Martín de la ciudad de Valledupar.

Muestra

La muestra de la investigación está compuesta por 4 de los profesionales de

enfermería que lideran el programa de Atención para el Cuidado Prenatal en tres sedes del Hospital Eduardo Arredondo Daza, ubicadas en los barrios Nevada, San Martín y Casimiro Maestre de Valledupar durante el primer periodo de 2025. La selección de la muestra fue intencional, eligiendo específicamente a cuatro miembros del personal que cumplen la función de líderes del programa materno perinatal en la institución de salud.

Muestra

La muestra está constituida por cuatro (4) profesionales de enfermería que desempeñan el rol de líderes del programa de Atención para el Cuidado Prenatal en las tres sedes del Hospital Eduardo Arredondo Daza durante el primer periodo del año 2025.

Muestreo

El tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia o intencional, ya que los participantes fueron seleccionados de manera deliberada, teniendo en cuenta que cumplen con las características específicas requeridas para el estudio, es decir, ejercer funciones de liderazgo dentro del programa materno perinatal.

Criterios de inclusión.

Profesionales de enfermería vinculados al Hospital Eduardo Arredondo Daza. Que desempeñen funciones como líderes del programa de Atención para el Cuidado Prenatal. Que acepten participar voluntariamente en el estudio mediante consentimiento informado.

Criterios de Exclusión

Profesionales de enfermería que no ejerzan funciones de liderazgo en el programa. Personal en periodo de vacaciones, licencia o incapacidad durante la recolección de datos. Participantes que no completen el instrumento de recolección de información.

Criterios de suspensión

Retiro voluntario del participante en cualquier momento del estudio. Diligenciamiento incompleto o inconsistente del cuestionario. Incumplimiento de los criterios de inclusión durante el desarrollo del estudio.

Técnicas de Recolección de la Información.

Se utilizará como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario

estructurado, el cual será aplicado de manera directa a los participantes seleccionados.

Fuentes secundarias

Esta información se toma de todo el material bibliográfico contenido en la web, base de datos especializadas, hemeroteca de la Universidad Popular del Cesar, revistas científicas, diccionarios y libros.

Instrumento para la recolección de la información.

Para la recolección de la información se diseñó un cuestionario estructurado, compuesto por tres instrumentos que permiten evaluar de manera integral el desempeño del profesional de enfermería como líder en el programa de Atención para el Cuidado Prenatal.

Instrumento 1: Caracterización sociodemográfica está conformado por cinco (5) preguntas de tipo cerrado y una (1) pregunta abierta. Las preguntas cerradas son de selección múltiple con única respuesta, orientadas a identificar variables como sexo, edad, estado civil y nivel de formación académica. La pregunta abierta permite al participante describir estudios avanzados o especializaciones, lo cual complementa la información académica del encuestado.

Instrumento 2: Evaluación del liderazgo y la colaboración contiene seis (6) ítems formulados como afirmaciones, los cuales se responden mediante una escala tipo Likert de cinco opciones: Totalmente de acuerdo (TA), De acuerdo (A), Neutro (N), En desacuerdo (D) y Totalmente en desacuerdo (TD). Este instrumento evalúa aspectos relacionados con la resolución de conflictos, distribución de tareas, comunicación, toma de decisiones, motivación y trabajo en equipo dentro del programa de atención prenatal.

Instrumento 3: Identificación de aspectos que afectan el desempeño líder está compuesto por doce (12) ítems tipo Likert con las mismas cinco opciones de respuesta. Este instrumento permite analizar factores relacionados con el cumplimiento de normativas, calidad del cuidado, disponibilidad de recursos, planificación, motivación, capacitación y mejora continua en el contexto del liderazgo en enfermería.

En total, el cuestionario está conformado por veinticuatro (24) preguntas, combinando ítems de tipo cerrado, escala Likert y una pregunta abierta, lo que permite obtener información tanto cuantitativa como descriptiva para el análisis del fenómeno de estudio.

Plan de procesamiento de la información

La información se procesará a través de una base de datos en el programa Excel, en el cual se ingresarán todos los datos obtenidos mediante el cuestionario. La clasificación de estos datos se realizará para cada una de las variables que hacen parte del instrumento.

Plan de análisis y difusión de resultado

El análisis de los resultados se realizará de acuerdo con las variables definidas en el estudio, mediante un enfoque descriptivo. Para ello, la información recolectada será organizada, codificada y procesada en una base de datos en Excel, permitiendo la elaboración de tablas de frecuencia y distribución porcentual para cada una de las variables.

Posteriormente, los resultados serán analizados e interpretados a la luz del marco teórico y referencial, estableciendo comparaciones con la literatura científica existente, con el fin de identificar similitudes, diferencias y posibles explicaciones del fenómeno estudiado. Este proceso permitirá una comprensión integral del desempeño del profesional de enfermería como líder en el programa de Atención para el Cuidado Prenatal.

En cuanto a la difusión de los resultados, estos serán socializados mediante la sustentación del proyecto de investigación ante jurados y docentes designados por la Universidad Popular del Cesar. Asimismo, se contempla la divulgación de los hallazgos a la institución de salud participante y demás actores interesados, con el propósito de aportar al fortalecimiento de la práctica profesional y la toma de decisiones en el ámbito de la salud materno perinatal.

Operacionalización de variables.

Objetivo General: Describir el desempeño del Profesional de Enfermería como líder en Atención para el Cuidado Prenatal.

Objetivos específicos	Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Tipo de variable	Nivel de Medición	Unidad de medida
Caracterizar Sociodemográficamente el talento humano que conforma al equipo de Enfermería responsable del programa Atención para el Cuidado Prenatal.	Características Socio demográficas	Son datos que permiten describir las particularidades sociales, demográficas y económicas de una población.	Factor socioeconómico	Sexo	Cualitativa	Nominal	1: M 2: F
				Edad	Cuantitativa	Intervalo	a: 18 a 30 años b: 31 a 40 años c: 41 a 50 años
				Estado civil	Cualitativa	Nominal	a: soltero b: Casado c: Unión libre d: Viudo/a Separado
				Nivel educativo	Cualitativa	Ordinal	a: Profesional b: Especialización c: Maestría

Objetivos específicos	Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Tipo de variable	Nivel de Medición	Unidad de medida
Determinar la colaboración entre el equipo que lidera el programa de atención para el cuidado prenatal.	Liderazgo	Conformado por una serie de principios y competencias que guían el papel y la responsabilidad	Gestión	Resolución de conflictos	Cualitativa	Ordinal	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Neutro d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
				Capacidad de delegación	Cualitativo	Ordinal	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Neutro d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
		de los enfermeros los cuales deben ser agentes de cambio que inspiren y motiven a su equipo hacia la excelencia.	Habilidades blandas	Comunicación asertiva	Cualitativa	Ordinal	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Neutro d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
				Toma de decisiones	Cualitativa	Ordinal	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Neutro d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo

Objetivos específicos	Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Tipo de variable	Nivel de Medición	Unidad de medida
			Relaciones interpersonales	Participación	Cualitativa	Ordinal	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Neutro d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
			Trabajo en equipo		Cualitativa	Ordinal	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Neutro d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo

Objetivos específicos	Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Tipo de variable	Nivel de Medición	Unidad de medida
Identificar los aspectos internos y externos más frecuentes que enfrentan los profesionales de enfermería en su rol de líderes en la atención prenatal.	Desempeño	Se refiere a la atención centrada en el paciente, la seguridad, la colaboración, la ética y la mejora continua. Los profesionales de enfermería aplican estos principios en su práctica diaria para brindar atención de alta calidad y contribuir al bienestar de los pacientes y la comunidad en general.	Ética profesional	Normativa	Cualitativa	Ordinal	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Neutro d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
				Seguridad y privacidad del paciente	Cualitativo	Ordinal	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Neutro d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
				Tasa de cobertura prenatal	Cualitativo	Ordinal	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Neutro d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
			Atención a la gestante	Valoración integral	Cualitativo	Ordinal	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Neutro d. En desacuerdo e. Totalmente en Desacuerdo

Objetivos específicos	Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Tipo de variable	Nivel de Medición	Unidad de medida
				Educación	Cualitativo	Ordinal	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Neutro d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
				Atención personalizada	Cualitativo	Ordinal	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Neutro d. En desacuerdo e. Totalmente en Desacuerdo
				Empatía	Cualitativo	Ordinal	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Neutro d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
			Planificación	Organización	Cualitativo	Ordinal	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Neutro d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo

Objetivos específicos	Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Tipo de variable	Nivel de Medición	Unidad de medida
				Eficiencia en la asignación de recursos	Cualitativo	Ordinal	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Neutro d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
			Motivación	Satisfacción laboral	Cualitativo	Ordinal	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Neutro d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
				Educación continua.	Cualitativo	Ordinal	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Neutro d. En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
				Innovación	Cualitativo	Ordinal	a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Neutro d. En desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo

Aspectos Éticos de la Investigación

El presente estudio salvaguarda en primer lugar la dignidad y bienestar de la población objeto, prevaleciendo su beneficio por encima del de los investigadores, se considera esta como una investigación de riesgo mínimo la que no representa ni genera ninguna modificación intencionada de variables psicológicas, biológicas o sociales de los individuos que participen de la misma.

En esta investigación se consideran los principios éticos definidos por la Ley 911 de 2004, la cual establece las pautas de responsabilidad deontológica para el ejercicio de la enfermería en Colombia, fija el régimen disciplinario correspondiente y regula los valores y principios que deben orientar la práctica profesional, especialmente en su Capítulo I y el artículo 2, donde se determinan los principios éticos fundamentales del actuar profesional.

Autonomía

Este principio se aplica al respetar la autonomía de la persona en su decisión de querer participar o no en la investigación.

Beneficencia

Por medio de este principio esta investigación garantiza no perjudicar y hacer daño a todos los participantes en esta investigación, cumpliendo así mismo con el principio de no maleficencia.

Confidencialidad

Mediante este principio, los investigadores nos comprometemos a preservar la privacidad de los participantes. Asimismo, se garantizará la confidencialidad de la información mediante la implementación del consentimiento informado, en el cual se explicará a los participantes su derecho a la privacidad respecto a los datos suministrados para el cumplimiento del presente estudio.

Riesgo Ético de la Investigación.

Este estudio se considera una investigación con riesgo mínimo por qué no se tendrá contacto físico con las maternas estudiadas, se manejarán datos estadísticos los

cuales por una mala manipulación pueden llevar a problemas legales.

Consentimiento Informado

El *Nacional Center for Biotechnology Information* (NCBI) conceptualiza el consentimiento informado como el permiso voluntario otorgado por un participante en investigación, después de que comprende plenamente los posibles riesgos que implica la realización de procedimientos investigativos (Carreño, 2016).

La Información

Uno de los aspectos esenciales para que los participantes comprendan el consentimiento informado radica en la calidad y claridad de la información proporcionada por el investigador. Esta información debe cumplir con los estándares establecidos en la Declaración de Helsinki y es reconocido como un derecho fundamental que permite a los sujetos tomar decisiones informadas respecto a su participación en estudios de investigación (Carreño, 2016).

Comprensión

La comprensión le permite al investigador determinar la competencia que tiene un sujeto para consentir. El proceso de otorgamiento del consentimiento informado requiere de tiempo, por lo que el investigador debe permitirle al sujeto que consulte con sus familiares para que tome una decisión y, en caso de que manifieste dudas, responderlas adecuadamente. (Carreño Dueñas, 2016).

Voluntariedad

El consentimiento informado es el mecanismo esencial que legitima la incorporación de un participante en una investigación, garantizando que dicha decisión se tome sin presiones o influencias indebidas. El respeto a la autonomía se cimenta en una relación de confianza y cooperación recíproca entre el investigador y el sujeto, lo que asegura un proceso ético y voluntario para ambas partes. (Carreño, 2016).

Esta investigación requiere de información que puede ser personal y por ende causar molestias al ser suministrada, más sin embargo se garantiza total seguridad de que la información brindada no será dada a terceros y será usada para fines

investigativos.

Usted como participe puede verse beneficiada (o) debido a que este estudio brindará bases científicas sobre el porqué las gestantes no asisten a los controles prenatales, haciendo que las instituciones hagan mejoras en la calidad del servicio, desarrollen estrategias para que los usuarios asistan a los controles y disminuir la tasa de morbilidad y mortalidad y complicaciones en las gestantes, niños y adolescentes. Usted como participe de la investigación, puede preguntar en cualquier momento el funcionamiento del estudio y como será manejada su información; además está en libertad de retirar su consentimiento en cualquier momento si lo desea necesario; cabe mencionar que no tendrá consecuencias para usted si decide abandonar el estudio.

Capítulo IV

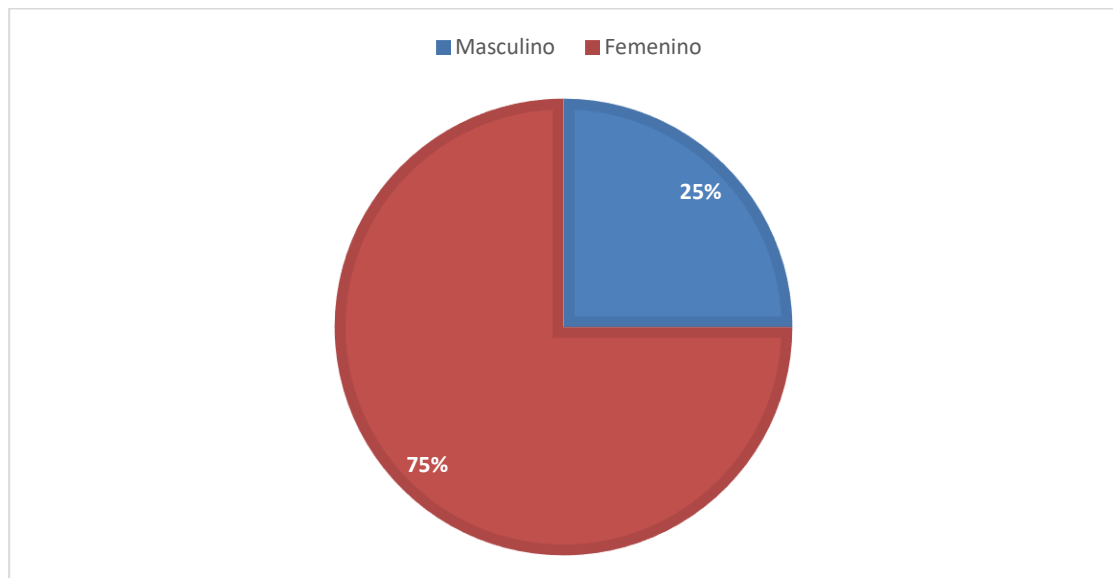
Informe de Resultados

El presente estudio de acuerdo con la aplicación del instrumento aplicado a las unidades informantes arrojó los siguientes resultados, los cuales serán descritos según los objetivos específicos planteados.

Caracterización sociodemográfica

El resultado presentado se basa en un cuestionario dirigido al profesional de enfermería a cargo del programa Atención para el Cuidado Prenatal, lo que permite realizar un análisis preciso y objetivo de la composición sociodemográfica del equipo. Se complementó este análisis con caracterizaciones a partir de frecuencias y porcentajes, lo que facilita el análisis comparativo con otros contextos y estudios similares. Este ejercicio refuerza la validez del proceso y, además, plantea elementos de reflexión sobre las cuestiones de género en la gestión, el liderazgo y la toma de decisiones en el ámbito de la atención prenatal. A su vez, se utiliza esta información como base para el diseño de estrategias de formación y desarrollo profesional desde una perspectiva integral y equitativa.

Figura 1 *Genero*

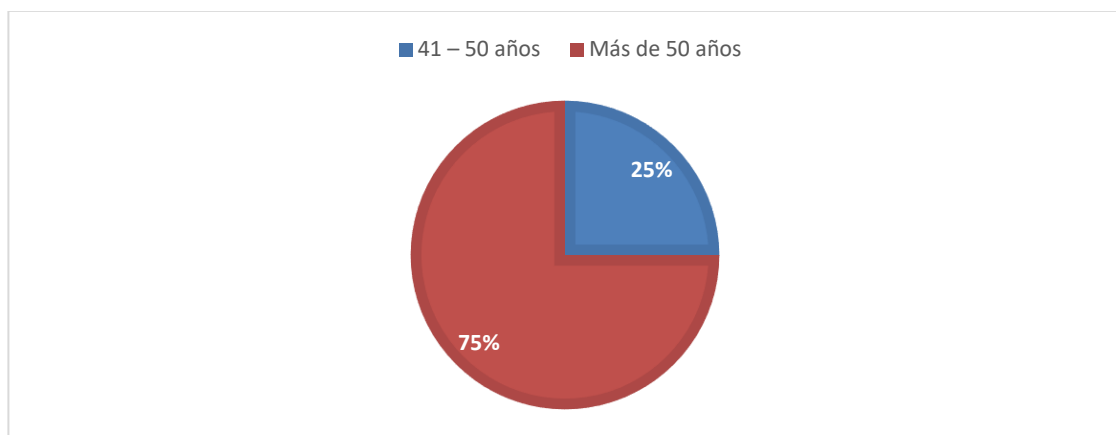


Fuente: Cuestionario aplicado al profesional de enfermería que lidera el programa de

El análisis de la figura 1, corresponde a la variable género en la caracterización sociodemográfica del equipo profesional de enfermería que lidera el programa de atención al cuidado prenatal, revela que el 75% de los participantes pertenece a un género femenino, mientras que el 25% evidencia la presencia del género masculino, según la encuesta aplicada. Esta distribución es consistente con la tendencia nacional y regional donde el liderazgo de estos servicios sigue manifestando una alta feminización, señalado también en la tradición histórica y cultural de los roles de género dentro de la profesión, especialmente en el cuidado materno-infantil.

En ese orden, se observa que la conformación de equipos liderados mayoritariamente por mujeres responde a un patrón socialmente establecido, derivado de la percepción ciudadana como una función tradicionalmente atribuida al género femenino, lo que ha repercutido en la conformación laboral en la distribución de responsabilidades en el ámbito hospitalario y comunitario. Aunque existe una progresiva inclusión del género masculino, particularmente en roles directivos, la presencia sigue siendo minoritaria, surgiendo la necesidad de políticas orientadas a fortalecer la equidad y la diversificación de liderazgo, en coherencia con las exigencias actuales sobre calidad y humanización en la atención.

Figura 2 *Edades*

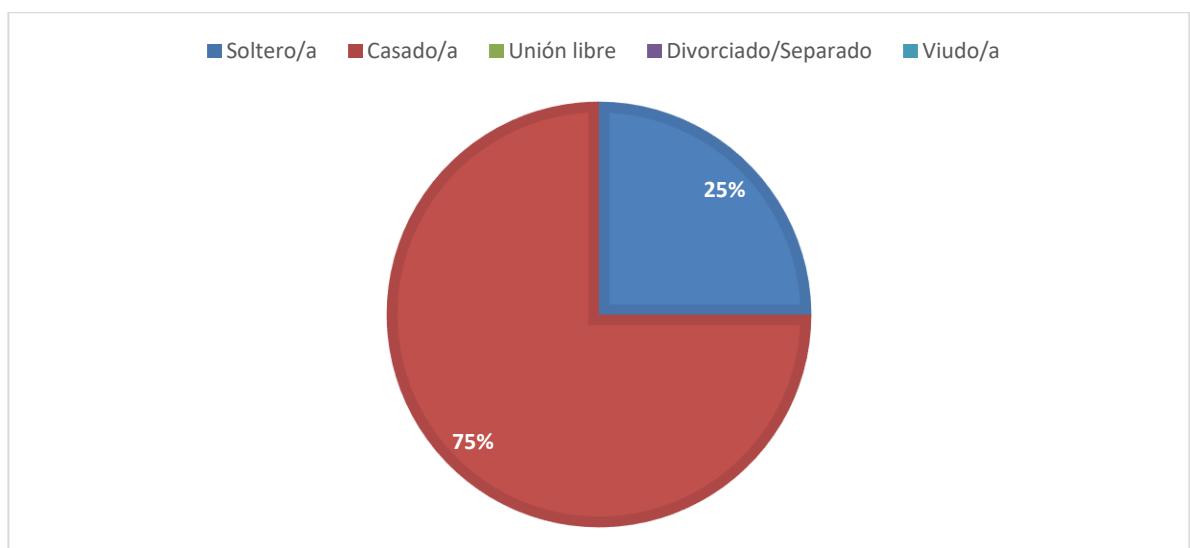


Fuente: Cuestionario aplicado al profesional de enfermería que lidera el programa de atención al cuidado prenatal.

El análisis de la de la figura 2, correspondiente a la variable edad en la caracterización sociodemográfica, demuestra que el 75% del personal se ubica en el grupo etario de más de 50 años, mientras que el 25% pertenece al rango de 41 a 50 años. Esta distribución, permite interpretar la significativa presencia de personal con amplia experiencia y trayectoria en la gestión de servicios materno-perinatales, lo que puede incidir positivamente en la calidad del liderazgo, la toma de decisiones y la transmisión de conocimientos prácticos en los equipos de atención.

Desde esta perspectiva, la existencia de equipos liderados por profesionales mayores refleja el fenómeno de envejecimiento del talento humano en salud, hecho constatado en numerosos sistemas regionales y que repercute en la sostenibilidad, la formación de líderes nuevos y el relevo generacional. De acuerdo con Landman et al. (2019) y Julia et al. (2023), el predominio de personal en edades elevadas sugiere un capital humano robusto en términos de habilidades, saber hacer y madurez profesional, pero también plantea desafíos como el riesgo de limitado recambio integracional, la adaptación a los procesos de integración tecnológica y abordajes a problemas contemporáneos

Figura 3 *Estado Civil*



Fuente: Cuestionario aplicado al profesional de enfermería que lidera el programa de atención al cuidado prenatal.

El análisis de la figura 3 sobre el estado civil revela que el 75% de los profesionales de la enfermería, líderes en la atención prenatal se encuentran casados/as, mientras que el 25% corresponde al grupo de solteros. Esta distribución resulta significativa, puesto que el estado civil incide en la conformación de un entorno social y el soporte familiar. Los cuales pueden influir en el desempeño profesional y el nivel de satisfacción laboral, alineándose con las tendencias soportadas en investigaciones de equipos de salud en diferentes contextos, en los cuales a la estabilidad familiar es considerada un factor protector para el liderazgo y la toma de decisiones en el área clínica.

Como lo destaca Landman et al. (2019), los referentes familiares y personales fortalecen la identidad del líder de enfermería y contribuyen positivamente a la construcción de una cultura organizacional orientada al bienestar de los usuarios y la calidad en la atención. El estado civil puede incidir en la motivación, el compromiso y la resiliencia de los profesionales de enfermería favoreciendo el desarrollo de relaciones laborales solidas y la gestión eficiente en situaciones complejas. A su vez, Julia et al. (2023) expresan que la estabilidad y el apoyo social repercuten en la satisfacción, salud mental y el rendimiento profesional de los equipos siendo necesarios en la consolidación de modelos de liderazgo efectivo y alianzas colaborativas en el sector.

Figura 4 Nivel de estudios



Fuente: Cuestionario aplicado al profesional de enfermería que lidera el programa de atención al cuidado prenatal.

El análisis de la figura 4 muestra que el 75% de los profesionales de enfermería líderes en el programa de atención al cuidado prenatal tienen estudios de especialización, mientras que el 25% cuenta con formación de maestría. Esta distribución evidencia un alto nivel de cualificación académica dentro del equipo, lo que representa una fortaleza para la gestión de procesos clínicos, la innovación en las prácticas del cuidado y la mejora continua de la atención materno perinatal.

De acuerdo con lo señalado en estudios recientes, que vinculan la formación avanzada en enfermería con la capacidad de asumir roles de liderazgo o de orientar procesos decisorios. Esta literatura destaca que la formación posgradual, potencia el desarrollo de competencias profesional, habilidades directivas y pensamiento crítico, aspectos esenciales para enfrentar retos y promover enfoques de atención centrados en la evidencia, la calidad y la seguridad asistencial. Ese perfil formativo favorece la implementación de políticas alineadas con estándares internacionales y las exigencias normativas locales (Minsalud, 2018), consolidando equipos cualificados para liderar y transformar la atención prenatal (Hudon, et al. 2022)

Figura 5 *Especialidades y estudios avanzados con los que cuenta*

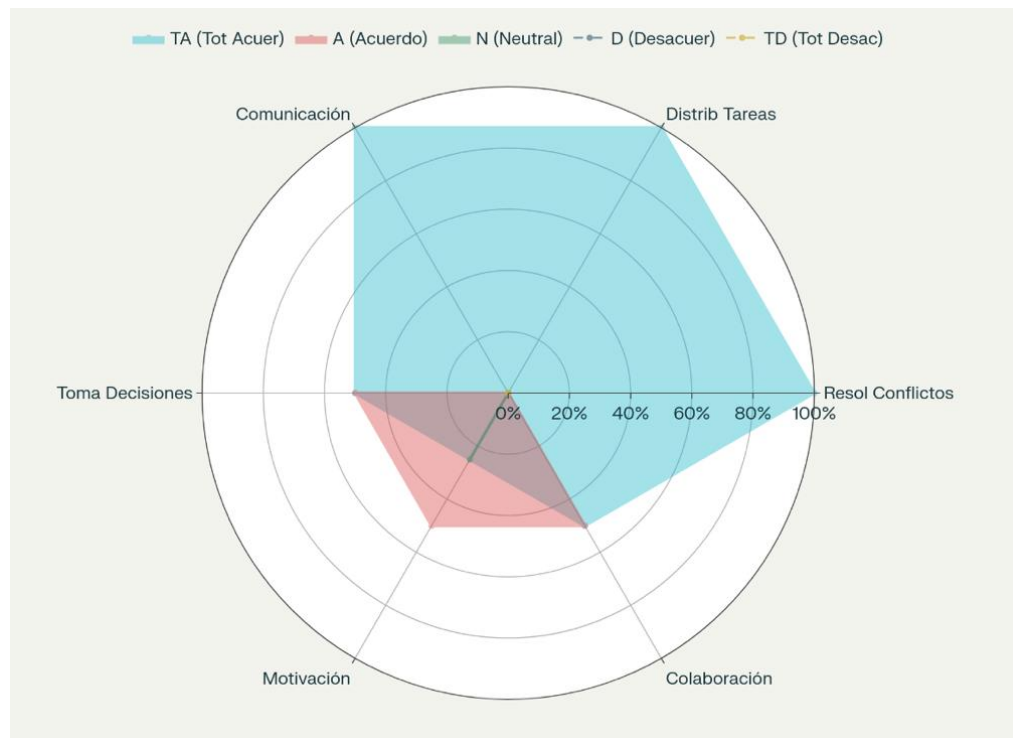


Fuente: Cuestionario aplicado al profesional de enfermería que lidera el programa de atención al cuidado prenatal.

La figura 5 permite observar las especialidades y estudios avanzados en áreas clave en campos como la pedagogía, auditoría, gestión y salud, gerencia en salud, planificación y salud pública. Específicamente se menciona la maestría en planificación en salud. Esta diversidad académica da cuenta de una formación integral y especializada orientada no solo al ejercicio clínico, sino también a la gestión del conocimiento, la calidad de los servicios y la innovación en el sector. El registro de estas especialidades respalda la capacidad del equipo para sumir desafíos complejos en la atención prenatal, la gestión epidemiología, la implementación de auditorías y el fortalecimiento de la educación en el área de la salud.

Basado en lo anterior, el liderazgo se fundamenta en la capacidad para integrar conocimientos interdisciplinarios y ejercer influencia positiva en la organización, favoreciendo el desarrollo de servicios humanizados, seguros y centrados en la evidencia. Además, la formación en auditoría y pedagogía amplía el campo de acción profesional, promoviendo la gestión de calidad y la educación en salud (Minsalud, 2018).

Figura 6 Evaluación del liderazgo y la colaboración

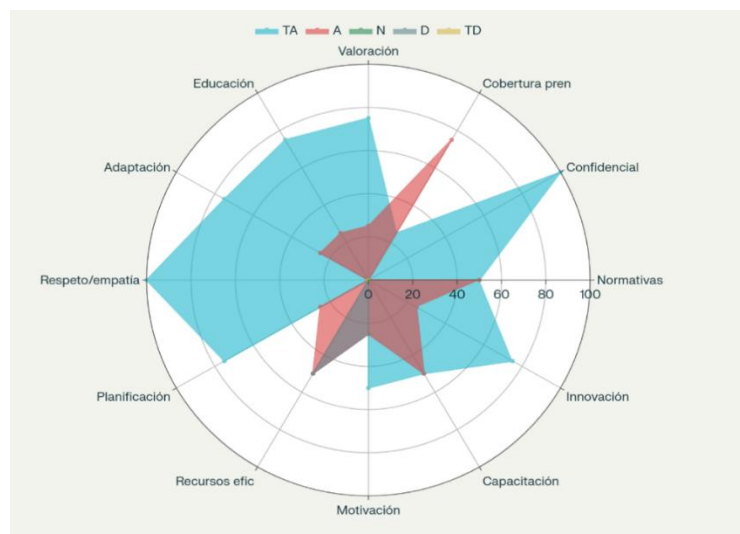


Fuente: Cuestionario aplicado al profesional de enfermería que lidera el programa de atención al cuidado prenatal.

En la figura 6 se evidencia que la evaluación del liderazgo y la colaboración en el equipo de atención prenatal muestra un destacado consenso en las dimensiones de comunicación, distribución de tareas y resolución de conflictos, donde el 100% de las respuestas corresponden al rango “totalmente de acuerdo”, según el cuestionario aplicado. En contraste, en la dimensión de toma de decisiones, cerca del 40% se ubica “totalmente de acuerdo” y el resto “de acuerdo” y “neutral”. En motivación y colaboración, los porcentajes son menores: alrededor del 20% se concentra en niveles altos de acuerdo, evidenciando áreas de oportunidad. El resultado indica un alto nivel de cohesión y desempeño en las competencias blandas del líder profesional, lo cual facilita la interacción y la toma de decisiones efectivas dentro del equipo.

De acuerdo con Landman et al. (2019), este tipo de liderazgos se caracterizan por la capacidad de influir positivamente en el grupo, motivar, comunicar y coordinar la resolución de conflicto factores que inciden en la calidad asistencial y la satisfacción del usuario. Igualmente, el clima organizacional, la claridad en las metas y el trabajo colaborativo potencian el rendimiento global y la adaptabilidad del equipo frente a retos complejos alineando los valores institucionales y normativos planteados en la Resolución 3280 de 2018 (Minsalud, 2018).

Figura 7 *Identificación de aspectos que afectan el desempeño del líder*



Fuente: Cuestionario aplicado al profesional de enfermería que lidera el programa de atención al cuidado prenatal.

La figura 7 muestra que las dimensiones mejores valoradas por el equipo como “totalmente de acuerdo” destacando la confidencialidad con el 100%, el respeto y empatía con el 80%, la adaptación cerca del 70% y la planificación alrededor del 60%. Otros aspectos como la valoración profesional y el cumplimiento de normativas alcanzan porcentajes entre 40% y 60%. Las dimensiones relativas a motivación y recursos efectivos presentan valores inferiores, por debajo del 40%, mientras que la cobertura prenatal y capacitación se aproximan a valores intermedios, ente el 20% y el 40%. Estos porcentajes evidencian que las competencias centrales y los principios éticos son ampliamente reconocidos, mientras que existen oportunidades de mejora en innovación, recursos y formación continua.

En general, los resultados del análisis reflejan que el liderazgo del profesional de enfermería en el programa atención para el cuidado prenatal se caracteriza por un perfil sociodemográfico de amplia experiencia, alto nivel académico y una marcada orientación hacia la ética, el respeto y la empatía. La estructura etaria dominante por el personal mayor de 50 años y el predominio de titulaciones especializadas o maestría respaldan una visión madura y calificada en la gestión del cuidado materno perinatal; consolidando la capacidad para asumir roles de liderazgo.

La evaluación de competencias y habilidades evidencia consensos sobresalientes en comunicación, resolución de conflictos y distribución de tareas, alcanzando porcentajes del 100% en el nivel “totalmente de acuerdo”, lo que indica sólidos lazos de cohesión, motivación y colaboración dentro del equipo. En contraste, los aspectos de innovación, recursos y formación continua plantean retos y oportunidades de mejora, pero se reconocen como ejes de crecimiento futuro.

La identificación de factores que afectan el desempeño del líder, confirma que la confidencialidad, el respeto, la adaptación y la planeación estratégica son altamente valorados (70% -100%), mientras que la motivación y los recursos requieren mayor atención. Estos hallazgos concuerdan con la literatura y los lineamientos regulatorios, que colocan a la enfermería como pilar del cuidado humanizado, la educación del paciente, la prevención y la detección temprana de complicaciones, potenciando la satisfacción y el empoderamiento de las gestantes.

Los resultados ponen en evidencia que el liderazgo profesional de la enfermería

en atención prenatal resulta decisivo para fortalecer la calidad, la humanización y la eficiencia del cuidado, asegurando que las competencias técnicas y actitudes estén alineadas con las expectativas del sector salud, los principios normativos y demandas contemporáneas del cuidado materno-infantil. El análisis integral corrobora que un enfoque institucional orientado al liderazgo colaborativo, la formación avanzada y la gestión ética favorece no solo el desempeño profesional, sino también los resultados.

Conclusiones

El estudio sobre el desempeño del profesional de enfermería como líder en atención para el cuidado prenatal en el HEAD de Valledupar, permitió evidenciar la relevancia del liderazgo en la gestión del cuidado materno-perinatal. Los resultados reflejan que el personal de enfermería cuenta con un alto nivel académico, amplia experiencia y un compromiso ético sólido, factores que favorecen la calidad y la humanización de la atención. La mayoría de los líderes encuestados poseen especialización o maestría, lo que demuestra una preparación avanzada que contribuye a la toma de decisiones clínicas y a la gestión efectiva de los servicios.

Sin embargo, se identificaron limitaciones relacionadas con la motivación, la disponibilidad de recursos y la formación continua, aspectos que pueden afectar el liderazgo transformador y la innovación dentro de los equipos de enfermería. Estas limitaciones se atribuyen, en parte, a factores institucionales como la falta de programas de capacitación actualizados y la escasa renovación generacional, lo que podría derivar en una sobrecarga laboral para los líderes de mayor edad. Además, el tamaño reducido de la muestra y el enfoque exclusivamente cuantitativo limitan la generalización de los hallazgos y podrían introducir sesgos de interpretación relacionados con las percepciones individuales.

En cuanto al cumplimiento de los objetivos, se logró describir de manera precisa el perfil sociodemográfico, las competencias y las condiciones del liderazgo en el cuidado prenatal, respondiendo adecuadamente a la formulación del problema. El estudio contribuye a la comprensión del papel del enfermero líder en el fortalecimiento de la calidad y seguridad del cuidado materno, alineado con la normativa establecida en la Resolución 3280 de 2018.

Las implicaciones del estudio resaltan la necesidad de promover la formación continua, el liderazgo participativo y la gestión ética como ejes de acción para mejorar los resultados en salud. Este enfoque permitirá impulsar cambios institucionales orientados a la sostenibilidad del talento humano, el bienestar de las gestantes y la eficiencia de los servicios de atención prenatal, fortaleciendo la posición del profesional de enfermería como agente clave en la transformación del sistema de salud.

Recomendaciones

- Fortalecer la formación continua: Implementar programas de actualización profesional en liderazgo, gestión del cuidado y atención materno-perinatal para mantener la calidad asistencial y fomentar la innovación.
- Promover el relevo generacional: Establecer políticas que incentiven la participación de nuevos profesionales de enfermería en roles de liderazgo, garantizando la transferencia de conocimientos y la sostenibilidad del talento humano.
- Fomentar el liderazgo colaborativo: Desarrollar estrategias de trabajo interdisciplinario que integren al personal médico, psicológico y social en la atención prenatal, fortaleciendo la comunicación y el trabajo en equipo.
- Mejorar las condiciones laborales: Diseñar planes institucionales que reconozcan el desempeño del enfermero líder, garantizando recursos adecuados, espacios de participación y ambientes laborales saludables.
- Incorporar la perspectiva de género y equidad: Impulsar políticas que fomenten la inclusión de hombres y mujeres en posiciones de liderazgo dentro del área perinatal, reduciendo estigmas asociados a los roles de género en enfermería.
- Desarrollar investigaciones complementarias: Realizar estudios mixtos (cuantitativos y cualitativos) que permitan profundizar en las percepciones, barreras y facilitadores del liderazgo en enfermería en diferentes contextos.
- La aplicación de estas recomendaciones contribuirá al fortalecimiento del liderazgo en enfermería, promoviendo un modelo de atención prenatal más humano, eficiente y equitativo. A su vez, permitirá a las instituciones de salud adoptar estrategias sostenibles que garanticen el cumplimiento de los estándares de calidad y la satisfacción de las gestantes, impactando positivamente en los indicadores de salud pública de Valledupar y la región.

Referencias Bibliográficas

- Amorim, T., Backes, M., De Carvalho, K., Santos, E., Dorosz, P., & Zamberlan, C. (2022). Gestión do cuidado de Enfermagem para a qualidade da assistência pré-natal na Atenção Primária à Saúde. *Escola Anna Nery*, 26. <https://www.scielo.br/j/ean/a/HGs3P75mn7qwvnB8WCH6rVL/?lang=pt>
- Bach, N. (2023). *Estrés laboral y el desempeño de los colaboradores en el área de ventas farma del laboratorio Medifarma s.a., lima, 2020* [Tesis, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10982/Mezarina%20Quispe%20Nestor.pdf?sequence=1>
- Barría, R. (2020). Liderazgo en enfermería Y el liderazgo más allá de la enfermería. *CuidArte*, 9(18.1). <https://doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2020.9.18.1.77577>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). Vista de El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, 7, 109-121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Borman, WC, & Motowidlo, SJ (1993). Ampliando la conceptualización del desempeño laboral: desempeño de tareas y desempeño contextual. En N. Schmitt & WC Borman (Eds.), *Selección de personal en las organizaciones* (pp. 71–98). Jossey-Bass
- Castiblanco, J. (2021). Beneficios y competencias de la enfermera matrona en el control de riesgos materno-perinatales. *Revista Ciencia y Cuidado*, 12(1), 45-56. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/2633>
- Castilla, S. Gómez, E. (2024). Estudio sobre el liderazgo transformacional en enfermería materna en la región Caribe colombiana. *Repositorio Digital Universidad de Cartagena*. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/collections/4f61c5f7->

[cc7e-4faf-9cef-00e3606c2c8e](https://doi.org/10.5294/pebi.2016.20.2.8)

- Carreño-Dueñas, JA (2016). Consentimiento informado en investigación clínica: un proceso dinámico. *Persona y Bioética*, 20(2), 232-243. <https://doi.org/10.5294/pebi.2016.20.2.8>
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del talento humano* (2ª ed.). McGraw-Hill.
- Congreso de Colombia. (2004). Ley 911 de 2004, por la cual se dictan disposiciones en materia de responsabilidad deontológica para el ejercicio de la profesión de enfermería en Colombia. Diario Oficial No. 45.693, 6 de octubre de 2004.
- Domínguez, C. (2022, junio). *Liderazgo, poder y cuidado: de Florence Nigthingale al siglo XXI*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962021000200001
- Gutiérrez, M., Torres, J., & Ramírez, L. (2024). Estilos de liderazgo y variables asociadas en enfermeros clínicos de instituciones de tercer nivel en Cartagena, Colombia. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), 45-61. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstreams/54d31641-0b1a-4f15-b5fe-63e67b27aeae/download>
- Greenleaf, RK (1977). *Liderazgo de servicio: Un viaje hacia la naturaleza del poder legítimo y la grandeza*. Paulist Press.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hudon, É., Hudon, C., Chouinard, M., Lafontaine, S., De Jordy, L., & Ellefsen, É. (2022). The Prenatal Primary Nursing Care Experience of Pregnant Women in Contexts of Vulnerability. *Advances In Nursing Science*, 45(3), 274-290. https://journals.lww.com/advancesinnursingscience/fulltext/2022/07000/the_prenatal_primary_nursing_care_experience_of.8.aspx
- Julia, B., Moreno, S., Obregón, M., & Martínez, L. (2023). Análisis de las deficiencias de liderazgo en la gestión de la calidad en el servicio materno fetal en la IPS Clínica Esperanza, para proponer acciones de mejora. [Trabajo de grado de especialización, Fundación Universitaria De Ciencias De La Salud]. En *Repositorio Digital FucSalud*. <https://repositorio.fucsalud.edu.co/items/f65e6b19->

6218-476b-b15e-bd6f567025c4

- Landman, C., Pérez, Y., Chacón, A., De Giorgis, Á., Molla, C., Herrera, E., Pizarro, P., Ribera, S., Rojas, D., Verdejo, V., & Molina, J. (2019). Transitando hacia el ejercicio de autonomía y liderazgo: . . . «para el posicionamiento hay que luchar». *Enfermería Universitaria*, 16(2). <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.2.644>
- McDaniel, C., & Gates, R. (2016). *Fundamentos de la investigación de mercados* (9th ed.). Wiley.
- Minsalud (2018) *Resolución 3280 2 de Agosto de 2018*. Recuperado <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-3280-de-2018.pdf>.
- Morales, J., Pérez, M. ., & Díaz, L. (2024). Interacción enfermero-gestante en la consulta prenatal: competencias y humanización del cuidado integral en Colombia. *Revista de Enfermería y Salud Integral*, 18(2), 115-130. <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/4387>
- Navia, F., Mayorga, D., Campi, I., & Coloma, L. (2019). Liderazgo: una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI. *RECIMUNDO*, 3(3), 1061-1084. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(3\).septiembre.2019.1061-1084](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(3).septiembre.2019.1061-1084)
- Rojas, M., Rosas, E., Xéque, Á., García, I., & Padrón, N. (2022). Estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público, México. *Sanus*, 7. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.296>
- Rodríguez Acuña, Y. M., & Vargas Conde, L. P. (2022). Modelo de gestión del cuidado enfermero en una institución de II nivel, Valledupar, Colombia. VII Encuentro Internacional de Investigadores y Estudiantes de la Red REOALCEI. <https://www.even3.com.br/anais/vii-encuentro-internacional-de-investigadores-y-estudiantes-de-la-red-reoalcei-407200/795393-modelo-de-gestion-del-cuidado-enfermero-en-una-institucion-de-ii-nivel-valledupar-col>

- Robbins, SP (2005). *Comportamiento organizacional* (11ª ed.). Pearson Educación.
- Valbuena, L., Rodríguez, M., & Páez, A. (2021). Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y clasificadores. *Aquichan*, 21(2), 1-15. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.5>
- Salgado, JF, & Cabal, AL (2011). Evaluación del desempeño en la administración pública. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* , 27(2), 91-104. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a1>
- Tett, RP, & Burnett, DD (2003). Un modelo interaccionista del desempeño laboral basado en rasgos de personalidad. *Journal of Applied Psychology* , 88(3), 500–517. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.500>
- Van Dierendonck, D. (2011). Liderazgo de servicio: una revisión y síntesis. *Journal of Management* , 37(4), 1228-1261.

Anexos.

Anexo 1. Instrumento 1: Caracterización Sociodemográfica

Cuestionarios para aplicar al profesional de Enfermería que Lidera el Programa de Atención para el cuidado prenatal

(Aplicar al Profesional de Enfermería que lidera el Programa de Atención para el Cuidado Prenatal)

Instrucciones: Marque con una "X" en el casillero que corresponda o escriba su respuesta donde sea necesario.

Categorías / Unidad de Medida	Respuesta
a. Masculino b. Femenino	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
a. 18 – 30 años b. 31 – 40 años c. 41 – 50 años d. Más de 50 años	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
a. Soltero/a b. Casado/a c. Unión libre d. Divorciado/Separado e. Viudo/a	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
a. Profesional b. Especialización c. Maestría o superior	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Escriba aquí por favor las especialidades o estudios avanzados con los que cuenta:	

Anexo 2. Instrumento 2: Evaluación del Liderazgo y la Colaboración

(Aplicar al Personal de Enfermería que lidera el Programa de Atención para Cuidado Prenatal)

Instrucciones: Lea cada afirmación y marque con una "X" la opción que mejor represente su grado de acuerdo, según la siguiente escala:

TA = Totalmente de Acuerdo, A = De Acuerdo, N = Neutro, D = En Desacuerdo, TD = Totalmente en Desacuerdo

Afirmación	TA	A	N	D	TD
El equipo liderado por enfermería resuelve los conflictos de manera eficaz y constructiva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Como líder, distribuyo las tareas del equipo de manera clara y eficiente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La comunicación dentro del equipo de atención para el cuidado prenatal es clara, abierta y respetuosa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participo activamente (o facilito) en la toma de decisiones importantes para el programa de atención para el cuidado prenatal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Todos los miembros del equipo se sienten motivados a participar y contribuir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existe un alto grado de colaboración y apoyo mutuo entre los miembros del equipo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo 3. Instrumento 3: Identificación de Aspectos que Afectan el Desempeño Líder

(Aplicar al Personal de Enfermería que lidera el Programa de Atención para el Cuidado Prenatal)

Instrucciones: Lea cada afirmación y marque con una "X" su grado de acuerdo sobre cómo se manifiestan estos aspectos en su rol de líder, utilizando la escala:

TA = Totalmente de Acuerdo, A = De Acuerdo, N = Neutro, D = En Desacuerdo, TD = Totalmente en Desacuerdo

Afirmación	T A	A	N	D	TD
El trabajo del equipo se realiza siempre conforme a las normativas y protocolos establecidos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Garantizamos la confidencialidad y seguridad de la información de nuestras pacientes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los recursos del programa nos permiten alcanzar la meta de cobertura prenatal establecida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realizan una valoración física y emocional completa a cada gestante.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brindan educación prenatal efectiva y comprensible a las gestantes y sus familias.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptan los cuidados a las necesidades específicas de cada gestante.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El equipo trata a las gestantes con comprensión, respeto y empatía.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La planificación de las actividades del programa es clara y se cumple.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los recursos (humanos, materiales) para el programa de Atención para el cuidado prenatal son suficientes y se asignan eficientemente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se siente motivado/a y satisfecho/a con su rol de líder en el programa de cuidado prenatal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiene oportunidades para capacitarse y actualizarse en liderazgo y cuidado prenatal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se fomenta y se implementan nuevas ideas para mejorar el programa de prenatal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo 4 . Consentimiento informado.

Yo _____,

identificado/a con cédula de ciudadanía _____ declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada “**Desempeño del Profesional de Enfermería como líder en Atención para el Cuidado Prenatal, en el Hospital Arredondo Daza, Valledupar, 2025-2**”, este es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo de la Universidad Popular del Cesar. Entiendo que este estudio busca describir el desempeño del profesional de enfermería en atención para el cuidado prenatal y sé que mi participación consistirá en responder un cuestionario, me han explicado que la información que brinde será confidencial, y que mi nombre será asociado a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sin embargo, la información que dé durante los encuentros podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante: _____

Firma Investigadora: _____

Fecha: _____

Anexo 5. Informe de evidencias.

El siguiente anexo corresponde a la recopilación fotográfica y descriptiva de la ejecución del proyecto investigativo, realizado con los profesionales de enfermería que lideran el programa de atención para el cuidado prenatal. Por motivos de confidencialidad de nuestros participantes se les tapa el nombre y número de identidad.

Evidencia Fotográfica 1

Universidad Popular del Cesar
ANEXOS

Consentimiento informado.

Yo [redacted] identificado/a con cédula de ciudadanía 49770648, declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Desempeño del Profesional de Enfermería como líder en Atención para el Cuidado Prenatal, HEAD (Nevada, San Martín, CDV), Valledupar, 2025-2", este es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo de la Universidad Popular del Cesar. Entiendo que este estudio busca describir el desempeño del profesional de enfermería en atención para el cuidado prenatal y sé que mi participación consistirá en responder un cuestionario, me han explicado que la información que brinde será confidencial, y que mi nombre será asociado a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sin embargo, la información que dé durante los encuentros podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Si. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante: [Firma]
Firma Investigador: [Firma]
Fecha: 28/10/21

Cuestionarios para aplicar al profesional de Enfermería que Lidera el Programa de Atención para el cuidado prenatal

Instrumento 1: Caracterización Sociodemográfica
(Aplicar al Profesional de Enfermería que lidera el Programa de Atención para el Cuidado Prenatal)

Instrucciones: Marque con una "X" en el casillero que corresponda o escriba su respuesta donde sea necesario.

Categorías / Unidad de Medida	Respuesta
a. Masculino	<input type="checkbox"/>
b. Femenino	<input checked="" type="checkbox"/>
a. 18 – 30 años	<input type="checkbox"/>
b. 31 – 40 años	<input checked="" type="checkbox"/>
c. 41 – 50 años	<input type="checkbox"/>
d. Más de 50 años	<input type="checkbox"/>
a. Soltero/a	<input type="checkbox"/>
b. Casado/a	<input checked="" type="checkbox"/>
c. Unión libre	<input type="checkbox"/>
d. Divorciado/Separado	<input type="checkbox"/>
e. Viudo/a	<input type="checkbox"/>
a. Profesional	<input checked="" type="checkbox"/>
b. Especialización	<input type="checkbox"/>
c. Maestría o superior	<input type="checkbox"/>

Escriba aquí por favor las especialidades o estudios avanzados con los que cuenta:

Salud Familiar

Descripción de la evidencia: El día 28 de octubre del presente año, se realiza la primer aplicación del instrumento en una de las sedes del Hospital Arredondo Daza, la enfermera muy colaborativa, se le explica el motivo de nuestra visita; firma consentimiento informado y diligencia el cuestionario.

Evidencia Fotográfica 2

Universidad Popular del Cesar

Consentimiento informado.

Yo Agustado Amador Ruiz, identificado/a con cédula de ciudadanía 9269491, declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Desempeño del Profesional de Enfermería como líder en Atención para el Cuidado Prenatal, HEAD (Nevada, San Martín, CDV), Valledupar, 2025-2", este es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo de la Universidad Popular del Cesar. Entiendo que este estudio busca describir el desempeño del profesional de enfermería en atención para el cuidado prenatal y sé que mi participación consistirá en responder un cuestionario, me han explicado que la información que brinde será confidencial, y que mi nombre será asociado a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sin embargo, la información que dé durante los encuentros podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante: [Firma]

Firma Investigador: [Firma]

Fecha: 28/ octubre / 2025

Questionarios para aplicar al profesional de Enfermería que Lidera el Programa de Atención para el cuidado prenatal

Instrumento 1: Caracterización Sociodemográfica

(Aplicar al Profesional de Enfermería que lidera el Programa de Atención para el Cuidado Prenatal)

Instrucciones: Marque con una "X" en el casillero que corresponda o escriba su respuesta donde sea necesario.

Categorías / Unidad de Medida	Respuesta
a. Masculino b. Femenino	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
a. 18 – 30 años b. 31 – 40 años c. 41 – 50 años d. Más de 50 años	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
a. Soltero/a b. Casado/a c. Unión libre d. Divorciado/Separado e. Viudo/a	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
a. Profesional b. Especialización c. Maestría o superior	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Escriba aquí por favor las especialidades o estudios avanzados con los que cuenta:

Educación con énfasis en psicología
Arquitectura en salud.
Seguridad ocupacional.

Descripción de la evidencia: El día 28 de octubre del presente año, se realiza la Segunda aplicación del instrumento en una de las sedes del Hospital Arredondo Daza, el enfermero muy colaborativo, se le explica el motivo de nuestra visita; firma consentimiento informado y diligencia el cuestionario.

Evidencia Fotográfica 3

Universidad Popular del Cesar

ANEXOS

Consentimiento informado.

Yo Adriana..., identificado/a con cédula de ciudadanía 9271467, declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Desempeño del Profesional de Enfermería como líder en Atención para el Cuidado Prenatal, HEAD (Nevada, San Martín, CDV), Valledupar, 2025-2", este es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo de la Universidad Popular del Cesar. Entiendo que este estudio busca describir el desempeño del profesional de enfermería en atención para el cuidado prenatal y sé que mi participación consistirá en responder un cuestionario, me han explicado que la información que brinde será confidencial, y que mi nombre será asociado a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sin embargo, la información que dé durante los encuentros podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante: Adriana...

Questionarios para aplicar al profesional de Enfermería que Lidera el Programa de Atención para el cuidado prenatal

Instrumento 1: Caracterización Sociodemográfica

(Aplicar al Profesional de Enfermería que lidera el Programa de Atención para el Cuidado Prenatal)

Instrucciones: Marque con una "X" en el casillero que corresponda o escriba su respuesta donde sea necesario.

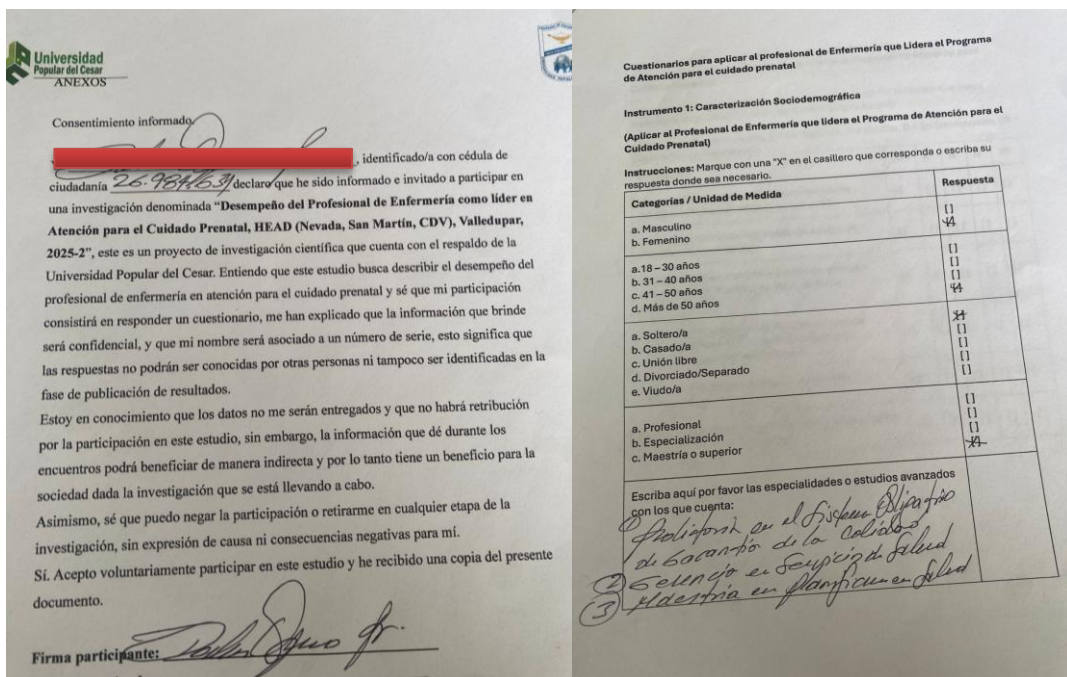
Categorías / Unidad de Medida	Respuesta
a. Masculino b. Femenino	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
a. 18 – 30 años b. 31 – 40 años c. 41 – 50 años d. Más de 50 años	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
a. Soltero/a b. Casado/a c. Unión libre d. Divorciado/Separado e. Viudo/a	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
a. Profesional b. Especialización c. Maestría o superior	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Escriba aquí por favor las especialidades o estudios avanzados con los que cuenta:

Enfermería Epidemiológica


Descripción de la evidencia: El día 30 de octubre del presente año, se realiza la tercera aplicación del instrumento en una de las sedes del Hospital Arredondo Daza, fuimos en Varias ocasiones ya que se encontraba en reuniones y visita por super salud. Se le explica el motivo de la visita, firma consentimiento informado y diligencia el cuestionario.

Evidencia Fotográfica 4



Descripción de la evidencia: El día 31 de octubre del presente año, se realiza la cuarta aplicación del instrumento en una de las sedes del Hospital Arredondo Daza, nos acercamos en Varias ocasiones ya que se encontraba en reuniones y visita por super salud. Se le explica el motivo de la visita, firma consentimiento informado y diligencia el cuestionario.

Anexo 6. Carta de autorización de instituciones

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA	FECHA: 27/10/2025
	DOCENCIA SERVICIO	CÓDIGO: Página

Doctora
DORIS CERCHIARIO
Directora de programa de Enfermería
Universidad Popular del Cesar
Valledupar

En atención a la solicitud de aval al proyecto de investigación como requisito de grado de los estudiantes, Luisa Serna y Sergio Segura, titulado “**Desempeño del profesional de enfermería como líder en atención para el cuidado prenatal, Valledupar 2025-2**” Me permito informar que, se permite el desarrollo del mismo en la institución.

Así las cosas, para adelantar las acciones pertinentes, alrededor del proyecto de investigación, se permite el ingreso a la institución de los estudiantes para hacer el abordaje de los profesionales de enfermería de la Ruta Materno Perinatal, y, solicitar su autorización mediante consentimiento informado, para de esta manera, obtener la información requerida.

Es importante recalcar que, la información obtenida, en el ejercicio investigativo, debe ser para uso exclusivo de la labor académica- investigativa y, en ningún caso, podrá ser utilizada para otros fines, so pena de adelantar las acciones sancionatorias pertinentes a la luz de la normatividad vigente sobre protección de datos. De igual forma se **hace énfasis** en que, los resultados del mismo, deben ser socializados por parte del investigador al área de docencia-servicio de la institución.

Muy agradecida por su permanente apoyo,

Cordialmente;



LILIANA AGUILAR CARO
Enfermera HEAD

Anexo 7. Cronograma.

ACTIVIDADES	Meses									
	Año 2025									
	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Planteamiento de títulos e ideas de estudio										
Elaboración del título – planteamiento del problema y justificación										
Elaboración de objetivos – marco referencial – metodología e instrumento para aplicar										
Aplicación de correcciones emitidas por la asesora										
Entrega del anteproyecto al comité de investigación										
Revisión y aplicación de correcciones emitidas por el comité										
Entrega de correcciones al docente revisor										
Aplicación Prueba piloto – sometimiento de instrumento a juicio de expertos										
Aplicación de instrumento a la población sujeto										
Organización y tabulación de la información recolectada										
Entrega a comité de validación										
Aplicación de correcciones										
Solicitud de jurados y entrega del informe final										
Sustentación de los resultados										

Nota: Elaboración propia 2024

Anexo 8. Presupuesto.

Detalles	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Computadora	1	-	-
Internet	8	85.000	680.000
Impresora	1	530.000	530.000
Resma de papel	2	11.000	22.000
lapiceros	5	600	3.000
Transportes asesorías- recolección de información	40	3.000	120.000
TOTAL, inversión			1'355.000

Nota: Elaboración propia 2025