

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Educación Superior



**RELACIÓN ENTRE EL PERFIL PROFESIONAL POR COMPETENCIAS
DEL LICENCIADO DE ENFERMERÍA Y SU DESEMPEÑO PROFESIONAL
EN LOS HOSPITALES DEL MINSA, CUSCO 2018**

Tesis presentada por la Bachiller:

Pacheco Nina, Ricardina Silvia

Para optar al Grado Académico de:

Maestro en Educación Superior

Asesor: **Dra. Chocano Rosas, Teresa**

AREQUIPA – PERÚ

2019

DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

A : Dr. José Villanueva Salas
Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM
DE : Dra. Teresa Chocano

PROYECTO DE TESIS: "RELACION ENTRE EL PERFIL PROFESIONAL POR COMPETENCIAS DEL LICENCIADO DE ENFERMERIA Y SU DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LOS HOSPITALES DEL MINSA, CUSCO 2018."

MAESTRISTA : PACHECO NINA, Ricardina Silvia

FECHA : 08 de marzo del 2019

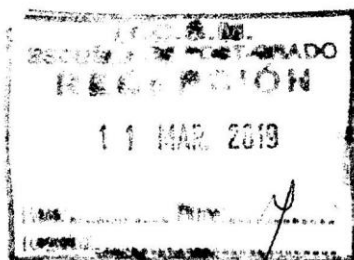
En concordancia con lo dispuesto por la Dirección de la Escuela de Postgrado, se ha procedido a revisar desde una perspectiva metodológica del Borrador de Tesis presentada, señalándose las siguientes observaciones.

- Revisar todo el documento.
- Índice y numeración debe rectificarse.
- Resultados: Las tablas debe ir en una sola hoja; considerar y revisar fuentes.
- Debe revisarse totales en todas las tablas.
- Revisar conclusiones debe ir en relación a los objetivos.

Subsanadas las observaciones puede pasar a sustentación.

Atentamente,


Dra. Teresa Chocano



U.C.S.M.
Escuela de Postgrado

Señor
Doctor José A. Villanueva Salas
Director de la Escuela de Postgrado UCSM
Presente.-

De mi consideración:

Asunto: **Dictamen de Borrador de Tesis**

Grado Académico: **Maestro en Educación Superior**

Bachiller: **Pacheco Nina, Ricardina Silvia**

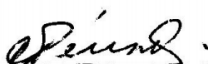
Título del Proyecto de Tesis: “RELACIÓN ENTRE EL PERFIL PROFESIONAL POR COMPETENCIAS DEL LICENCIADO DE ENFERMERÍA Y SU DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LOS HOSPITALES DEL MINSA, CUSCO 2018”

Observaciones:

- SIN OBSERVACIONES

Resultado del dictamen: Procede la sustentación de la tesis de investigación, salvo mejor parecer.

Fecha: Arequipa, 18 de enero 2019



Dra. Cecilia Pérez Quintanilla

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA
ESCUELA DE POST GRADO
AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"
"AÑO DE LA IGUALDAD Y LA NO VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES"

Arequipa, 2019 enero 17

Señor Doctor:

José Villanueva Vizcarra.

Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM

Presente. -

De mi mayor consideración:

Saludándolo cordialmente hago de su conocimiento el dictamen solicitado sobre el borrador de Tesis:

"RELACIÓN ENTRE PERFIL PROFESIONAL POR COMPETENCIAS DEL LICENCIADO DE ENFERMERÍA Y SU DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LOS HOSPITALES DEL MINSA, CUSCO 2018".

Presentado por el Bachiller PACHECO NINA, Ricardina Silvia para optar el Grado Académico de Maestro en Educación Superior.

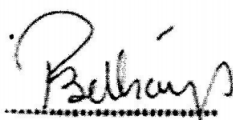
Levantar las siguientes sugerencias:

- el grado académico es Maestro no magister.
- Eliminar los títulos: dedicatoria, agradecimiento.
- Mejorar la presentación del índice y la numeración es incorrecta.
- Índice de tablas y figuras en hojas separadas, así como, la lista de abreviaturas.
- Considerar en la introducción las teorías que sustenta su trabajo.
- Mejorar la hipótesis en función a las variables y/o objetivos.
- Mejorar la presentación de sus tablas y figuras deben estar en una sola hoja. Evitar cortar las tablas.
- Tabla 11 verificar la sumatoria del 100%, revisar % de todas las tablas.
- En conclusiones no indica como quedo la hipotaxis.
- Considerar en sus recomendaciones utilizar su tesis para posteriores investigaciones.
- ¿Los instrumentos están validados???
- Coloque en sus anexos la solicitud para aplicar sus instrumentos y sobre todo la solicitud de aceptación de MINSA cusco.

Se otorga DICTAMEN APROBATORIO, previo levantamiento de las observaciones.

Aprovecho la ocasión para expresarle mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



DRA. ROSA PATRICIA BELTRÁN MOLINA.
DOCENTE DE LA EPG
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

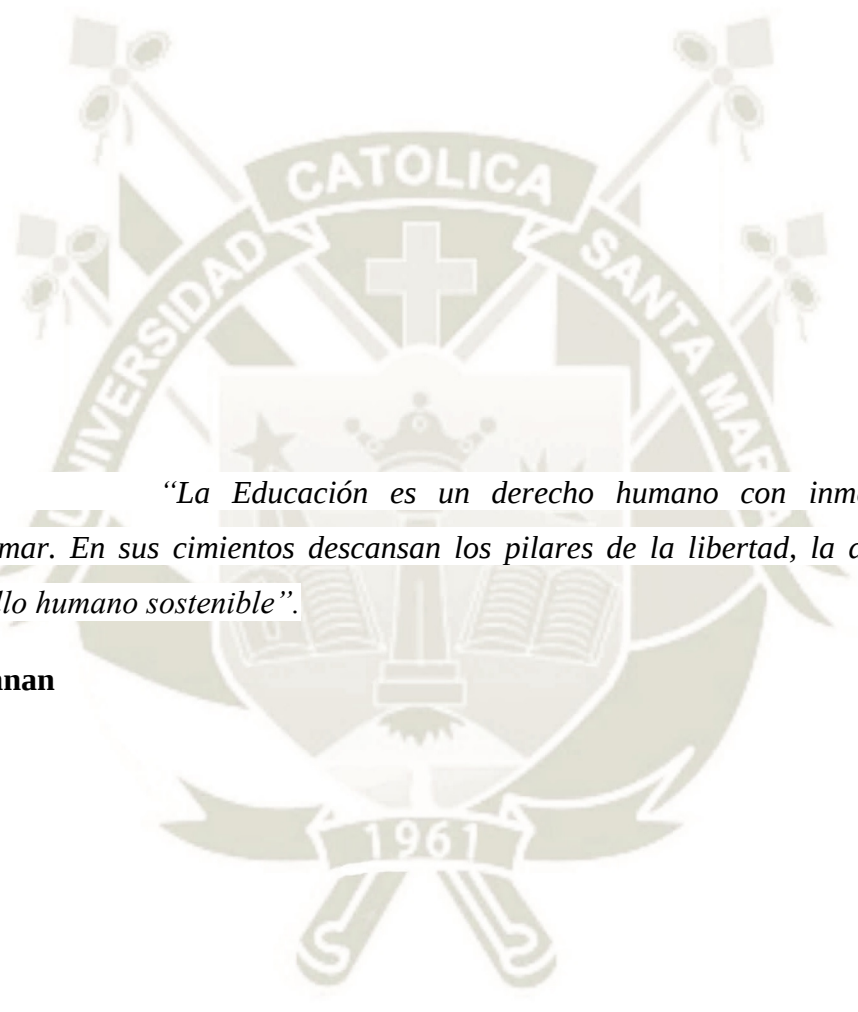
*Doy infinitas gracias a Dios y
la Virgen de Guadalupe por
permitirme la culminación
de esta investigación.*

*A mis padres Julio⁺ y Justina⁺, a mis hermanos
Pilar, Rosa y Ángel, mis sobrinos Luis,
Jennifer, José Ignacio y Luis Esteban por su
apoyo constante e incondicional.*

*A mis hijos con mucho amor y cariño:
Catherine Jackeline y Juan Carlos que me dan
fuerzas para superarme cada día.*

*A mis hijos José Gabriel, Gabriela y mi
tesorito María José.*

Ricardina Silvia.



“La Educación es un derecho humano con inmenso poder de transformar. En sus cimientos descansan los pilares de la libertad, la democracia y el desarrollo humano sostenible”.

Kofi Annan

A los docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica Santa María que brindaron el soporte académico y administrativo para la obtención del grado académico.

A mi asesora Dra. Teresa Chocano Rosas, por su orientación, dedicación para culminar en forma exitosa esta investigación.

A los Licenciados(as) en Enfermería de los Hospitales Regional y Antonio Lorena del Ministerio de Salud – Cusco por brindarme las facilidades para el desarrollo de la investigación y así mejorar las competencias de las futuras generaciones de profesionales.

A todas los amigos(as) por el apoyo moral brindado en el transcurso de la culminación de este proyecto.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN.....	1
HIPÓTESIS.....	4
OBJETIVOS	4
CAPITULO I: MARCO TEORICO.....	5
CAPITULO II: METODOLOGÍA.....	26
CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	36
DISCUSIÓN.....	55
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	58
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	59
BIBLIOGRAFÍA	65

ANEXOS

INSTRUMENTOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Técnica aplicada de recolección de información por Variable de estudio	26
Tabla 2 Operacionalización de Variables de estudio.....	27
Tabla 3 Escala de puntuaciones del instrumento	30
Tabla 4 Rango de resultados del instrumento.....	30
Tabla 5 Escala de puntuaciones del instrumento	30
Tabla 6 Rango de resultados del instrumento.....	30
Tabla 7 Cuantificación de la validación por expertos.	33
Tabla 8 Evaluación de confiabilidad de instrumentos.....	33
Tabla 9 Perfil Profesional por Competencias del Licenciado(a) de Enfermería de los hospitales del MINSA-Cusco, 2018	37
Tabla 10 Competencias cognitivas del Licenciado(a) de Enfermería de los hospitales del MINSA-Cusco, 2018.....	39
Tabla 11 Funciones de competencias cognitivas de Licenciado(a) de Enfermería de los hospitales del MINSA-Cusco, 2018	40
Tabla 12 Competencias procedimentales del Licenciado(a) de Enfermería de los hospitales del MINSA-Cusco, 2018.....	42
Tabla 13 Funciones de competencias procedimentales de Licenciado(a) de Enfermería en los hospitales del MINSA-Cusco, 2018	44
<i>Tabla 14 Competencias actitudinales del Licenciado(a) de Enfermería de los hospitales del MINSA-Cusco, 2018</i>	<i>45</i>
Tabla 15 Funciones de competencias actitudinales de Licenciado(a) de Enfermería de los hospitales del MINSA-Cusco, 2018	47
Tabla 16 Desempeño Profesional del Licenciado(a) de Enfermería en los hospitales del MINSA-Cusco, 2018.....	48
Tabla 17 Dimensiones del Desempeño Profesional de Licenciado(a) de Enfermería en los hospitales del MINSA-Cusco, 2018	49
Tabla 18 Relación entre perfil profesional y Desempeño Profesional del Licenciado(a) de Enfermería en los Hospitales del MINSA-Cusco, 2018.....	51
Tabla 19 Relación entre Competencias cognitivas y Desempeño Profesional de Licenciado(a) de Enfermería en los hospitales del MINSA-Cusco, 2018.....	52
Tabla 20 Relación entre Competencias procedimentales y Desempeño Profesional de Licenciado(a) de Enfermería de los hospitales del MINSA-Cusco, 2018.....	53

Tabla 21 Relación entre Competencias actitudinales y Desempeño Profesional de Licenciado(a) de Enfermería en los hospitales del MINSA-Cusco, 2018.....	54
Tabla 22 Cronograma de actividades del Programa de Actualización.....	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Perfil Profesional por Competencias.....	37
Figura 2 Competencias cognitivas.....	39
Figura 3 Competencias procedimentales	42
Figura 4 Competencias actitudinales.....	45
Figura 5 Desempeño Profesional.....	48

LISTA DE ABREVIATURAS

MINSA: Ministerio de Salud

LIC: Licenciado(a)

DIGES: Dirección General de Salud

SERVIR: Autoridad Nacional del Servicio Civil

OIT: Organización Internacional del Trabajo

SUNEDU: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

CONEAU: Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria

OMS: Organización Mundial de la Salud

SINEACE: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.

CIE: Consejo Internacional de Enfermería

CEP: Colegio de Enfermeros del Perú.

EsSalud: Seguro Social de Salud

RESUMEN

El presente trabajo tiene como finalidad determinar, analizar la relación entre el perfil Profesional por Competencias del Licenciado(a) en Enfermería y el Desempeño Profesional en los Hospitales del MINSA Cusco, 2018. La metodología utilizada fué de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental, para la recolección de la información se aplicó cuestionarios de perfil Profesional por Competencias y Desempeño Profesional, la muestra aplicada fué 238 Licenciados de Enfermería; para la prueba de hipótesis se utilizó el chi cuadrado para medir la relación entre las variables de estudio; los resultados permitieron concluir al 95% de confianza de la prueba chi-cuadrado, existe relación entre el Perfil Profesional por Competencias del Licenciado(a) en Enfermería y el Desempeño Profesional en los Hospitales del MINSA Cusco, 2018($p\text{-valor}=0,00<0,05$). El desempeño profesional del Licenciado(a) en Enfermería depende en un 39,1% del cumplimiento del perfil profesional. Los profesionales de Enfermería que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud en la ciudad del Cusco, en un 47,1% presentan regular nivel de cumplimiento del perfil profesional por competencias elaboradas por el Colegio Profesional de Enfermeras del Perú; el 45,4% presenta un nivel bueno de cumplimiento y un 7,6% deficiente nivel de cumplimiento del Perfil Profesional por Competencias. Por otra parte un 53,8% presentan un Desempeño Profesional regular y en un 38,2% buen nivel de desempeño.

Palabras clave: Perfil profesional, Competencias, Desempeño profesional.

ABSTRACT

The purpose of this work is to determine the relationship between the Professional Profile by Competences of the Bachelor in Nursing and the Professional Performance in the Hospitals of the MINSA Cusco, 2018. The methodology used was quantitative, with a non-experimental design, for the collection of the information, questionnaires of the Professional Profile by Competences and Professional Performance were applied, the applied sample was 238 nurses; for the hypothesis test, the chi-square was used to measure the relationship between the study variables; the results allowed concluding the 95% confidence of the chi-square test, there is a relationship between the Professional Profile by Competences of the Bachelor in Nursing and the Professional Performance in the Hospitals of the MINSA Cusco, 2018 ($p\text{-value} = 0,00 < 0.05$). The professional performance of the Bachelor in nursing depends on 39.1% of compliance with the professional profile. The nursing professionals who work in the hospitals of the Ministry of Health in the city of Cusco, in 47.1% have a regular level of compliance with the professional profile by skills developed by the professional association of nurses of Peru; 45.4% have a good level of compliance and a 7.6% deficient level of compliance with the professional profile by competences. On the other hand 53.8% have a regular professional performance and 38.2% good performance level.

Keywords: Professional profile, Competency, Professional performance.

INTRODUCCIÓN

La Enfermería desde los conceptos planteados en la obra “Notas de Enfermería, que es y que no es” de Florence Nightingale menciona que un adecuado ejercicio profesional es resultado de la formación, para ello debe conocer los principios científicos y poseer la experiencia práctica, de este modo se genera la “técnica” o que en otras palabras es la “competencia” (Amaro, 2004) .

Desde la aprobación de la Ley Universitaria N° 30220, el enfoque del diseño curricular se recomienda que se base en “módulos de competencia profesional”, que tienen como fin al finalizar la carrera “facilitar la incorporación en el mercado laboral” (Congreso de la República, 2014); de la misma forma, el Ministerio de Salud (MINSA), Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concluyen son indispensables para la certificación del ejercicio profesional, así como en la inclusión de requisitos laborales y medición de desempeño (Casas, 2015).

Las competencias comprenden aspectos del tipo conceptual, procedimental y actitudinal con el objetivo de brindar solución a problemáticas profesionales (Carrasco, y otros, 2015). Por otro lado, determinar las competencias en la educación superior según Bacalla es” una de las problemáticas que enfrentan las unidades académicas a nivel superior, es sin duda alguna de la falta de un estudio sistemático adecuado, factible, real y confiable de sus egresados. Esto acarrea una gran dificultad ya que genera una separación entre egresados y la unidad académica, porque no existe una comunicación con los egresados, lo que conlleva a un desconocimiento de parte de la institución del impacto que genera la carrera que imparte los conocimientos, la imagen que desarrolla el egresado ante las demandas de la sociedad, si responde o no con las exigencias de la vida laboral” (Bacalla, 2016, págs. 15-16)

Para el desarrollo de esta labor, se requiere que los profesionales desempeñen un perfil profesional que puede ser definido como “una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales” o como “un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que delimitan el ejercicio profesional” (Moreno & Marcaccio, 2014, págs. 130-131). Otra definición de perfil profesional es “el conjunto de rasgos y capacidades que, certificadas apropiadamente por quien la competencia jurídica permiten que alguien sea reconocido por la sociedad” y bajo este contexto se le puede asignar labores para sus competencias (Hawes, 2005, pág. 30).

Del mismo modo, Queipo y Useche citan el concepto de desempeño según Chiavenato como “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”, asimismo se menciona que es individual debido a que se ve influenciado por “factores situacionales de cada persona” (Queipo & Useche, 2002, pág. 489)

Asimismo, la experiencia internacional en la medición del desempeño profesional de los licenciados de Enfermería indicó en Costa Rica que el personal evaluado no fue hallado competente (López, Barahona, Estrada, Favela, & Cuen, 2014), en Colombia existió diferencia entre el perfil de formación y perfil ocupacional que impactó en desempeño (García, López, Osorio, & Realpe, 2007); un caso opuesto se halló en Cuba donde el resultado fue satisfactorio (Urbina & Barazal, 2002), en Perú, el MINSA ha realizado diferentes guías de evaluación de desempeño profesional, sin embargo, es poca la información disponible de los resultados obtenidos, es por ello que investigar sobre el tema aportará como base para otros estudios.

En el caso de las Escuelas Profesionales de Enfermería en el Perú, la información estadística de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) indica que solo 35 programas de estudio de pregrado están licenciadas, 17 se hallan en las Región Lima y solo una en la Región Cusco (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, 2018); bajo este contexto, la mayoría de Licenciados de Enfermería en Cusco fueron formados en un currículo por objetivos.

Por otro lado, la Oficina General de Estadística e Informática del Colegio de Enfermeros del Perú indica aproximadamente que 37 mil enfermeros ejercen la profesión para más de 30 millones de ciudadanos, esto representa un ratio de 12 enfermeros por cada 10 mil habitantes que comparando con otros países como Estados Unidos con un ratio de 111 enfermeros por 10 mil habitantes evidencia un déficit de profesionales de Enfermería en el Perú (La Rosa, 2018). De esta población laboral el 62.8% pertenece al MINSA y Gobiernos Regionales, 28.8% a ESSALUD y 8.4% restante trabaja en las Fuerzas Armadas y sector privado (Limo, 2015).

La presente investigación adquiere importancia al identificar la situación actual de los Licenciados de Enfermería, proponiendo el desarrollo de competencias profesionales demandadas en el mercado laboral desde la formación en el pregrado, que en consecuencia

espera tener un efecto en el desempeño profesional que impactará en la calidad de atención al individuo, familia y comunidad en los hospitales del MINSA – Cusco.

En la actualidad se viene procesando la información organizada, verídica y sistematizada para tener conocimiento de cómo se están desarrollando las egresadas(os) en su centro de trabajo y sus roles que desempeñan en sus áreas asignadas, sea esta, asistencial administrativa, docencia o investigación; a partir del cual se toma decisiones y acciones de mejora continua por no existir estudios que aborden esta temática.

Por lo expuesto, se planteó la siguiente interrogante de investigación. ¿Cuál es el perfil profesional por competencias del licenciado de Enfermería y su desempeño profesional en los hospitales del MINSA Cusco 2018? El objetivo de la investigación es identificar la relación del perfil profesional del licenciado(a) en Enfermería y el desempeño profesional en los hospitales del MINSA Cusco 2018. Con el fin de contrastar la hipótesis de investigación. Dado que el Perfil Profesional por Competencias de los Licenciados en Enfermería están relacionados con el desempeño profesional en los Hospitales del MINSA – Cusco.

Los resultados de la presente investigación serán útiles para obtener un diagnóstico sobre el perfil profesional por competencias y el desempeño de los licenciados de Enfermería y que servirán a las instituciones formadoras, para actualizar o mejorar su currículo de formación profesional basado en competencias; por otro lado se considera relevante el desarrollo de esta investigación siendo un aporte para mejorar la educación superior en Enfermería, además motivando a realizar futuras investigaciones.

HIPÓTESIS

Dado que el Perfil Profesional por Competencias de los Licenciados(as) en Enfermería están relacionados con el desempeño profesional en los Hospitales del MINSA – Cusco.

Es probable que el desempeño profesional de los Licenciados(as) en Enfermería en los Hospitales del MINSA-CUSCO guarde relación directa con el perfil profesional por competencias.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- a) Identificar la relación entre el Perfil Profesional por Competencias de los Licenciados(as) en Enfermería y el Desempeño Profesional en los Hospitales del MINSA Cusco, 2018.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- b) Determinar el Perfil Profesional por Competencias de los Licenciados(as) en Enfermería en los Hospitales del MINSA Cusco, 2018.
- c) Identificar el Desempeño Profesional de los Licenciados(as) en Enfermería en los Hospitales del MINSA Cusco, 2018.

CAPITULO I: MARCO TEORICO

1.1 MARCO CONCEPTUAL

1.1.1. Perfil Profesional

Para Solbes y Monzó (2014) la definición de perfil profesional es “la caracterización de la figura profesional mediante los elementos que la concretan, es decir, sus funciones, procesos, competencias y cualificaciones”.

Asimismo, el perfil profesional es reconocido por la sociedad mediante la confianza de realizar funciones “para las que se le supone capacitado y competente” como mencionan Hawes y Corvalán (2005) en su definición.

Finalmente, según Gutiérrez (2015) concluye que perfil profesional “es el conjunto de funciones que realiza un individuo en base a sus conocimientos, habilidades, destrezas y actividades que lo caracterizan dentro de su profesión; responde a las preguntas ¿Qué debe saber?”, ¿Qué debe saber hacer?, ¿cómo debe ser y actuar?.

1.1.2. Perfil profesional por competencias

En el libro Metodología para la Formulación de Perfiles de Competencias para Trabajadores del Primer Nivel de Atención, los autores Rebaza, Aldave y Alvarez (2005) define que un perfil ocupacional por competencias “consiste en una definición precisa de todas las características de una ocupación, relativas a la naturaleza y alcance del trabajo desempeñado en el ejercicio de la misma; a las exigencias que este trabajo plantea a las personas que lo ejecutan (condiciones y competencias); a las condiciones ambientales propias del trabajo descrito; y a las Relaciones entre la ocupación a que se refiere el perfil y otras ocupaciones pertenecientes, por lo general, a la misma especialidad o familia ocupacional”.

1.1.3. Competencia profesional

1.1.3.1 Competencia

Hawes y Corvalán (2008) la definen como “conjunto de atributos que describe lo que es capaz de hacer una persona en términos observables y evaluables. Como tales, las competencias son construcciones complejas que involucran diferentes áreas”.

1.1.3.2 Clasificación de las Competencias Profesionales

En la Guía de procedimientos para la evaluación de competencias con fines de certificación profesional de SINEACE, describe el término competencia como “Integrar y movilizar saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales para resolver problemas profesionales en forma autónoma y flexible en contextos determinados”. Es así que (Carrasco et al., 2015), clasifica las competencias en:

- a. **Competencias cognitivas:** Están relacionadas con el saber del profesional, adscrito a las unidades funcionales, sobre las actividades inherentes a sus funciones.
- b. **Competencias procedimentales:** Están relacionadas con el saber hacer del profesional, adscrito a las unidades funcionales, cuando cumplen su acción, a través de saber cómo proceder en situaciones profesionales determinadas; es decir que nos identifican de una profesión con otra.
- c. **Competencias actitudinales:** Están relacionadas con el ser del profesional, adscrito a las unidades funcionales, en su interacción con otras unidades, para el desempeño de sus actividades.

1.1.4 Funciones del Profesional de Enfermería

1.1.4.1 Función Administrativa

En el trabajo de Dubraska indica que la función administrativa “se refiere a la descripción de objetivos y estructuras de una organización, así como formular las normas y tomar decisiones acerca de la responsabilidad y actividad de sus diferentes grupos. Al respecto Kron, T., resalta que “la dirección eficaz se basa

en ciertos principios y debe practicarse por todos los que tienen relación con la dirección de la gente, administrador de hospital, administrador del departamento, supervisor, jefe de Enfermería”. De allí, que siendo el objetivo fundamental de un hospital es la asistencia al paciente ya sea en forma directa por medio de los cuidados reales o en una forma indirecta por medio de la investigación y la enseñanza, esta institución debe estar supeditados a una estructura basada en objetivos, políticas, normas y procedimientos de trabajo previamente aceptados por la organización.

Por otra parte, a través de las actividades que realiza el profesional en Enfermería se convierte en un participante activo en la organización y por ende en un actor competente en el trabajo, utilizando para ello los principios de la administración en el desempeño profesional en las distintas instituciones de salud, conlleva a la participación en la planificación, organización, ejecución y evaluación de los programas de salud a nivel local y dentro del ámbito de la competencia del profesional de Enfermería.

Otro aspecto a destacar, está signado por la habilidad para tomar decisiones por parte de los profesionales de Enfermería, en cuanto a las habilidades para tomar decisiones Bownds, G; Woods, J., al respecto señala que: “son aptitudes que permiten examinar alternativas y elegir entre ellas, así como usar diversas herramientas y técnicas para tomar decisiones.

En otras palabras, los pasos del proceso administrativo son necesarios para alcanzar las metas de la organización. Es decir, que un supervisor determina lo que necesita hacerse, ayuda a programar a las personas y otros recursos para que el trabajo se haga, ayuda a seleccionar y entrenar personas para que hagan el trabajo, toma decisiones y determina en qué forma se cumplió el plan y como puede mejorarse. Estas actividades las ejecuta diariamente” (Dubraska, 2005, págs. 24-25).

1.1.4.2 Función Asistencial

Dubraska indica que la función asistencial “está referida a la práctica profesional en cuanto a los cuidados asistenciales y asesoramiento al paciente y a su familia en lo referente a los cuidados de salud. Al respecto Kron, T.; señala que la Enfermería asistencial se basa en la “educación especializada,

criterio y pericia basados en el conocimiento de principios científicos diversos”. Es decir en la práctica durante el desempeño laboral se incluye los cuidados asistenciales y asesoramiento del paciente y su familia acerca de las necesidades de la salud.

Lo citado, es compartido por la autora de esta investigación , dado a que sí las enfermeras y enfermeros adscritos a las unidades clínicas aplican sus Competencias Profesionales para identificar, interpretar, analizar y seleccionar cursos de acción, para dar solución a los problemas vivenciados por el paciente, estará cumpliendo sus actividades asistenciales, éstas en el método resolución de problemas que en palabras de Abdellah, F.G.; autora de la teoría veintiún problemas de Enfermería, citada por Marriner Tomey, A. “la enfermera clínica puede valorar al paciente, establecer un diagnóstico enfermero y planificar las intervenciones”, aplicando en sus acciones profesionales las bases científicas de Enfermería” (Dubraska, 2005, págs. 23-24).

1.1.4.3 Función Docente

Referente a esta función, Dubraska indica “se hace necesario promover el afianzamiento de las competencias cognitivas del profesional de Enfermería mediante acciones individuales y colectivas desarrolladas con el paciente. Señala Kron, T. que el hecho de que las enfermeras reciban su licenciatura, al aprobar exámenes comunes a nivel nacional, implica que todas ellas tienen una experiencia educativa similar, en lo referido al profesional de Enfermería está encargado de la preparación académica y profesionalización para mejorar en la sociedad la visión de los cuidados de Enfermería, atención al paciente mediante el cumplimiento de los diversos deberes, normas, y toda la base legal y ética que rige a esta profesión.

El profesional de Enfermería, debe estar informado sobre las nuevas especialidades de adiestramiento y capacitación lo que redundará en beneficio para su desempeño. Con ello se pretende lograr un mejoramiento profesional elevando el nivel de conocimientos de dichos profesionales.

Al respecto, Urbina Laza, O.; y Barazal Gutiérrez, A. señala que en esta área docente el profesional en Enfermería deberá estar capacitado (a) para diseñar, ejecutar y evaluar programas de capacitación dirigidos al equipo de

Enfermería. Voluntarios y otros actores relevantes para la optimización del cuidado que se otorga a las personas, familias y comunidades. Esto resalta que las actividades docentes están presentes en cualquier profesional en Enfermería cuando en cada momento imparte una enseñanza a los compañeros del hospital y a los futuros Licenciados en Enfermería. Esto va en sintonía con el área de investigación ya que ambos son básicos para un enfermero que tiene el reto de profesionalizarse día a día” (Dubraska, 2005, págs. 25-26).

1.1.4.4 Función de Investigación

Dubraska citó a Abdellah, F.G. y Levine, E. quienes “afirman que las enfermeras investigadoras, tienen que aprovechar la oportunidad y hacer un esfuerzo mayor para que la sociedad conozca los resultados de la labor de la investigación. Esto conlleva a aplicar los conocimientos adquiridos por las investigaciones realizadas en la atención, cuidados de pacientes y en otras áreas de trabajo.

Es por ello que los profesionales de Enfermería centran sus estudios, a través de la vivencia continua de la atención y cuidados con los pacientes, quienes aportan el enriquecimiento para incentivar a los enfermeros (as) en el área de la investigación, Para Abdellah, F.G y Levine, E dice que” funciona como guía y control de los esfuerzos de un grupo humano, para alcanzar un fin determinado...El objetivo central es la promoción de la salud y la disminución de la morbilidad de las poblaciones”, por tal motivo los profesionales de Enfermería incrementan cada vez más su preparación académica para alcanzar en la atención directa los mejores cuidados, optimizando la salud del paciente.

De acuerdo a lo planteado señala Haine J. “Las enfermeras colaboran con otros profesionales de salud para determinar las normas de los cuidados a los pacientes”. Es decir que el análisis crítico al momento de recibir cualquier información conlleva a este profesional a dar su criterio sobre bases lógicas, razonables a través de los conocimientos adquiridos por la experiencia y el estudio para optimizar la calidad de los cuidados de Enfermería” (Dubraska, 2005, págs. 26-27).

1.1.5 COMPETENCIAS PROCEDIMENTALES.

1.1.5.1 Cuidado de Enfermería:

Según Espino el cuidado es una actitud, es un “modo de ser” es como la persona humana se estructura y se realiza en el mundo con nosotros.

El cuidado en Enfermería supone dialogo y construcción de significados compartidos con respeto. En el proceso del cuidado se considera la enfermera(o) y el paciente son dos personas que actúan en conjunto para el mismo fin, ocurriendo una intersubjetividad compartida donde ambos enseñan y aprenden. El cuidado en Enfermería se sustenta en un marco filosófico, en modelos y teorías de Enfermería.

Por otro lado, Peplau y Rogers describen los cuidados de Enfermería como un proceso interpersonal terapéutico; que se trata de una relación humana entre una persona enferma o que tiene necesidad de ayuda y una enfermera formada con competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales que le permiten reconocer las necesidades de ayuda y responder a estas, Enfermería es una ciencia humana de experiencias de salud, enfermedad, curación y que son realizados en una transacción de cuidados humanos, personales, científicos, técnicos, humanos y éticos (León, 2017).

1.1.5.2 Administración de tratamiento

Son las acciones que se efectúan para la administración de un medicamento por algunas de las vías de aplicación, con un fin determinado, el objetivo es lograr una acción específica mediante la administración de un medicamento, ya sea con fines preventivos, diagnósticos, terapéuticos.

Son actividades de Enfermería que se realizan bajo prescripción médica en las cuales la enfermera(o) deben enfocarla a reafirmar los conocimientos y aptitudes necesarias para aplicar un fármaco al paciente, evaluar los factores fisiológicos, mecánicos de acción y las variables individuales que afectan la acción de las drogas, los diversos tipos de prescripciones y vías de administración, así como los aspectos legales que involucran una mala práctica de la administración de medicamentos

La toxicidad de un fármaco son los efectos adversos en un tejido u organismo vivo puede deberse a una sobredosificación, a una alteración del metabolismo

o excreción del medicamento. La toxicidad puede evitarse teniendo especial cuidado en la dosificación del medicamento y estando alerta a signos de toxicidad.

Las reglas de seguridad para la administración de medicamentos conocidos como los cinco puntos correctos. Medicación correcta, dosis correcta, vía correcta, hora correcta, paciente correcto (Dubraska, 2005, págs. 36-37).

1.1.5.3 Prevención de infecciones:

La vigilancia epidemiológica es uno de los instrumentos de la salud pública con mayor aplicación en el mundo para registrar sistemáticamente la ocurrencia de enfermedades y sus determinantes en un área geográfica determinada, con la finalidad de conocer su frecuencia y sus tendencias así como para llevar acciones sanitarias para su control o eliminación. Se define la vigilancia epidemiológica como la recopilación, análisis, e interpretación sistemática constante de datos utilizados en la planificación ejecución y evaluación de intervenciones en salud pública dirigidos a prevenir y o controlar los riesgos y daños a la salud (Dubraska, 2005, págs. 37-38).

1.1.6 COMPETENCIAS ACTITUDINALES

1.1.6.1 Comunicación en salud

Según Mosquera citó que para “la OMS la comunicación en salud abarca el estudio y el uso de estrategias para informar e influencia decisiones individuales y comunitarias que mejoren la salud pública y personal, también puede contribuir en aspectos de la prevención de la enfermedad incluyendo médico paciente, la construcción de mensajes y campañas de salud pública en conjunto con la diseminación de información concerniente a riesgos para los individuos y las poblaciones o comunicación preventiva. En el siglo XXI el impacto social de las TICs, el incremento del uso de internet para la búsqueda de información en salud. Por otro lado el internet ha adquirido una gran importancia en el intercambio de experiencias en salud pública y en particular en el campo de la comunicación para el desarrollo de la salud demostrando su naturaleza interdisciplinaria la cual es esencial para el éxito de sus programas. Actualmente la OPS viene liderando el currículo para formación de comunicadores en salud basado en competencias” (Mosquera, 2003, pág. 1).

1.1.6.2 Empatía

“Es la intención de comprender los sentimientos y emociones, intentando experimentar de forma objetiva y racional lo que siente otro individuo, la empatía hace que otras personas se ayuden entre sí. Cuando un individuo consigue sentir el dolor o el sufrimiento de los demás poniéndose en su lugar tiene el deseo de ayudar y actuar siguiendo los principios morales. La persona empática se caracteriza por tener afinidades e identificarse con otra persona, es saber escuchar a los demás entender sus problemas y emociones” (Significados.com, 2018). “Es importante que la empatía se vuelva una actitud común y normal entre nosotros porque de eso dependerá el bienestar de una comunidad. Esto se debe a que ser solidario escuchar al otro acompañarlo en su sufrimiento o ayudarlo es aquello que nos hace humanos y nos enriquece como seres humanos. La empatía es aquella capacidad o habilidad que permite a una persona entender el estado de ánimo de otra, sin necesidad de que se lo digan y ponerse en su lugar en distintas situaciones” (Bembibre, 2016).

1.1.6.3 Respeto

Concepto: del latín *respectus*, que significa “atención” o “consideración,” según la real academia española el respeto está relacionado con la acotación o veneración que se hace a alguien. El respeto incluye miramiento consideración y deferencia. Saber respetar a los demás es esencial ya que representa valorar y tolerar las diferencias y comprender que ellas nos hacen crecer. El respeto y la responsabilidad es reconocer apreciar y valorar a la persona así como a los demás y a su entorno, es establecer hasta donde llegan sus posibilidades de hacer o no hacer como base a toda convivencia en sociedad. Significa valorar a los demás, acatar su autoridad y considerar su dignidad (Martinez A. M., 2015, pág. 52).

1.1.6.4 Responsabilidad

Proviene del término latino *responsum* (ser capaz de responder. corresponder con otro) “la responsabilidad es un valor que está en la conciencia de la persona” que estudia la ética sobre la base de la moral en la práctica se establece la magnitud de dichas acciones y de cómo afrontarlas de la manera

más positiva e integral para ayudar en un futuro. Una persona se caracteriza por su responsabilidad porque tiene la virtud de tomar una serie de decisiones de manera consciente, sino también de asumir las consecuencias (Nuñez, 2014).

1.1.7 DESEMPEÑO PROFESIONAL

1.1.7.1 Definición

El desempeño profesional del enfermero(a) es un comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente su deber o sus obligaciones frente a un puesto de trabajo.

A nivel nacional la evaluación del desempeño laboral es la principal herramienta para propiciar la mejora del desempeño de sus recursos humanos y en consecuencia de la organización, contar con un adecuado sistema de evaluación del desempeño en una condición indispensable para lograr altos niveles de competitividad.

En tanto la preocupación de los organismos internacionales ha dado siempre una gran importancia al desempeño laboral de los trabajadores en el campo de la salud y se han pronunciado sobre sus conocimientos y funciones.

En este sentido, Bautista citó que la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consideran que el trabajador de salud debe tener una serie de conocimientos para que pueda realizar lo que corresponde dentro de los servicios de salud (Torres, 2004).

La competencia profesional está presente en los procesos de salud y se desarrollan en los diferentes servicios de las instituciones de salud, siendo la capacidad cognitiva, “el conocimiento de un profesional que ha sido instruido verificado su aptitud y experiencia ha sido demostrado”.

En el desempeño profesional destacan estos autores lo desempeñado por los profesionales con su capacidad cognitiva que es la herramienta fundamental para el análisis y resolución de los problemas inherentes a su quehacer profesional, o a los problemas de salud en general.

Partiendo de lo anteriormente señalado la capacidad cognitiva en los profesionales de Enfermería, es la base inicial para el análisis en las situaciones que enfrentan diariamente con la interpretación del razonamiento crítico para solucionar los problemas del servicio.

El profesional de Enfermería realiza sus actividades en el marco del cumplimiento en una serie de funciones, conocidas como: asistencial, administrativa, docencia e investigación, para desempeñar con efectividad, el cuidado de Enfermería en cada uno de los pacientes asignados en el turno laboral.

Es decir, que el desempeño profesional de Enfermería debe sustentarse en una práctica asistencial, basada en sólidos conocimientos científicos y humanísticos, aplicando como herramienta fundamental el Proceso de Atención de Enfermería, para proporcionar atención integral a los pacientes bajo su cuidado, mediante la solución de problemas de Enfermería. Abdellah, F. G y Levine. E. definen la Enfermería como “un acto y una ciencia integrados por la actitud, las competencias intelectuales y las habilidades técnicas de la enfermera en la capacidad, el deseo de ayudar a la gente, tanto si están enfermos como si no lo estan y de cubrir sus necesidades de salud” (Soto-Fuentes, Reynaldos-Grandón, Martinez-Santana, & Jerez-Yañez, 2014).

1.1.7.2 Factores Para la Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización. La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.

Para el proceso de la evaluación del desempeño profesional en el trabajo pueden utilizarse varios métodos, con el fin de estructurar cada uno de estos, en un método de evaluación adecuado al tipo y a las características de los evaluados. Para la obtención de resultados, el Ministerio de la Salud (MINSA) utiliza una ficha de evaluación del desempeño profesional. Éste método engloba los siguientes factores:

1.1.7.2.1 Planificación: Califica la capacidad para ejecutar y evaluar el trabajo propio de su personal a su cargo, así como la habilidad para

racionalizar los recursos asociados (Dirección Regional de Salud Huanuco, 2015). Asimismo, el concepto desde el enfoque de la planificación y gestión sanitaria indica que es un “proceso continuo de previsión de recursos y de servicios necesarios para conseguir los objetivos determinados según un orden de prioridad establecido, permitiendo elegir la o las soluciones óptimas entre muchas alternativas; esta elección, toma en consideración el contexto de dificultades, internas y externas, conocidas actualmente o previsibles en el futuro” (Pineault & Daveluy, 1994). Donde los objetivos deberán ser claros y concisos, realistas y proporcionados. Las actividades se programan de forma estructurada, de manera que varias acciones o tareas con una misma finalidad se constituya en una sola actividad. Las personas que llevan a cabo la actividad, son las que tienen en forma implícita en su función profesional, una responsabilidad que la enfermera(o) tiene del cuidado y mantenimiento de la salud, o aquellas a quienes se les asigna una responsabilidad derivada del cargo institucional que ocupan en la organización (Durán Escribano & Mompart García, 2009).

1.1.7.2.2 Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas (Dirección Regional de Salud Huanuco, 2015). Otra definición es indicada se halla en la revisión realizada por Garcia, Paredes y Rivas donde citan a Diego Gracia quien define responsabilidad como el principio de la moralidad está en el hecho de que los seres humanos se sienten “responsables” de sus actos y por tanto, internamente “obligados” a actuar de una manera determinada. La responsabilidad y la obligación son fenómenos directamente derivados del hecho de la racionalidad. En este sentido, se asocia a la “conciencia”, es decir, a la obligación de rendir cuenta de los propios actos. Siendo la responsabilidad ética, la obligación de responder por los propios actos desde la perspectiva moral. La conciencia ética es con sustantiva al hombre, de tal manera que es imposible pensar en un ser humano carente de ella, sin capacidad de raciocinio, de reflexionar, de retener en la memoria de un modo vivo

el pasado, de proyectar el futuro, de indagar el sentido de la vida (García, Paredes, & Rivas, 2012).

1.1.7.2.3 Iniciativa: Califica el grado de la actuación laboral espontanea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad (Dirección Regional de Salud Huanuco, 2015). Por otro lado, Tarazona (2018) define la iniciativa como “una actitud de conducta para iniciar y cumplir un trabajo, una capacidad asociada a tomar decisión para ejecutarlo, obviamente considerando que es una mejor alternativa, en cuanto a oportunidad de solucionar problemas, que finalmente servirán para cumplir el objetivo. En el instrumento se evalúa y califica de grado de iniciativa del trabajador” (Tarazona Reyes, 2018, pág. 44).

1.1.7.2.4 Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajadores encomendados (Dirección Regional de Salud Huanuco, 2015). En el trabajo de Tarazona (2018) indicó que oportunidad es “la capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado para ello”, asimismo complementa mencionando que “al comprometernos, ponemos al máximo nuestras capacidades para sacar adelante la tarea encomendada. Teniendo en cuenta que conocemos las condiciones que estamos aceptando y las obligaciones que éstas nos conllevan, ya que supone un esfuerzo permanente hacia la consecución del objetivo establecido” (Tarazona Reyes, 2018, pág. 45)

1.1.7.2.5 Calidad de Trabajo: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación de trabajo encomendado (Dirección Regional de Salud Huanuco, 2015).

En el artículo “Los diferentes conceptos de calidad en salud” de la Universidad Esan se menciona varios enfoques del concepto de calidad del trabajo sanitario citando que es "el tipo de atención que se espera que va a maximizar el bienestar del paciente, una vez tenido en

cuenta el balance de ganancias y pérdidas que se relacionan con todas las partes del proceso de atención".

De la misma forma, el mismo artículo hace referencia a la definición por la Organización Mundial de Salud (OMS) que precisa: "la calidad de la asistencia sanitaria es asegurar que cada paciente reciba el conjunto de servicios diagnósticos y terapéuticos más adecuado para conseguir una atención sanitaria óptima, teniendo en cuenta todos los factores y los conocimientos del paciente y del servicio médico, y lograr el mejor resultado con el mínimo riesgos de efectos iatrogénicos y la máxima satisfacción del paciente con el proceso" (Universidad Esan, 2016).

1.1.7.2.6 Confiabilidad y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones del desempeño debe conocer y guardar reserva (Dirección Regional de Salud Huanuco, 2015). Según una cita extraída por Tarazona (2018) del trabajo de Arendes: "En el mundo laboral la confianza es un factor determinante para el establecimiento de relaciones signadas por la fortaleza y el vigor en el desempeño diario. Generalmente, el personal de confianza es catalogado como un buen empleado. Encargar o poner al cuidado de una o varias personas los secretos de la compañía no es una tarea fácil, cuando la regla fundamental es la buena fe. Ello, independientemente de las cualidades y destrezas intelectuales y físicas que debe reunir la persona seleccionada para ocupar estas posiciones. Las relaciones de confiabilidad entre jefes, gerentes y subalternos son un tema de tanta trascendencia que sociólogos, psicólogos, abogados y especialistas en recursos humanos lo han estudiado durante mucho tiempo" (Tarazona Reyes, 2018, págs. 45-46).

1.1.7.2.7 Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo (Dirección Regional de Salud Huanuco, 2015). Del mismo modo, González indica que las relaciones interpersonales son "el cuidado que exige una relación interpersonal demanda habilidades que se adquieren con la

experiencia de ser cuidador, al igual que con el tiempo de experiencia de la enfermera, para trascender y establecer la relación persona a persona. En conclusión, la experiencia genera en la enfermera una percepción personal de competencia donde surgen la destreza, la confianza en sí, la habilidad en la relación y en la comunicación, para despertar en el paciente su interés y atención, y producir un cambio en su comportamiento” (González, 2007).

1.1.7.2.8 Cumplimiento de las normas: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos, entre otros) (Dirección Regional de Salud Huanuco, 2015). Tarazona (2018) cita a Sanchez, que indica que “las normas se internalizan y aceptan por cada uno de nosotros y, aunque puede haber algunas normas que no nos agraden, normalmente sentimos conformidad ante ellas, ya que una de las bases de las normas es la ética y la moralidad” (Tarazona Reyes, 2018, pág. 47)

1.2 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

A NIVEL INTERNACIONAL

- Soto-Fuentes, Reynaldos-Grandón, Martínez-Santana, & Jerez-Yañez (2014)** indicaron mediante su investigación **“Competencias para la enfermera/o en ámbito de gestión y administración: Desafíos actuales de la profesión”** que las competencias laborales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación respecto a los niveles requeridos en el empleo. Representan una combinación dinámica de atributos en relación con el conocimiento y su aplicación, y las actitudes y responsabilidades. Las competencias laborales son, al igual que las de egreso, una construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo, pero se diferencian en que se dan en una situación real de trabajo que se obtiene, no solo a través de la instrucción, sino también mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones laborales. Por otra parte, el alcance de la formación universitaria es más amplio que la formación por competencias específicas, abarca al estudiante en su integridad. Esto último permite que un profesional cuente con los conocimientos, las destrezas y actitudes necesarias para revisar los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. Las competencias de egreso no son iguales a las competencias laborales, si bien son predecesoras de estas. El perfil de egreso describe las competencias mínimas que debe tener una persona al terminar sus estudios para incorporarse al ejercicio laboral, mientras que el perfil laboral es el conjunto de competencias para el ejercicio de una profesión. Es importante destacar que adquirir el estándar de desempeño adecuado en todas las competencias que requiere un profesional resulta muy difícil para el estudiante egresado. Sin embargo, es imprescindible que la formación profesional esté involucrada con el mercado laboral para entregar las competencias laborales mínimas a fin de responder a demandas complejas. Esta capacidad debe estar respaldada por conocimientos pertinentes y en coherencia con los principios éticos que sustenta quien la ejerce. Al revisar los estudios que se relacionan con el desarrollo de las competencias en Enfermería existe una concordancia con las definiciones analizadas. En general, los que analizan las competencias de Enfermería las enfocan como un factor esencial para garantizar una atención de la salud segura

y de calidad (Soto-Fuentes, Reynaldos-Grandón, Martínez-Santana, & Jerez-Yañez, 2014).

- **Cagliore & Díaz (2013)** publicó en su investigación **“Competencias en la atención primaria en Salud de los egresados de la carrera de Enfermería”** en su objetivo fue indagar la opinión de los egresados de la escuela de Enfermería sobre la formación académica recibida para determinar la correspondencia entre las competencias adquiridas en su formación y su desempeño laboral. Cuyos resultados fueron se evidencia un predominio del 80% del género femenino. el 76% de los egresados tenía entre dos y cinco años de haber culminado la carrera. El 82 % laboraba en centros hospitalarios públicos, cumpliendo funciones de Enfermería. Un 60% considera que las competencias adquiridas para realizar actividades de la promoción de salud son pertinentes. Igualmente un 87% opino que los conocimientos obtenidos sobre el cuidado integral a la población infantil adolescente y adulto son suficientes. También un 85% expreso que los conocimientos adquiridos para analizar el contexto social y aplicar acciones de salud fueron aceptables. Conclusiones: la mayoría de los egresados valoraron positivamente la formación recibida en la escuela de Enfermería la opinión del egresado proporciona información valedera y confiable de sus experiencia laboral y revela la necesidad de actualizar el perfil académico profesional y el perfil laboral (Cagliore & Díaz, 2013).
- **Muñoz Gonzalez et al. (2013)** realizaron la edición del libro titulado **“Educación Superior en América Latina: reflexiones y perspectivas en Enfermería”** donde recopila las experiencias del proyecto Tuning en diversas universidades latinoamericanas concluyendo lo siguiente:
 - Es importante identificar y consensuar las competencias genéricas y específicas, además de la aparición de nuevas competencias.
 - La Enfermería al tener una participación en los cuidados de la salud en todo el ciclo de la vida requiere una definición adecuada para emparejar currículos y créditos transferibles reto para el futuro en la educación latinoamericana es por ello que surge el “meta-perfil” como una alternativa al desafío.
 - En los países donde se realizó la investigación se llegó a verificar la existencia de elementos comunes que llevan a reafirmar una meta-perfil propuesta (Muñoz Gonzalez, y otros, 2013).

- **Latrach-Ammar, et al. (2011)** realizó un estudio descriptivo tipo transversal junto a un grupo de especialistas de la Escuela de Enfermería de la Universidad Mayor de Chile sobre "**Importancia de las competencias en la formación de Enfermería**". Cuyas conclusiones indican:
 - “Los profesionales de Enfermería y estudiantes en su última etapa de formación perciben las competencias evaluadas como indispensables para el desarrollo profesional en diferentes niveles.
 - La competencia educativa fue percibida en un 84% como indispensable para el desarrollo profesional.
 - La competencia de investigación fue evaluada como indispensable para el desarrollo profesional por las enfermeras con grado de jefatura en el 90,2% de los casos, y para las enfermeras clínicas en el 84%.
 - En la competencia general los resultados evaluados en ambos colectivos de profesionales de Enfermería la perciben como indispensable para el desarrollo profesional sobre el 84%.
 - Concluyendo que un currículo basado en competencias, elaborado y compartido con los participantes del proceso educativo en las escuelas de Enfermería es útil, lo que permite:
 1. Realizar una gestión universitaria de calidad.
 2. Fortalecer el nexo docente-asistencial.
 3. Permitir a las escuelas de Enfermería evaluar las competencias de egreso de sus estudiantes en el marco de los procesos de autoevaluación frente a un modelo de acreditación.
 - Ofrecer las herramientas necesarias a los futuros profesionales de Enfermería para la adquisición de competencias que permitan promover el desarrollo de atributos y valores de acuerdo con las necesidades de la sociedad donde se encuentran inmersos” (Latrach-Ammar, y otros, 2011).
- **Muñoz Jofré, Latrach-Ammar, González Vacarezza, & Araya Novoa (2010)** en su investigación titulada “**Evaluación de competencia del nivel bachiller: aseguramiento de la calidad en la formación de estudiantes de Enfermería**” cuyo objetivo fue construir un método de evaluación de competencias del nivel de bachiller de la escuela de Enfermería como plan piloto y modelo que permita

garantizar la calidad de formación del futuro profesional de Enfermería. Donde sus resultados obtenidos fueron que el 41% de los estudiantes tuvo un desempeño efectivo, 31% desempeño excepcional y un 28% requiere mejoramiento. Conclusiones: el sistema de evaluación fue validado, la rúbrica facilitó la categorización del nivel de desempeño; un tercio de los estudiantes debe realizar medidas remediabiles para mejorar el desempeño (Muñoz Jofré, Latrach-Ammar, González Vacarezza, & Araya Novoa, 2010).

A NIVEL NACIONAL

- **Gutierrez (2005)** mediante la tesis doctoral titulada **“Diagnostico curricular de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa y propuesta de perfil profesional”**, su investigación conllevó a las siguientes conclusiones:
 - “Las Egresadas en su mayoría, no sienten Satisfacción con la Formación Profesional recibida por múltiples deficiencias en la selección de contenidos y experiencias de aprendizaje, tiempo asignado a las ciencias básicas y clínicas, formación de investigación científica; parámetros que afectaron sus aspiraciones profesionales e inserción laboral y desempeño.
 - El actual Currículo, no ha sido elaborado de acuerdo a los elementos básicos de la Planificación Curricular, a nivel Macro, Meso y Micro, causa principal de las deficiencias detectadas, la Estructura Curricular analizada, no se fundamenta en los Principios Básicos de la Doctrina Curricular, causa de distorsión, incoherencia e incongruencia en el Plan de Estudios.
 - Del análisis de los Sílabos de las Asignaturas se ha comprobado una marcada orientación intelectualista, por cuanto la mayoría de los objetivos de las asignaturas se refieren al campo cognoscitivo, descuidando los aspectos afectivo y psicomotor de la educanda/o y la gran mayoría de las docentes no contribuye acertadamente a la Formación de los rasgos del Perfil Profesional de la futura Enfermera, por cuanto se interesan más por los contenidos de las asignaturas, descuidando la formación de sus cualidades personales (Indicadores “Alfa”) y capacitación en el ejercicio de las funciones (Indicadores “Beta”) que desempeñaran en su vida profesional.

- El actual Perfil Profesional de la Licenciada/o de la Facultad de Enfermería, no está claramente definido porque no se han precisado los elementos que lo conforman, como son: rasgos básicos deseables en la personalidad de las futuras egresadas conocidos como indicadores “ALFA” y rasgos básicos deseables en el campo ocupacional de la futura enfermera, es decir: funciones, roles o áreas de incumbencia donde se desempeñara, o indicadores “BETA” (Gutierrez, 2005).
- **Tarazona (2018)** en su tesis de maestría titulada **“Evaluación de desempeño y conducta laboral en enfermeras del hospital Cayetano Heredia 2017”**, abordó a las siguientes conclusiones:
 - Primero. Por medio de los resultados obtenidos a través de la evaluación del desempeño y conducta laboral se logró identificar qué factores inciden directamente en el cumplimiento de funciones y responsabilidades de las enfermeras profesionales del Hospital Cayetano Heredia, considerando que cada factor contiene cinco (5) niveles valorativos, calificados objetivamente por cada evaluador, quienes señalaron en el momento de la calificación, el que más se adecua al desempeño y conducta laboral del evaluado.
 - Segundo. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor planificación, encontrándose. Un 47,50% de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, planifica con facilidad las actividades. Aprovechando satisfactoriamente los recursos y son las enfermeras, del régimen laboral CAS (Contratadas), considerando por edad aquellos menores a 30 años, que provienen de Universidades Privadas.
 - Tercero. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor responsabilidad, del 58,50% de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, destacan los enfermeros, del régimen laboral CAS (Contratadas), cuyas edades son menores a 30 años, que provienen de Universidades Privadas, generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.
 - Cuarto. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor iniciativa, Del 61,00% de las enfermeras

evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, destacan los enfermeros, contratados del régimen laboral CAS, menores a 30 años, que provienen de Universidades Privadas, que con frecuencia realizan aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.

- Quinto. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor oportunidad, Del 84,90% de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, destacan los enfermeros, contratados del régimen laboral CAS, cuya edad fluctúa entre 31 a 40 años, que provienen de Escuelas de Enfermería, cumplen con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas.
- Sexto. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor calidad de trabajo. Del 80,00% de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina, y son los enfermeros, contratados del régimen laboral CAS, menores a 30 años, que provienen de Escuelas de Enfermería.
- Séptimo. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor Confiabilidad y discreción. Del 68,80% de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros, destacan las enfermeras, del régimen laboral nombradas, mayores a 50 años, que provienen de Escuelas de Enfermería.
- Octavo. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor relaciones interpersonales, Del 66,80% de las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento, y son las enfermeras, contratadas del régimen laboral CAS, cuya edad fluctúa entre 31 a 40 años, que provienen de Escuelas de Enfermería.
- Noveno. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en el factor cumplimiento de normas, Del 78,00% de

las enfermeras evaluadas del Hospital Cayetano Heredia, que siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución y son las enfermeras, contratadas del régimen laboral CAS, mayores a 50 años, que provienen de Escuelas de Enfermería.

- Decimo. Luego de realizar la evaluación del desempeño y conducta laboral, se pudo medir el nivel de desempeño en las variables asistencia, puntualidad y capacitación en el personal profesional de enfermeras del Hospital Cayetano Heredia, se observó lo siguiente: En el factor Asistencia obtuvieron una calificación buena un 74,9% de los trabajadores, seguido de un 17,8% con calificación mala, finalmente un 7,3% califica una regular asistencia. El personal nombrado representa el 80,8% frente a un 59,3% del personal contratado. Asimismo, las enfermeras y enfermeros califican como de asistencia buena, con valores porcentuales iguales. Igualmente, el personal de enfermeras con más de 50 años destaca con calificación buena, mientras que los trabajadores menores de 30 años, representan un 33,3% con calificación mala.
- Undécimo. En el factor puntualidad del total de enfermeras, un 55,1% son considerados como puntuales, frente a un 44,9% muy impuntual. Destacan como puntuales el personal nombrado con un 58,2% frente a 46,9% del personal contratado. Sin embargo, el valor más alto de calificación muy impuntual se observa en el personal contratado con 53,1% frente a un 41,8% del personal nombrado. Se observa notable diferencia entre las enfermeras que representan el 55,6% frente a un 25,9% de los enfermeros en la calificación de Puntuales. El personal comprendido entre 41 a 50 años representa el mayor porcentaje como puntuales, frente al personal comprendido entre 31 a 40 años calificados como muy impuntuales.
- Duodécimo. En el factor capacitación, no se menciona resultados, en vista de que a este factor se le asignó una calificación promedio de igual valor a todo el personal de enfermeras, considerados en la presente investigación.

NIVEL LOCAL: No se encontraron antecedentes relacionados con las variables en estudio.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1 TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN

2.1.1 Técnica

Se utilizó como método la encuesta y técnica el cuestionario para recopilar información de las variables “Perfil Profesional por Competencias” y “Desempeño Profesional”, de acuerdo al siguiente esquema (ver tabla 1):

Tabla 1 Técnica aplicada de recolección de información por Variable de estudio

Variables de estudio	Técnica	Instrumento
Perfil Profesional por Competencias	Encuesta	Cuestionario
Desempeño Profesional		

Fuente: Elaboración propia.

2.1.2 Instrumentos

Se confeccionó un instrumento para medir el perfil profesional por competencias de los licenciados(as) en Enfermería y fue elaborado por la investigadora siendo validado por juicio de expertos de ambos hospitales del MINSA -Cusco. El instrumento de desempeño fue elaborado por la Universidad de Antioquia y luego validado por la Dirección Regional de Salud de Huánuco y el Ministerio de Salud del Perú para medir el desempeño profesional del enfermero(a) en los diferentes establecimientos de salud (ver tabla 2), cuya estructura es la siguiente:

Tabla 2 Operacionalización de Variables de estudio

Variables de estudio	Indicadores	Item	Subindicadores	Sub ítem 1er nivel
VARIABLE INDEPENDIENTE Perfil Profesional por Competencias	Competencias cognitivas	1	Administrativas	1,2,3,4,5,6
			Asistenciales	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23
			Docencia	24, 25, 26, 27,28, 29
			Investigación	30, 31, 32
	Competencias procedimentales		Cuidados de Enfermería	7, 8, 9, 10, 11, 13
			Administración de tratamiento	12, 26, 27, 29
			Prevención de infecciones	16, 17, 25
	Competencias actitudinales		Comunicación	14, 15
			Empatía	19, 26
			Respeto	27, 28
			Responsabilidad	16, 20, 21, 22, 23, 24, 28, 29, 31, 32
VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño Profesional	Planificación	2	Capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo	1

Variables de estudio	Indicadores	Item	Subindicadores	Sub ítem 1er nivel
			Habilidad para racionalizar los recursos asignados	1
	Responsabilidad		Compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas	2
	Iniciativa		Grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión	3
			Generación de nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	3
	Oportunidad		Cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	4

Variables de estudio	Indicadores	Item	Subindicadores	Sub ítem 1er nivel
	Calidad de Trabajo		Incidencia de aciertos y errores, consistencia	5
			Precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado	5
	Confiabilidad y Discreción		Uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	6
	Relaciones Interpersonales		Interrelación personal	7
			Adaptación al trabajo en equipo	7
	Cumplimiento de las normas		Cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros).	8

Fuente: Competencias - Elaboración propia, Desempeño- MINSA - PERU

2.1.3 Baremo del Instrumento para Perfil Profesional Por Competencias.

Para construir el baremo de perfil profesional por competencias se asigna a cada alternativa de los 32 ítems del instrumento, los siguientes valores según una escala de puntuaciones (ver tablas 3 y 4) (de la Torre & Accostupa, 2013)

Tabla 3 Escala de puntuaciones del instrumento

Alternativa	Valor
Recibió En Forma Suficiente	3
Recibió En Forma Insuficiente	2
No Recibió	1

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4 Rango de resultados del instrumento

Perfil profesional por competencias	Rango
Deficiente	32-63
Regular	64-95
Bueno	96-128

Fuente: Elaboración propia

Según el MINSA para baremar el desempeño profesional se asigna a cada alternativa de los 8 ítems del instrumento (ver tablas 5 y 6), los siguientes valores:

Tabla 5 Escala de puntuaciones del instrumento

Niveles valorativos	Valor
V	5
IV	4
III	3
II	2
I	1

Fuente: Ministerio de Salud del Perú

Tabla 6 Rango de resultados del instrumento

Desempeño Profesional	Rango
Deficiente	8-18
Regular	19-29
Bueno	30-40

Fuente: Ministerio de Salud del Perú

2.2 CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.2.1 Ubicación Espacial

El ámbito geográfico de la investigación son los Hospitales Regional y Antonio Lorena pertenecientes al Ministerio de Salud en la Provincia de Cusco, donde labora la población de estudio.

2.2.2 Ubicación Temporal

- Cronología: de Octubre 2018 a Diciembre 2018.
- Visión temporal: Prospectivo. La información se obtiene en el futuro y se planeó su recojo a propósito de la investigación. Se utilizó fuente directa de los individuos involucrados en el estudio.
- Corte temporal: Transversal. La variable desempeño se midió una sola vez.

2.2.3 Unidades de Estudio

2.2.3.1 Universo

La población en estudio estuvo constituida por 1088 Licenciadas en Enfermería en los Hospitales del Ministerio de Salud (MINSA) - Cusco.

2.2.3.2 Muestra

Se utilizó el Método Probabilístico, para una población finita ya que se conoce el número total de la población con un nivel de confianza del 95% (Bernal, 2010).

La muestra es una parte representativa de la población y se obtiene a partir de la siguiente relación:

$$n \geq \frac{Z_{(1-\alpha/2)}^2 * Npq}{(N-1)(\varepsilon)^2 + Z_{(1-\alpha/2)}^2 * pq}$$

Donde:

N = 1088: Tamaño de la población;

p = 0.73: Probabilidad de éxito;

q = (1-p): Probabilidad que no ocurra el evento estudiado.

e = 5%: Error del estudio.

Reemplazando los valores, se tiene:

$$n \geq \frac{(1,96)^2 * 1088 * 0,73 * (1 - 0,73)}{(1088 - 1)(0,05)^2 + (1,96)^2 * 0,73 * (1 - 0,73)} \geq 238$$

La muestra es de 238 unidades de estudio.

2.3 ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.3.1 Organización:

Se solicitó permiso a las jefas del Departamento de Enfermería para acceder a los diferentes servicios para la aplicación de los instrumentos a las(os) licenciados de Enfermería en los hospitales Regional y Antonio Lorena del Ministerio de Salud (MINSA) – Cusco, 2018.

Para el perfil profesional se hizo entrega a cada enfermera(o) en los diferentes turnos y servicios aplicándoles el cuestionario. Para el instrumento desempeño se les hizo entrega a cada enfermero(a) jefe de los diferentes servicios de los hospitales para que evalué a las licenciadas(os) a su cargo.

2.3.2 Recursos:

2.3.2.2 Recursos Humanos:

Investigadora: Enf. Ricardina Silvia Pacheco Nina.

2.3.2.3 Recursos Físicos:

Materiales e insumos de escritorio

2.3.2.4 Recursos Financieros:

Autofinanciado por la investigadora.

2.3.3 Validación de instrumentos

Este instrumento para su validez fue sometido al proceso de validación de expertos; y la ficha de validación del instrumento. A continuación, se describe la cuantificación de la validación por los expertos (ver tabla 7).

Tabla 7 Cuantificación de la validación por expertos.

Nº	Experto	Opinión del instrumento
1	Vilma Rodriguez Sánchez	Valido
2	L. Dora Linares Tanco	Valido
3	Martha Valdivia Molina	Valido
4	Serapia Elizabeth Huarhua Zapata	Valido
5	Janet Chaparro Velasquez	Valido

Fuente: Elaboración propia

2.3.4 Informe de resultados de la prueba piloto, para medir la confiabilidad

Para el presente estudio se evaluó la confiabilidad de los instrumentos mediante una prueba piloto a 20 Licenciados en Enfermería de Hospitales del Ministerio de Salud (MINSA) - Cusco, obteniendo los siguientes resultados de alfa de Cronbach (ver tabla 8).

Tabla 8 Evaluación de confiabilidad de instrumentos

Instrumento	Valor de Alfa de Cronbach.	Interpretación
Perfil Profesional	0,95	Confiabilidad Muy alta
Desempeño Profesional	0,84	Confiabilidad Muy alta

Fuente: Elaboración propia.

Los instrumentos son confiables, por lo tanto, fueron aplicados para realizar el presente estudio.

2.4 CRITERIOS PARA EL MANEJO DE RESULTADOS:

2.4.1 A nivel de sistematización

a. Tipo de Sistematización:

Los datos obtenidos fueron organizados en una plantilla de datos utilizando la hoja de cálculo Excel, luego estos fueron transferidos a una plantilla de datos del paquete estadístico SPSS versión 25 para su análisis.

b. Clasificación:

Matriz de Sistematización.

c. Codificación:

Numérica (Etiquetas).

d. Recuento:

Matrices de conteo.

e. Tabulación:

Para realizar los análisis correspondientes, en principio se debe de sistematizar toda la información recogida mediante los instrumentos aplicados, vaciando los resultados obtenidos a una base de datos, seguidamente fueron clasificados, categorizados, y se realizó las presentaciones en tablas y figuras, luego se analizó e interpreto los resultados, finalmente la discusión.

Para la validación de la hipótesis, de acuerdo al tipo y diseño de la investigación, se utilizó la prueba chi cuadrado de independencia, para determinar la relación entre el perfil y el desempeño, mediante el uso de recursos y herramientas informáticas como el Excel y el SPSS V25.

f. Gráficos:

Gráfico de barras.

2.5 ASPECTOS ÉTICOS DEL ESTUDIO

La investigación se llevó a cabo respetando los principios fundamentales de ética de la Declaración de Helsinki que rigen la actividad investigadora:

- Principio de respeto a la dignidad humana: los licenciados(as) tuvieron la libertad de participar en forma voluntaria, así como la libertad de retirarse en el momento que deseen.
- Principio de justicia: todos los seres humanos tienen iguales derechos para alcanzar lo necesario y su pleno desarrollo.
- Principio de la beneficencia: es la obligación moral que tiene todo ser humano de hacer el bien a los otros.

- Consentimiento informado: se les informó que los datos obtenidos serán guardados en forma rigurosa y confidencial a la que tuvo acceso solo la investigadora, se incluyó un formulario de consentimiento informado rubricando su participación voluntaria, luego de una explicación completa sobre la investigación.



CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se muestran los datos obtenidos de los instrumentos de medición sobre el Perfil Profesional por Competencias del Licenciado(a) de Enfermería y el Desempeño Profesional, aplicado a las enfermeras de los hospitales del MINSA- Cusco, los que fueron organizados y resumidos con respecto a las dimensiones de cada variable de estudio

La Escala de Perfil Profesional por Competencias del Licenciado(a) de Enfermería contempla las dimensiones: Competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales, mientras que para la Escala de evaluación del desempeño profesional del Licenciado(a) de Enfermería se considera las dimensiones: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de las normas.

En base a la aplicación de los instrumentos, se organizaron los resultados en tablas de frecuencias y gráficos de barra, posteriormente se comprobó la hipótesis de investigación por medio de la prueba chi-cuadrado y Tau-b de Kendall con un nivel de confianza al 95%.

RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE PERFIL PROFESIONAL

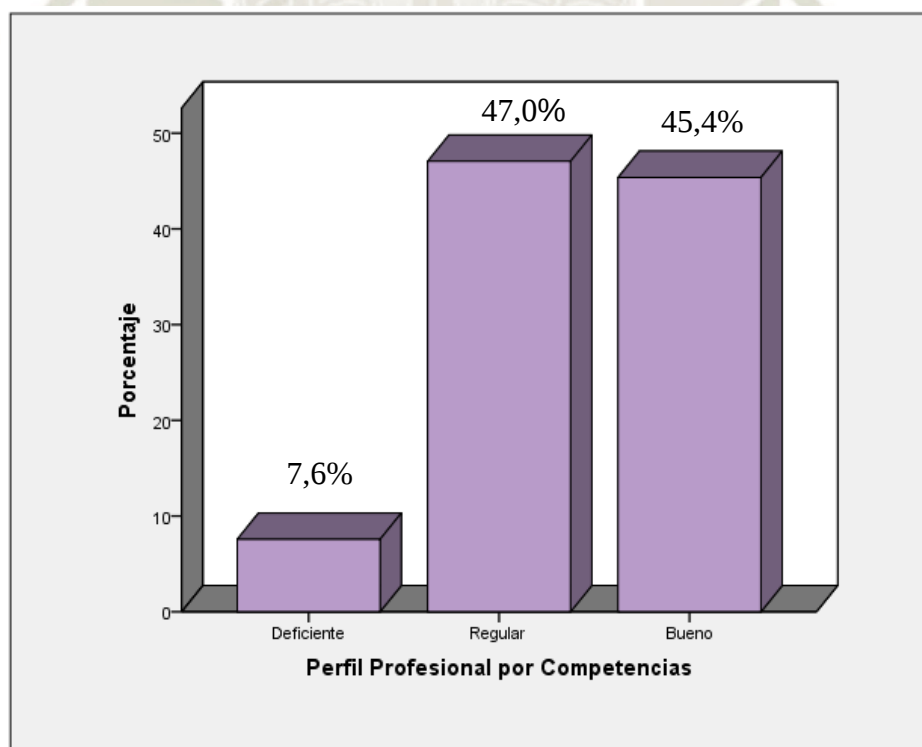
3.1. PERFIL PROFESIONAL POR COMPETENCIAS DEL LICENCIADO(A) EN ENFERMERÍA DE LOS HOSPITALES DEL MINSA CUSCO, 2018

Tabla 9 Perfil Profesional por Competencias del Licenciado(a) de Enfermería de los hospitales del MINSA-Cusco, 2018

Perfil Profesional por Competencias	Frecuencia (N)	Porcentaje (%)
Deficiente	18	7,6
Regular	112	47,0
Bueno	108	45,4
Total	238	100,0

Fuente: Elaboración propia

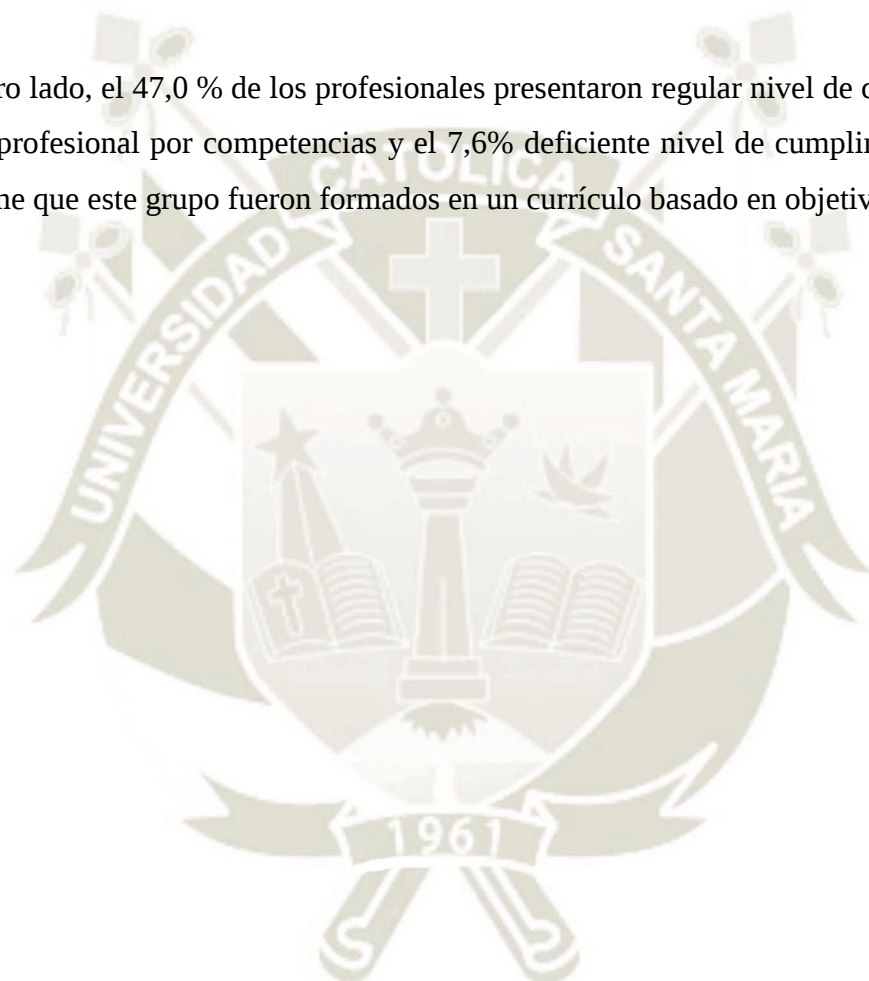
Figura 1 Perfil Profesional por Competencias del Licenciado(a) de Enfermería de los hospitales del MINSA-Cusco, 2018



Fuente: Elaboración propia

Del 100% de profesionales de Enfermería que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud en la ciudad del Cusco, el 45,4% de los profesionales presentó un nivel bueno de cumplimiento del perfil profesional por competencias elaboradas por el Colegio Profesional de Enfermeros del Perú en función de las necesidades actuales del mercado laboral que se infiere fueron formados mediante un perfil basado en competencias por la Escuela Profesional que cuenta con el licenciamiento por SUNEDU en Cusco o realizaron una especialización de postgrado que mejoró las competencias adquiridas en pregrado.

Por otro lado, el 47,0 % de los profesionales presentaron regular nivel de cumplimiento del perfil profesional por competencias y el 7,6% deficiente nivel de cumplimiento, donde se presume que este grupo fueron formados en un currículo basado en objetivos.



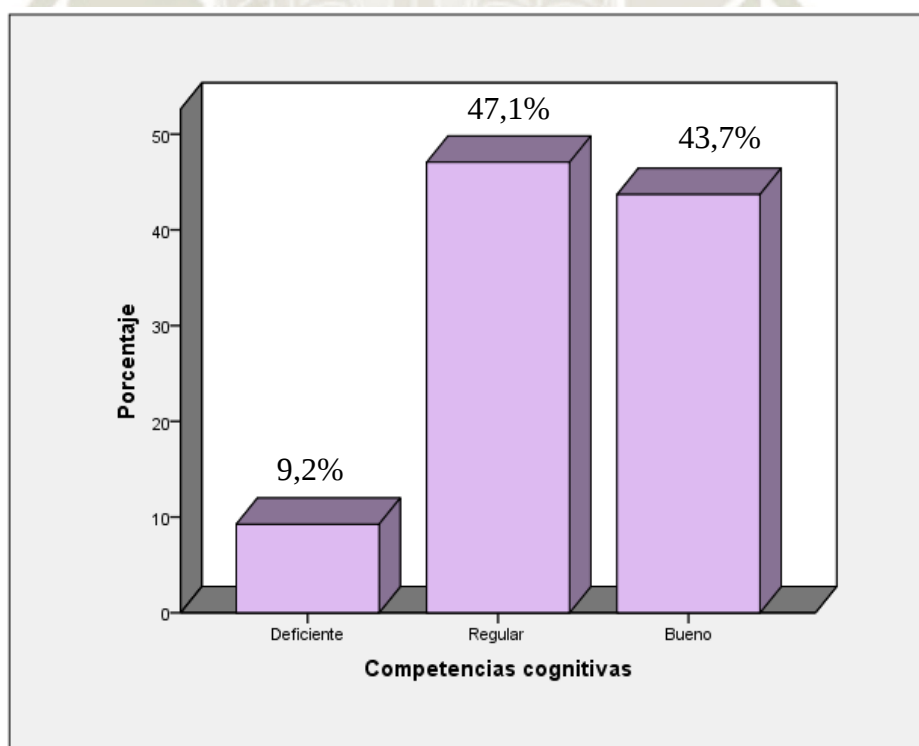
3.2. COMPETENCIAS COGNITIVAS DEL LICENCIADO(A) DE ENFERMERÍA EN LOS HOSPITALES DEL MINSA-CUSCO, 2018

*Tabla 10 Competencias cognitivas del Licenciado(a) de Enfermería de los hospitales del
MINSA-Cusco, 2018*

Competencias cognitivas	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	22	9,2
Regular	112	47,1
Bueno	104	43,7
Total	238	100,0

Fuente: Elaboración propia

*Figura 2 Competencias cognitivas del Licenciado(a) de Enfermería de los hospitales del
MINSA-Cusco, 2018*



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a las competencias cognitivas presentes en los profesionales de Enfermería que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud en la ciudad del Cusco, se evidenció que el 47,1% presentó un nivel regular de cumplimiento del conjunto de necesidades del mercado ocupacional y el 43,7% un nivel bueno de cumplimiento de competencias cognitivas definidas por el Colegio de Enfermeras. Sólo el 9,2% de profesionales de Enfermería reportó un nivel deficiente de cumplimiento de las competencias cognitivas.

Es decir que la mayoría de profesionales de Enfermería consideró que las competencias del “saber del profesional” asociadas a sus funciones en su formación de pregrado fueron satisfactorias siendo indistinto el tipo de currículo aplicado.

Tabla 11 Funciones de competencias cognitivas de Licenciado(a) de Enfermería de los hospitales del MINSA-Cusco, 2018

Funciones de competencias cognitivas	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Administrativas	25	10,5	132	55,5	81	34	238	100
Asistenciales	23	9,7	100	42	115	48,3	238	100
Docencia	23	9,6	137	57,6	78	32,8	238	100
Investigativa	26	10,9	146	61,4	66	27,7	238	100

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la función administrativa el 55,5% de los profesionales de Enfermería que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud en la ciudad del Cusco, presentaron un regular nivel de cumplimiento de competencias y el 34% tiene cumplimiento bueno. Este resultado indicó que la mayoría de profesionales de Enfermería percibió que las competencias cognitivas de toma de decisiones para asignar recursos en su labor cotidiana fueron satisfactorio en relación a su formación de pregrado.

El 42% de los profesionales de Enfermería presentaron en el cumplimiento de competencias

de la función asistencial un nivel regular y el 48,3% cumplimiento de nivel bueno. Igualmente, la mayoría de los profesionales de Enfermería apreció que su conocimiento para valorar, diagnosticar y planificar intervenciones en su labor fue satisfactorio en relación a las competencias elaboradas por el Colegio Profesional de Enfermeros del Perú.

Por otra parte el cumplimiento de las competencias cognitivas en la función de docencia tuvo una tendencia de regular en un 57,6%, bueno en un 32,8%. Según las competencias de mercado laboral, la mayoría de profesionales de Enfermería de los hospitales del Ministerio de Salud en la ciudad del Cusco percibió como satisfactorio su conocimiento para diseñar, ejecutar y evaluar programas de capacitación internos.

Finalmente, en la función investigativa el nivel de cumplimiento de las competencias fue regular en un 61,3% y en un 27,7% de nivel bueno. Es decir, que gran parte de profesionales de Enfermería de los hospitales del Ministerio de Salud en la ciudad del Cusco señaló que tuvo suficientes conocimientos para aplicar investigación en la atención, cuidados de paciente y otras áreas de la Enfermería.

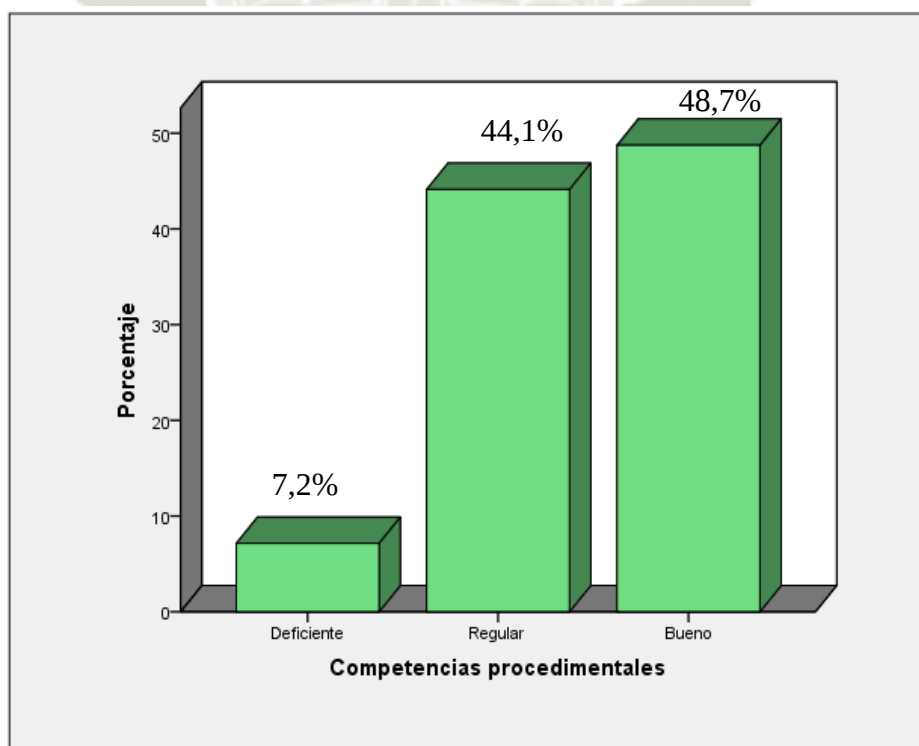
3.3. COMPETENCIAS PROCEDIMENTALES DEL LICENCIADO(A) DE ENFERMERÍA DE LOS HOSPITALES DEL MINSA-CUSCO, 2018

Tabla 12 Competencias procedimentales del Licenciado(a) de Enfermería de los hospitales del MINSA-Cusco, 2018

Competencias procedimentales	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	17	7,2
Regular	105	44,1
Bueno	116	48,7
Total	238	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 3 Competencias procedimentales del Licenciado(a) de Enfermería de los hospitales del MINSA-Cusco, 2018



Fuente: Elaboración propia

Los profesionales de Enfermería que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud en la ciudad del Cusco presentan en un 44,1% un nivel regular de cumplimiento de competencias procedimentales y en un 48,7% cumplimiento de nivel bueno. Solo el 7,2% de los participantes en la investigación, consideraron deficiente la formación en las competencias procedimentales respecto a las funciones desempeñadas según los parámetros del Colegio Profesional de Enfermeros del Perú. En relación a estas competencias, el resultado reflejó que la formación de pregrado, donde se desempeñaron prácticas clínicas en establecimientos de salud desde los primeros semestres de formación, tanto en la modalidad de currículo por objetivos o por competencias ayudaron al buen desenvolvimiento en sus labores.



Tabla 13 Funciones de competencias procedimentales del Licenciado(a) de Enfermería en los hospitales del MINSA-Cusco, 2018

Funciones de competencias procedimentales	de	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Cuidados de Enfermería		18	7,6	57	23,9	163	68,5	238	100,0
Administración de tratamiento		15	6,3	99	41,6	124	52,1	238	100,0
Prevención de infecciones		16	6,7	95	39,9	127	53,4	238	100,0

Fuente: Elaboración propia

El 68,5% de los profesionales de Enfermería presentaron un cumplimiento de competencias procedimentales en la función Cuidados de Enfermería de nivel bueno y en un 23,9% de nivel regular, es decir que la mayoría ha considerado que la formación contribuyó a desarrollar un proceso interpersonal adecuado con el paciente.

Por otra parte, el cumplimiento de las competencias procedimentales en la función Administración de tratamiento fue de nivel bueno en un 52,1% y regular en un 41,6%. Casi la totalidad de profesionales de Enfermería refirió haber logrado evaluar los factores y aplicar correctamente el fármaco al paciente.

En la función Prevención de infecciones el nivel de cumplimiento de las competencias procedimentales fue bueno en un 53,4% y en un 39,9% de nivel regular. Más de $\frac{3}{4}$ de los enfermeros consideró que aplica satisfactoriamente vigilancia epidemiológica en su entorno hospitalario.

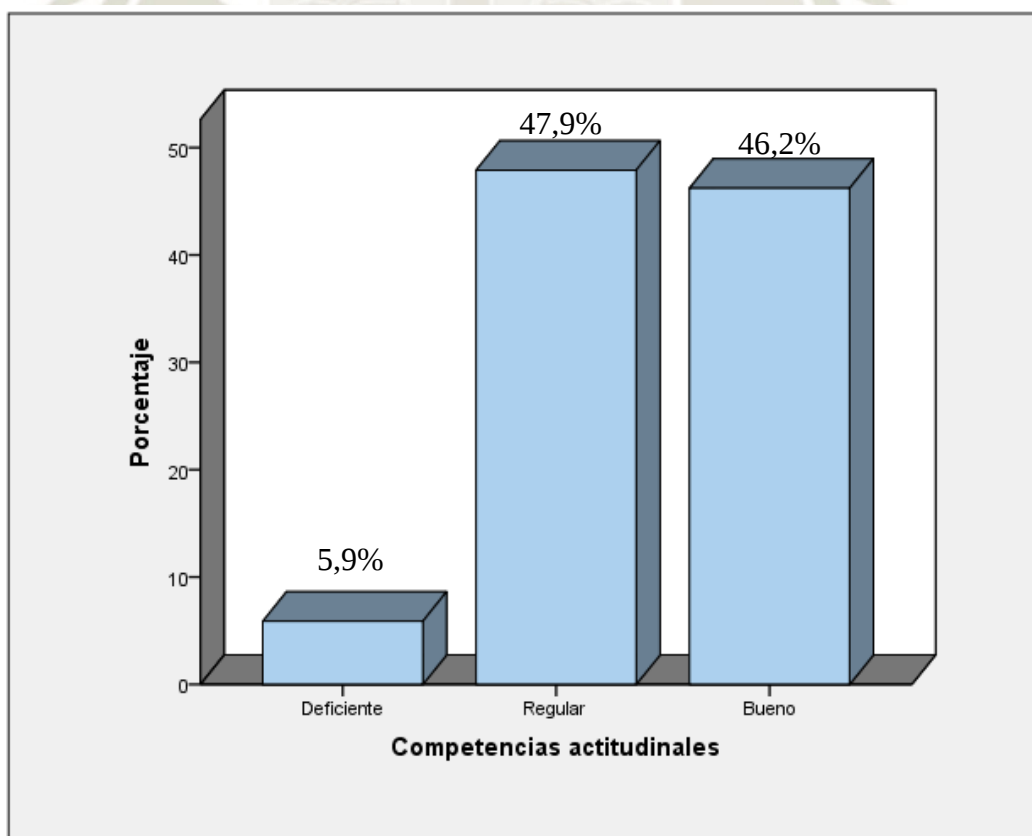
3.4. COMPETENCIAS ACTITUDINALES DEL LICENCIADO(A) DE ENFERMERÍA DEL MINSA – CUSCO, 2018

Tabla 14 Competencias actitudinales del Licenciado(a) de Enfermería de los hospitales del MINSA-Cusco, 2018

Competencias actitudinales	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	5,9
Regular	114	47,9
Bueno	110	46,2
Total	238	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 4 Competencias actitudinales del Licenciado(a) de Enfermería de los hospitales del MINSA-Cusco, 2018



Fuente: Elaboración propia

Los profesionales de Enfermería que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud en la ciudad del Cusco presentaron en un 47,9% un nivel regular de cumplimiento de competencias actitudinales y en un 46,2% cumplimiento de nivel bueno.

Estos resultados demostraron que los participantes en su mayoría consideraron que desempeñan favorablemente estas competencias definidas por el Colegio Profesional de Enfermeros del Perú durante su ejercicio laboral con los pacientes.



Tabla 15 Funciones de competencias actitudinales de Licenciado(a) de Enfermería de los hospitales del MINSA-Cusco, 2018

Funciones de competencias actitudinales	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Comunicación	6	2,5	182	76,5	50	21,0	238	100,0
Empatía	16	6,7	113	47,5	109	45,8	238	100,0
Respeto	7	2,9	168	70,6	63	26,5	238	100,0
Responsabilidad	22	9,2	124	52,1	92	38,7	238	100,0

Fuente: Elaboración propia

El 76,5% de los profesionales de Enfermería presentaron cumplimiento de competencias actitudinales en la función Comunicación en salud de nivel regular y en un 21% de nivel bueno, es decir los participantes percibieron que son capaces de aplicar estrategias para informar e influenciar en decisiones que mejoran la salud pública.

Por otra parte, el cumplimiento de las competencias actitudinales en la función Empatía fue de nivel regular en un 47,5% y bueno en un 45,8%; es decir, más de $\frac{3}{4}$ de los enfermeros reportaron entender adecuadamente el estado de ánimo de sus pacientes.

En la función Respeto el nivel de cumplimiento de las competencias actitudinales fue regular en un 70,6% y en un 26,5% de nivel bueno, la mayoría de profesionales consideró que la formación de pregrado contribuyó satisfactoriamente en la adecuada valoración al paciente considerando su dignidad durante su atención en el ámbito hospitalario.

Finalmente, en la función Responsabilidad el nivel de cumplimiento de las competencias actitudinales fue regular en un 52,1% y el 38,7% de nivel bueno; los profesionales en su mayoría reportaron que fueron conscientes en el desempeño de la función a través de tomar decisiones conscientes y el análisis de sus consecuencias.

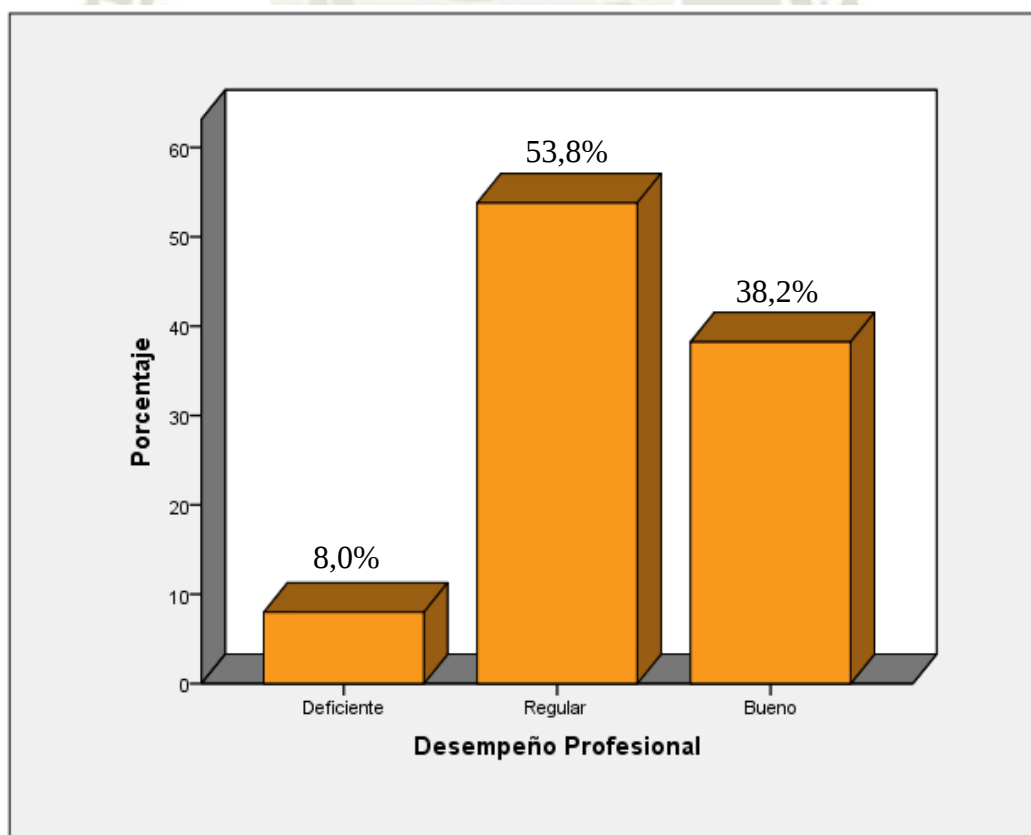
3.5. DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) DE ENFERMERÍA DE LOS HOSPITALES DEL MINSA-CUSCO, 2018

Tabla 16 Desempeño Profesional del Licenciado(a) de Enfermería en los hospitales del MINSA-Cusco, 2018

Desempeño Profesional	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	19	8,0
Regular	128	53,8
Bueno	91	38,2
Total	238	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 5 Desempeño Profesional del Licenciado(a) de Enfermería en los hospitales del MINSA-Cusco, 2018



Fuente: Elaboración propia

Del 100% de profesionales de Enfermería que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud en la ciudad del Cusco, el 53,8% de los profesionales presentaron regular nivel desempeño profesional; el 38,2% reportaron buen nivel de desempeño y el 8% de los profesionales indicaron un desempeño deficiente.

Es decir que la mayoría de participantes ha considerado que su desempeño profesional fue compatible con los objetivos planteados para la función de Enfermería en los hospitales del MINSA-Cusco, 2018.

3.6. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL LICENCIADO(A) EN ENFERMERÍA EN LOS HOSPITALES DEL MINSA CUSCO, 2018

Tabla 17 Dimensiones del Desempeño Profesional de Licenciado(a) de Enfermería en los hospitales del MINSA-Cusco, 2018

Dimensiones	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Planificación	25	10,5	146	61,3	67	28,2	0	0	238	100,0
Responsabilidad	12	5,1	84	35,3	105	44,1	37	15,5	238	100,0
Iniciativa	20	8,4	37	15,5	118	49,6	63	26,5	238	100,0
Oportunidad	0	0	26	10,9	150	63,0	62	26,1	238	100,0
Calidad de Trabajo	19	7,9	108	45,4	49	20,6	62	26,1	238	100,0
Confiabilidad y Discreción	47	19,8	50	21,0	81	34,0	60	25,2	238	100,0
Relaciones Interpersonales	0	0	20	8,4	127	53,4	91	38,2	238	100,0
Cumplimiento de las normas	0	0	13	5,5	25	10,5	200	84,0	238	100,0

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a las dimensiones del desempeño Profesional del Licenciado(a) en Enfermería en Hospitales del MINSA Cusco, 2018 se evidenció que el 61,3% presentó regular nivel de planificación y un 28,2% un nivel bueno. Este resultado demostró la percepción positiva de casi la totalidad de participantes en relación a la gestión de recursos asignados para el ejercicio de su cargo.

Con respecto a la Responsabilidad en un 44,1% los profesionales presentaron buen nivel y en un 35,3% regular nivel, Estos resultados permitieron mostrar que los participantes tuvieron el compromiso con las funciones encomendadas en el desarrollo de trabajo.

La iniciativa en el desempeño profesional fue predominantemente buena en un 49,6%, similarmente la oportunidad también fue buena en un 63%; en cambio la calidad de trabajo fue regular en un 45,4%. La mayoría de enfermeros consideró actuar sin necesidad de instrucciones o supervisión con el fin de brindar solución a los problemas propios del trabajo, cumpliendo con los plazos y presentación establecidos.

La dimensión de Confiabilidad y Discreción tuvo una tendencia de buena en el desempeño profesional en un 34%, similar resultado se tuvo en relaciones Interpersonales con un 53,4%. El cumplimiento de las normas fue de nivel excelente con un 84%. Los profesionales de Enfermería señalaron un adecuado uso de la información, manteniendo el trabajo en equipo y cumpliendo las normas institucionales.

3.7. RELACIÓN ENTRE EL PERFIL PROFESIONAL POR COMPETENCIAS DEL LICENCIADO(A) EN ENFERMERÍA Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LOS HOSPITALES DEL MINSA CUSCO, 2018

Tabla 18 Relación entre perfil profesional y Desempeño Profesional del Licenciado(a) de Enfermería en los Hospitales del MINSA-Cusco, 2018

		Desempeño Profesional			
Perfil Profesional por Competencias		Deficiente	Regular	Bueno	Total
Deficiente	Frecuencia	13	5	0	18
	Porcentaje	72,2%	27,8%	0,0%	100,0%
Regular	Frecuencia	6	72	34	112
	Porcentaje	5,4%	64,3%	30,3%	100,0%
Bueno	Frecuencia	0	51	57	108
	Porcentaje	0,0%	47,2%	52,8%	100,0%
Total	Frecuencia	19	128	91	238
	Porcentaje	8,0%	53,8%	38,2%	100,0%

Chi-cuadrado=122,733 p-valor=0,000 Tau-b de kendall=0,391

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al resultado de la prueba chi-cuadrado de Pearson ($p\text{-valor}=0,00<0,05$) se concluye que existe relación entre el Perfil Profesional por Competencias del Licenciado(a) en Enfermería y el Desempeño Profesional en los Hospitales del MINSA Cusco, 2018

Es decir, si el perfil profesional por competencias de Licenciado(a) en Enfermería es deficiente, genera como consecuencia que el 72,2% de los licenciados presenten desempeño profesional deficiente; en cambio si el perfil profesional es bueno está asociado en un 52,8%

con un desempeño profesional bueno. La relación entre dichas variables es directa y el desempeño profesional del Licenciado(a) en Enfermería depende en un 39,1% del cumplimiento del perfil profesional en función de las necesidades del mercado laboral

3.8. RELACIÓN ENTRE COMPETENCIAS COGNITIVAS Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) DE ENFERMERÍA EN LOS HOSPITALES DEL MINSA-CUSCO, 2018

Tabla 19 Relación entre Competencias cognitivas y Desempeño Profesional de Licenciado(a) de Enfermería en los hospitales del MINSA-Cusco, 2018

Competencias cognitivas		Desempeño Profesional			
		Deficiente	Regular	Bueno	Total
Deficiente	Frecuencia	19	3	0	22
	Porcentaje	86,4%	13,6%	0,0%	100,0%
Regular	Frecuencia	0	76	36	112
	Porcentaje	0,0%	67,9%	32,1%	100,0%
Bueno	Frecuencia	0	49	55	104
	Porcentaje	0,0%	47,1%	52,9%	100,0%
Total	Frecuencia	19	128	91	238
	Porcentaje	8,0%	53,8%	38,2%	100,0%

Chi-cuadrado=213,459 p-valor=0,000 Tau-b de kendall=0,422

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al resultado de la prueba chi-cuadrado de Pearson ($p\text{-valor}=0,00<0,05$) se concluye que existe relación entre las Competencias cognitivas del Licenciado(a) en Enfermería y el Desempeño Profesional en los Hospitales del MINSA Cusco, 2018.

Entonces, si las competencias cognitivas de las licenciadas de Enfermería es deficiente, entonces en un 86,4% el desempeño profesional es deficiente. En cambio si las competencias cognitivas son buenas, en un 52,9% el desempeño profesional es bueno.

3.9. RELACIÓN ENTRE COMPETENCIAS PROCEDIMENTALES Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) DE ENFERMERÍA EN LOS HOSPITALES DEL MINSA-CUSCO, 2018

Tabla 20 Relación entre Competencias procedimentales y Desempeño Profesional de Licenciado(a) de Enfermería de los hospitales del MINSA-Cusco, 2018

Competencias procedimentales		Desempeño Profesional			
		Deficiente	Regular	Bueno	Total
Deficiente	Frecuencia	11	6	0	17
	Porcentaje	64,7%	35,3%	0,0%	100,0%
Regular	Frecuencia	8	60	37	105
	Porcentaje	7,6%	57,2%	35,2%	100,0%
Bueno	Frecuencia	0	62	54	116
	Porcentaje	0,0%	53,4%	46,6%	100,0%
Total	Frecuencia	19	128	91	238
	Porcentaje	8,0%	53,8%	38,2%	100,0%

Chi-cuadrado=87,941 p-valor=0,000, Tau-b de kendall=0,297

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al resultado de la prueba chi-cuadrado de Pearson ($p\text{-valor}=0,00<0,05$) se concluye que existe relación entre las Competencias procedimentales del Licenciado(a) en Enfermería y el Desempeño Profesional en los Hospitales del MINSA Cusco, 2018.

Si las competencias procedimentales de las licenciadas de Enfermería es deficiente, entonces en un 64,7% el desempeño profesional es deficiente. En cambio si las competencias procedimentales son buenas, en un 46,6% el desempeño profesional es bueno.

3.10. RELACIÓN ENTRE COMPETENCIAS ACTITUDINALES Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) DE ENFERMERÍA EN LOS HOSPITALES DEL MINSA – CUSCO, 2018

Tabla 21 Relación entre Competencias actitudinales y Desempeño Profesional de Licenciado(a) de Enfermería en los hospitales del MINSA-Cusco, 2018

Competencias actitudinales		Desempeño Profesional			
		Deficiente	Regular	Bueno	Total
Deficiente	Frecuencia	11	3	0	14
	Porcentaje	78,6%	21,4%	0,0%	100,0%
Regular	Frecuencia	8	69	37	114
	Porcentaje	7,0%	60,5%	32,5%	100,0%
Bueno	Frecuencia	0	56	54	110
	Porcentaje	0,0%	50,9%	49,1%	100,0%
Total	Frecuencia	19	128	91	238
	Porcentaje	8,0%	53,8%	38,2%	100,0%

Chi-cuadrado=109,892 p-valor=0,000 Tau-b de kendall=0,328

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al resultado de la prueba chi-cuadrado de Pearson ($p\text{-valor}=0,00<0,05$) se concluye que Existe relación entre las Competencias actitudinales del Licenciado(a) en Enfermería y el Desempeño Profesional en los Hospitales del MINSA Cusco, 2018.

Bajo este enfoque, si las competencias actitudinales de las licenciadas de Enfermería es deficiente, entonces en un 78,1% el desempeño profesional es deficiente. En cambio si las competencias actitudinales son buenas, en un 49,1% el desempeño profesional es bueno.

DISCUSIÓN

En el presente estudio existe relación entre el Perfil Profesional por Competencias del Licenciado(a) en Enfermería y el Desempeño Profesional en los Hospitales del MINSA Cusco, 2018. Del mismo modo, el desempeño profesional del Licenciado(a) en Enfermería depende en un 39,1% del cumplimiento del perfil profesional, esta percepción sobre la situación actual en el ejercicio de su profesión guarda relación con lo indicado por Latrach-Ammar et al., en su investigación sobre “Importancia de las competencias en la formación de Enfermería” donde sostiene que los profesionales de Enfermería y estudiantes en su última etapa de formación perciben las competencias evaluadas como indispensables para el desarrollo profesional en diferentes niveles y la competencia educativa fue percibida en un 84% como indispensable para el desarrollo profesional. De esta forma, los resultados de la evaluación a los profesionales de Enfermería que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud en la ciudad del Cusco, presentan en un 53,8% desempeño profesional regular y en un 38,2% buen nivel de desempeño; dicha evaluación es importante según Tarazona debido a que “inciden directamente en el cumplimiento de funciones y responsabilidades de las enfermeras profesionales”.

En el estudio de Gutierrez concluye que “el actual Perfil Profesional de la Licenciada/o de la Facultad de Enfermería, no está claramente definido porque no se han precisado los elementos que lo conforman, como son: rasgos básicos deseables en la personalidad de las futuras egresadas conocidos como indicadores “ALFA” y rasgos básicos deseables en el campo ocupacional de la futura enfermera, es decir: funciones, roles o áreas de incumbencia donde se desempeñará, o indicadores “BETA””. Este resultado es similar al obtenido en el presente estudio donde se estableció que solo el 45,4% de los egresados de Enfermería que laboran en la ciudad del Cusco afirman que presentan un perfil profesional por competencias de nivel bueno, en resumen más del 50% presentan insatisfacción con la formación recibida por objetivos. Este punto coincide con los resultados por Cagliore & Diaz en su investigación sobre “Competencias en la atención primaria en Salud de los egresados de la carrera de Enfermería” donde se concluye “la necesidad de actualizar el perfil académico profesional y el perfil laboral”.

Del mismo modo, Gutierrez refiere que las Egresadas de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa “en su mayoría, no sienten Satisfacción

con la Formación Profesional recibida por múltiples deficiencias en la selección de contenidos y experiencias de aprendizaje, tiempo asignado a las ciencias básicas y clínicas, formación de investigación científica; parámetros que afectaron sus aspiraciones profesionales e inserción laboral y desempeño”. Esta problemática, según la revisión sistemática de “Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: Desafíos actuales de la profesión” realizada por Soto-Fuentes et al., las competencias de egreso son descritas como las “mínimas” para integrarse al mercado laboral, en consecuencia la percepción de las egresadas de Enfermería puede ser pesimista debido al análisis que realizan en el ejercicio profesional donde se solicitan competencias laborales, que son una “construcción social de aprendizajes significativos y útiles” para el trabajo y que en la primera etapa de su incorporación en las instituciones de salud son considerados aún insuficientes.

Los profesionales de Enfermería que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud en la ciudad del Cusco, en un 47,1% presentan regular nivel de cumplimiento del perfil profesional por competencias elaboradas por el Colegio Profesional de Enfermeros del Perú; el 45,4% presenta un nivel bueno de cumplimiento y un 7,6% deficiente nivel de cumplimiento del perfil profesional por competencias. En base a los resultados del estudio donde más del 50% de los egresados de Enfermería que laboran en la ciudad del Cusco afirman que presentan un perfil profesional por competencias de nivel malo a regular, esta información es evidencia que establece un punto de inicio para “identificar y consensuar las competencias genéricas y específicas, además de la aparición de nuevas competencias” según Muñoz et al., en su publicación sobre Educación Superior en América Latina: reflexiones y perspectivas en Enfermería en el año 2013; de la misma forma, Soto-Fuentes et al., concluye que son una “respuesta a la creciente necesidad impulsada por la globalización en la tecnología, en las comunicaciones, en la economía y en la cultura de los países. Su finalidad es mejorar la calidad y pertinencia de la formación de profesionales” y cuando estas competencias son aplicadas y evaluadas tienen resultados positivos como en el estudio de Muñoz Jofré et al., donde “el 41% de los estudiantes tuvo un desempeño efectivo, 31% desempeño excepcional” en la Escuela de Enfermería de la Universidad Mayor de Chile.

CONCLUSIONES

- Primera:** Los profesionales de Enfermería que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud en la ciudad del Cusco, en un 47,1% presentan regular nivel de cumplimiento del perfil profesional por competencias elaboradas por el Colegio Profesional de Enfermeros del Perú; el 45,4% presenta un nivel bueno de cumplimiento y un 7,6% deficiente nivel de cumplimiento del perfil profesional por competencias. Las competencias cognitivas y las actitudinales presentan regular nivel de cumplimiento; en cambio las competencias procedimentales presentan un buen nivel de cumplimiento.
- Segunda:** Los profesionales de Enfermería que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud en la ciudad del Cusco, presentan en un 53,8% desempeño profesional regular y en un 38,2% buen nivel de desempeño. Con respecto a las componentes planificación y la Calidad de Trabajo los profesionales de Enfermería presentan regular desempeño profesional; en cambio en las dimensiones: Responsabilidad, Iniciativa, Oportunidad, Confiabilidad y Discreción, relaciones Interpersonales el desempeño es de nivel bueno.
- Tercera:** Al 95% de confianza de la prueba chi-cuadrado, existe relación entre el Perfil Profesional por Competencias del Licenciado(a) en Enfermería y el Desempeño Profesional en los Hospitales del MINSA Cusco, 2018($p\text{-valor}=0,00<0,05$). Un perfil profesional por competencias del Licenciado(a) en Enfermería deficiente está asociado en un 72,2% con el desempeño profesional deficiente; en cambio si el perfil profesional es bueno está asociado en un 52,8% con un desempeño profesional bueno. El desempeño profesional del Licenciado(a) en Enfermería depende en un 39,1% del cumplimiento del perfil profesional.

RECOMENDACIONES

- Primera:** A las Universidades de la Región Cusco actualizar sus planes de estudio de acuerdo a las necesidades laborales en base al modelo por competencias e Implementar programas de actualización para sus egresados, para mejorar su perfil y desempeño profesional prestando mejor atención en los servicios a los usuarios de salud.
- Segunda:** Al Director Regional de Salud del Cusco fomentar la realización de programas de capacitación continua en convenio con las universidades para su personal y gestionar la mejora salarial para el personal de Enfermería, para incrementar los niveles de satisfacción laboral y en base a esta mejorar los niveles de servicios en los Hospitales del MINSA.
- Tercera:** Al Personal de Enfermería involucrarse y participar en el fortalecimiento de sus competencias siendo actores comprometidos en los talleres, cursos que se les ofrezcan lo que traerá como consecuencia el mejoramiento de su desempeño profesional.
- Cuarta:** Realizar posteriores investigaciones teniendo como base los resultados de este trabajo en el área para lograr la mejora de la prestación de servicios de salud en los diferentes niveles de atención.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Titulo

“Propuesta de programa de actualización profesional del Perfil Profesional Por Competencias para el Licenciado de Enfermería del MINSA, Cusco”

1. Antecedentes

Según los datos de Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) refiere que sólo de las Escuelas Profesionales de Enfermería en el Perú, un programa de estudio de pregrado está licenciado en la Región Cusco (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, 2018), es decir su currículo está diseñado en base a “módulos de competencia profesional”; y esta característica busca “facilitar la incorporación en el mercado laboral” y medición del desempeño (Congreso de la República, 2014) (Casas, 2015). Bajo este contexto, se puede generalizar que la mayoría de Licenciados de Enfermería en Cusco fueron formados en un currículo por objetivos.

En el trabajo de investigación titulado “Relación entre el Perfil Profesional por Competencias del Licenciado de Enfermería y su Desempeño Profesional en los hospitales del MINSA, Cusco 2018” se identificó que “los profesionales de Enfermería que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud en la ciudad del Cusco, en un 47,1% presentan regular nivel de cumplimiento del perfil profesional por competencias elaboradas por el Colegio Profesional de Enfermeros del Perú; el 45,4% presenta un nivel bueno de cumplimiento y un 7,6% deficiente nivel de cumplimiento del perfil profesional por competencias. Las competencias cognitivas y las actitudinales presentan regular nivel de cumplimiento; en cambio las competencias procedimentales presentan un buen nivel de cumplimiento”. Asimismo, se estableció que “existe relación entre el Perfil Profesional por Competencias del Licenciado(a) en Enfermería y el Desempeño Profesional en los Hospitales del MINSA Cusco, 2018 ($p\text{-valor}=0,00<0,05$)”. Respecto al perfil profesional por competencias del Licenciado(a) en Enfermería según la investigación fue determinado que cuando era “deficiente” estaba asociado “en un 72,2% con desempeño profesional deficiente”; por otro lado, si el perfil profesional fué “bueno” estuvo asociado “en un 52,8% con un desempeño

profesional bueno”. En conclusión, “el desempeño profesional del Licenciado(a) en Enfermería depende en un 39,1% del cumplimiento del perfil profesional” (Pacheco, 2019).

Los resultados del párrafo anterior presentan una oportunidad de mejora en el desempeño profesional de los Licenciados (as) en Enfermería, que egresaron bajo el modelo de currículo por objetivos de las Universidades de la Región Cusco. Para ello se propone en primer lugar, “implementar un programa de actualización para mejorar su perfil y desempeño profesional prestando mejor atención en los diferentes servicios a los usuarios de salud”; asimismo, se plantea “actualizar sus planes de estudio de acuerdo a las necesidades laborales según el modelo por competencias” (Pacheco, 2019).

2. Condiciones de marco

El programa de actualización profesional será aplicado mediante el Consejo Regional VII Cusco del Colegio de Enfermeros, para ello se considerará tres módulos, cada uno compuesto por tres sesiones de 120 minutos.

Previa a la actividad, se coordinará con especialistas en didáctica universitaria y Enfermería para elaborar el contenido del programa, se elaborará una material informativo sobre el tema y el cronograma de dictado de las clases magistrales.

Para la convocatoria, Consejo Regional VII Cusco del Colegio de Enfermeros realizará la difusión de actividades mediante correos electrónicos y afiches publicados en los hospitales del MINSA Cusco, donde el público objetivo tendrá la posibilidad de pre-inscribirse mediante un enlace a un Formulario de Google, de esta manera habilitará 40 cupos y permitirá tener una primera información para la preparación de material para el programa y en la primera edición se espera recolectar información para mejorar y extender más convocatorias (*Ver sección Cronograma de Actividades*).

La actividad estará dirigida a los Licenciados de Enfermería que laboran en los hospitales del MINSA Cusco, es por ello, que se prevé que conozcan la problemática en el desempeño profesional debido a su formación por un currículo por objetivos. A través de esta actividad educativa, se espera que los participantes conozcan y mejoren las competencias del perfil profesional. Del mismo modo, al finalizar el programa se espera recopilar información para la proponer cambios en el plan curricular de las escuelas profesionales de Enfermería de las universidades de la región Cusco que se encuentran en proceso de implementación de módulos de competencias.

3. Nivel de conocimiento y objetivos de aprendizaje

Los Licenciados en Enfermería mediante el ejercicio profesional conocen las competencias básicas para el desempeño laboral en los hospitales del MINSA. Asimismo, algunos formaron parte de la población de estudio del trabajo de investigación titulado “Relación entre el Perfil Profesional por Competencias del Licenciado de Enfermería y su Desempeño Profesional en los hospitales del MINSA, Cusco 2018”.

Sin embargo, requieren organizar y profundizar los componentes que conforman el Perfil Profesional por Competencias.

Después del programa de actualización, los participantes serán capaces de:

- Identificar correctamente las competencias cognitivas del Perfil Profesional por Competencias de Licenciado de Enfermería.
- Identificar correctamente las competencias procedimentales del Perfil Profesional por Competencias de Licenciado de Enfermería.
- Identificar correctamente las competencias actitudinales del Perfil Profesional por Competencias de Licenciado de Enfermería.
- Evaluar los factores de Desempeño Profesional, según el modelo del Ministerio de Salud, en el personal a cargo.

4. Desarrollo del programa

4.1. Primer módulo – Competencias Cognitivas

El objetivo es introducir a los participantes en el desarrollo de las competencias cognitivas para su aplicación en las funciones administrativa, asistencial, docencia e investigación del Licenciado de Enfermería.

Duración: 3 sesiones de 120 minutos.

Método de enseñanza: Clases magistrales.

4.2. Segundo módulo – Competencias procedimentales

A través de la presentación de las competencias procedimentales se pretende reforzar los fundamentos de cuidados de Enfermería, administración de tratamiento y prevención de infecciones en el desarrollo del Perfil Profesional del Licenciado.

Duración: 3 sesiones de 120 minutos.

Método de enseñanza: Clases magistrales, visitas a servicios de hospitales del MINSA.

4.3. Tercer módulo – Competencias actitudinales y Desempeño Profesional

El objetivo es enseñar a los participantes sobre los componentes de comunicación, empatía, respeto y responsabilidad que forman parte de las competencias actitudinales de Perfil Profesional del Licenciado en Enfermería. De la misma forma, se pretende que los Licenciados aprendan a evaluar los factores del Desempeño Profesional según el modelo del MINSA.

Duración: 3 sesiones de 120 minutos.

Método de enseñanza: Clases magistrales.

5. Evaluación del programa

La intervención educativa será medida mediante el formato ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE CAPACITACIÓN (*Ver sección Encuesta de satisfacción*).

Compuesta por 15 preguntas en los siguientes ámbitos:

- Objetivos
- Metodología y contenido
- Expositor
- Organización
- Calificación del curso

Estas preguntas serán calificadas mediante una escala de Likert (del 1: “Deficiente” al 4: “Excelente”).

Duración: 10 minutos por módulo.

6. Propuesta de actualización de plan de estudios

Mediante la recopilación de datos de la aplicación del programa de actualización se elaborará una propuesta de contenidos para incluir en el diseño de currículos por competencias de los planes de estudios de las escuelas profesionales de Enfermería de la Región Cusco.

Duración: 15 días de elaboración

7. Recursos

7.1. Recursos Humanos:

- Asesores de Didáctica Universitaria y Enfermería.
- Docentes de la Facultad de Enfermería.

7.2. Recursos Físicos:

- Materiales e insumos de escritorio

7.3. Recursos Financieros:

- Financiado por el Consejo Regional VII del Colegio de Enfermeros del Perú.

8. Calendario de actividades

Tabla 22 Cronograma de actividades del Programa de Actualización

Actividades	Mes				
	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Presentación de informe de resultados de investigación al Consejo Regional VII del Colegio de Enfermeros del Perú					
Reunión con especialistas de Didáctica Universitaria y Facultad de Enfermería					
Preparación de material didáctico					
Invitación para los participantes del					

Actividades	Mes				
	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
programa de actualización profesional mediante el Consejo Regional VII del CEP.					
Gestión de recursos para la intervención					
Ejecución del primer módulo					
Ejecución del segundo y tercer módulo					
Análisis de resultados del programa y elaboración de propuesta de actualización de plan de estudios.					

Fuente: Elaboración propia

BIBLIOGRAFÍA

Amaro, M. (2004). Florence Nightingale, la primera gran teórica de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*.

Bacalla, L. (2016). *Perfil profesional del egresado de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas que laboran en los hospitales del Ministerio de Salud de Amazaonas, 2015*. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Bembibre, C. (02 de 09 de 2016). *Importancia.org*. Recuperado el 24 de Enero de 2019, de *Importancia.org*: <https://www.importancia.org/empatia.php>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. La Sabana: Prentice Hall.

Cagliore, I., & Díaz, J. (2013). Competencias en la atención primaria en salud de los egresados de la carrera de Enfermería. *Ciencia y cuidado*, 40-49.

Carrasco, V., Seminario, R., Bravo, S., Sosa, M., Venegas, V., & Salvador, N. (2015). *Guía de procedimientos para la evaluación de competencias con fines de certificación profesional*. Lima: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.

Casas, M. (2015). Situación del proceso de normalización, evaluación y certificación de la competencias laborales en Salud, análisis comparativo de los mapas funcionales del MINSA y de los Colegios Profesionales- CONEAU. Propuestas de acción. *Congreso Internacional: Calidad del ejercicio profesional en el Perú* (págs. 106-108). Lima: Super Gráfica E.I.R.L.

Congreso de la República. (9 de Julio de 2014). Ley Universitaria N° 30220. *El Peruano*, págs. 527213-527290.

Corrales, I. (2010). *Competencias en la atención primaria en Salud de los egresados de la carrera de Enfermería*. Universidad de Los Andes , Facultad de Medicina. Bogotá: Universidad de Los Andes .

de la Torre, C., & Accostupa, Y. M. (2013). *Estadística inferencial apra la investigación en ciencias de la salud*. Cusco: Moshera.

Dirección Regional de Salud Huanuco. (2015). *Evaluación de desempeño y conducta laboral profesional*. Lima: MInisterio de Salud.

Dubraska, T. (2005). *Desempeño laboral de los profesionales de Enfermería en el hospital "Vargas de Caracas" durante el segundo trimestre del 2005*. Caracas: Universidad Central de Venezuela.

Durán Escribano, M., & Mompart García, M. P. (2009). La planificación de los servicios de salud. En R. González Gutiérrez-Solana, & M. P. Mompart García, *Administración y gestión. Enfermería* (2 ed., págs. 125-132). Valencia: Difusión Avances de Enfermería. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=561271>

García, C., López, L., Osorio, L., & Realpe, C. (2007). Desempeño profesional de los egresados del programa de Enfermería de la Universidad de Caldas y su relación de la Ley de Seguridad Social en Salud y con el perfil de formación (Manizales 1995-2005). *Hacia la Promoción de la Salud*, 91-108.

García, V., Paredes, P., & Rivas, E. (2012). Aproximaciones a la ética y responsabilidad profesional de Enfermería. *Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería*, 48-57.

González, Y. (2007). La enfermera experta y las relaciones interpersonales. *Aquichan*, 130-138.

Gutierrez, V. (2014). *Diagnóstico curricular de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de San Agustín y propuesta de perfil profesional*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.

Hawes, G. (2005). Construcción de un perfil profesional. En G. Hawes, *Construcción de un perfil profesional* (pág. 30). Talca: Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional.

La Rosa, L. (14 de Febrero de 2018). Decana del Colegio de Enfermeros: “En el Perú hay 12 enfermeras por cada 10 mil habitantes”. (J. Ugaz, Entrevistador)

Latrach-Ammar, C., Febré, N., Demandes, I., Araneda, J., González, & Irene. (2011). Importancia de las competencias en la formación de Enfermería. *Aquichan*, 3.

León, J. S. (2017). *El significado del ser y el quehacer de su profesión para la enfermera de un hospital castrense*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Limo, M. (2015). Estudio de demanda social y mercado ocupacional de Escuela Profesional de Enfermería. *In Crescendo. Institucional*, 1-7.

López, A., Barahona, N., Estrada, M., Favela, M., & Cuen, F. (2014). Evaluación de competencias del profesional de Enfermería que labora en hospitales públicos y privados. *Revista Enfermería Actual en Costa Rica*, 1-15.

Martinez, A. M. (2015). *Modelos y propuesta de formación docente inicial para la justicia social*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Martinez, J., Vergara, V., Jaramillo, N., Suarez, D., Miranda, C., & Pereira, M. (2018). Opinión de los empleadores sobre el desempeño de egresados del Programa de Enfermería de la Universidad de Sucre. *Espacios*, 5-10.

Moreno, J. E., & Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Prensa Médica Latinoamericana*, 129-138.

Mosquera, M. (2003). *Comunicación en Salud: Conceptos, Teorías y Experiencias*. Recuperado el 24 de Enero de 2018, de Portal comunicación: http://www.portalcomunicacion.com/obregon/pdf/Mosquera_2003.pdf

Muñoz Gonzalez, L. A., Álvarez, R. A., Cárcamo, S., Espinoza, S., Guzmán Aguilar, A., Morales Poppe, V., . . . Seminario Rivas, R. E. (2013). *Educación Superior en America Latina: reflexiones y perspectivas en Enfermería*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Muñoz Jofré, C. A., Latrach-Ammar, C., González Vacarezza, I., & Araya Novoa, M. (2010). Evaluación de competencia del nivel bachiller: aseguramiento de la calidad en la formación de estudiantes de Enfermería. *Ciencia y Enfermería*, 77-84.

Núñez, R. (13 de Julio de 2014). *Ser ético... responsabilidad social*. Recuperado el 24 de Enero de 2019, de Escuela de Organización Industrial: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/07/13/ser-etico-responsabilidad-social/>

Paz Soto Fuentes, K. R. (2014). *Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de la profesión*. Chía, Colombia.

Pineault, R., & Daveluy, C. (1994). Para una definición de la planificación en el campo de la salud. En R. Pineault, & C. Daveluy, *La planificación sanitaria. Conceptos, métodos y estrategias*. (págs. 12-14). Barcelona: Masson, S.A. Recuperado el 24 de Enero de 2019, de http://www.facmed.unam.mx/deptos/familiar/compendio/Tercero/III_SM_148.pdf

Queipo, B., & Useche, M. C. (2002). El Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales*, 486-496.

Significados.com. (12 de Enero de 2018). *Significados*. Recuperado el 24 de Enero de 2019, de Significados: <https://www.significados.com/empatia/>

Soto-Fuentes, P., Reynaldos-Grandón, K., Martínez-Santana, D., & Jerez-Yañez, O. (2014). Competencias para la enfermera/o en ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de la profesión. *Aquichan*, 79-99.

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (8 de Diciembre de 2018). *Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria*. Obtenido de Información Estadística de Universidades: <https://www.sunedu.gob.pe/informacion-estadistica-universidades-licenciadas/>

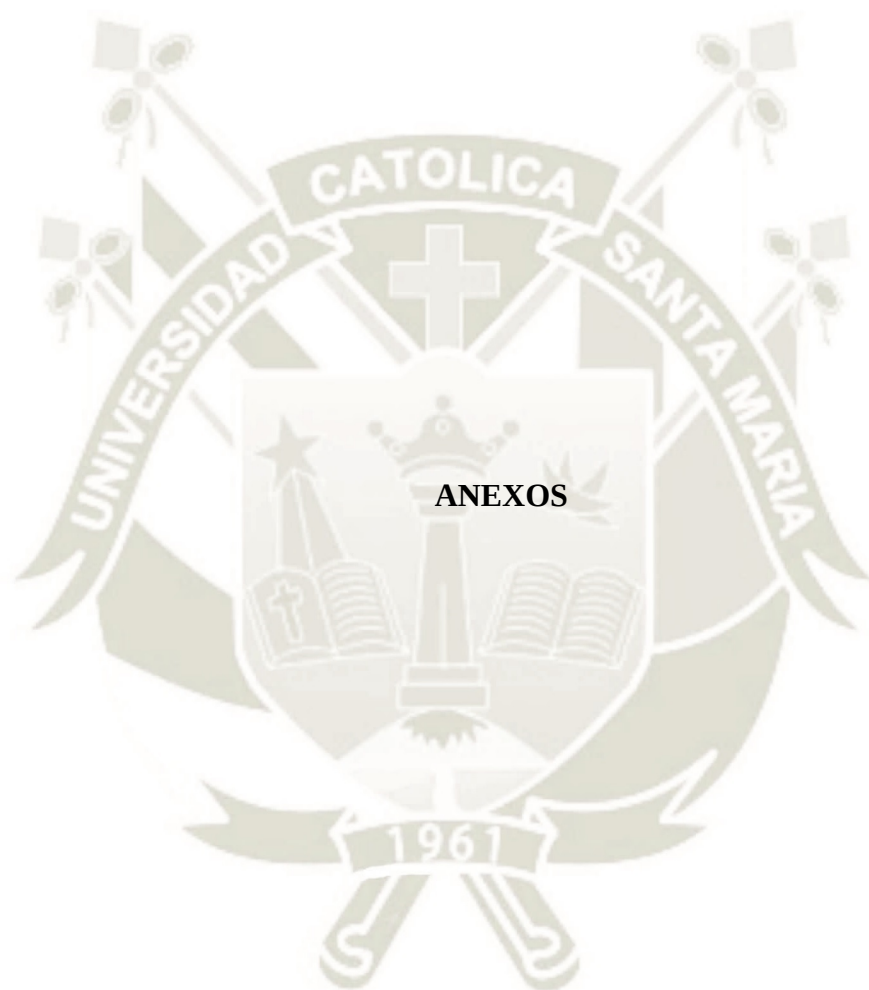
Tarazona Reyes, M. R. (2018). *Evaluación del desempeño y conducta laboral en enfermeras del hospital Cayetano Heredia 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Lima: Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 24 de Enero de 2019

Torres, J. M. (2004). Reflexiones sobre funciones del personal de Enfermería. *Revista Cubana de Salud Pública*.

Universidad Esan. (11 de Mayo de 2016). *Apuntes empresariales: Los diferentes conceptos de calidad en salud*. Recuperado el 25 de Enero de 2019, de Conexión Esan: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/05/los-diferentes-conceptos-de-calidad-en-salud/>

Urbina, O., & Barazal, A. (2002). Experiencia de la evaluación de la competencia profesional en Enfermería en el periodo 1997-1999. *Rev Cubana Educ Med Super* , 120-128.





ANEXO N° 1: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DEL PERFIL PROFESIONAL POR COMPETENCIAS DIRIGIDO AL LICENCIADO EN ENFERMERÍA

Este instrumento ha sido elaborado para conocer el perfil profesional de competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales del Licenciado en Enfermería.

Agradeciéndole por su apoyo anticipadamente, le pido responder a todas las preguntas de acuerdo a las siguientes instrucciones presentadas en el cuadro y cualquier duda será resuelta con la responsable de la aplicación de este instrumento. Se considera la siguiente escala de respuestas:

RECIBIO EN FORMA SUFICIENTE (3) BUENO

RECIBIO EN FORMA INSUFICIENTE (2) REGULAR

NO RECIBIÓ (1) DEFICIENTE

Vea el ejemplo: marque con un aspa.

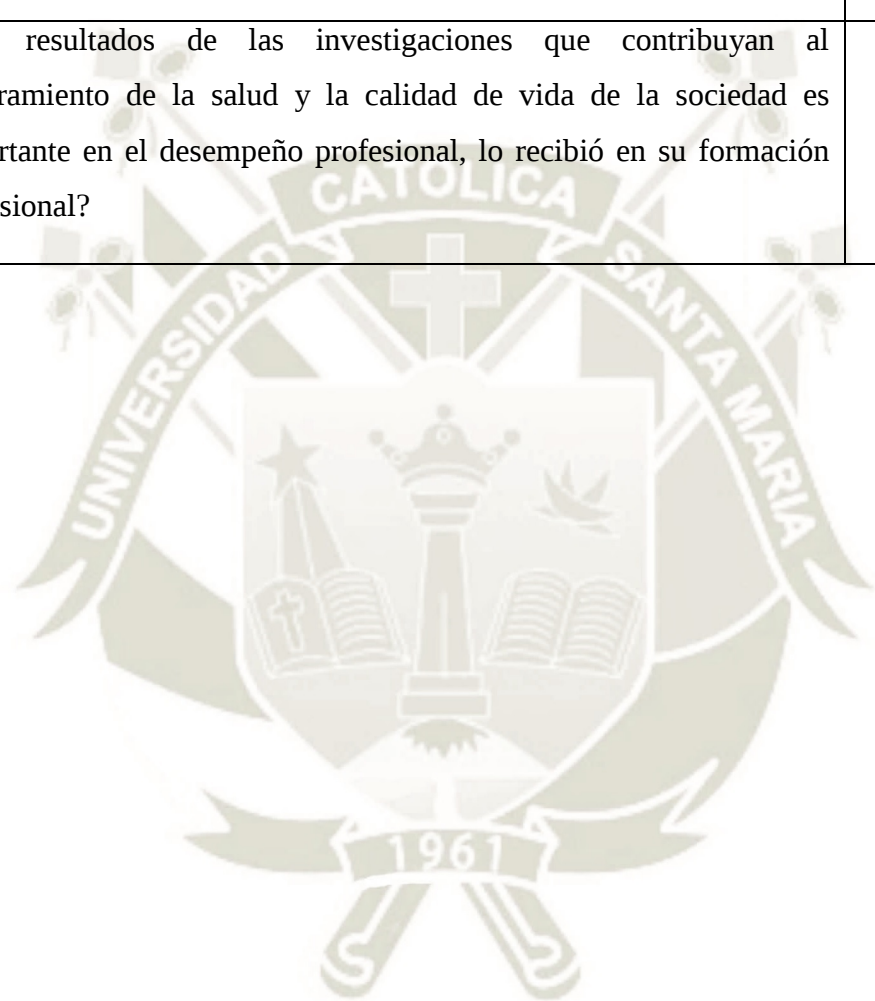
COMPETENCIAS DEL LICENCIADO(A) DE ENFERMERÍA			
FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	1	2	3
Las funciones y responsabilidades del Licenciado(a) en Enfermería en el área administrativa son importantes en el desempeño profesional? lo recibió en su formación profesional?			
La coordinación de actividades de Enfermería con otros servicios de la institución para asegurar una atención integral y oportuna al paciente. Son importantes en el desempeño profesional, lo recibió en su formación profesional?			
La participación, planificación, organización, ejecución y evaluación de los programas de salud, son importantes en el desempeño profesional? lo recibió en su formación profesional?			
La organización, coordinación y supervisión del sistema de evaluación del personal profesional de Enfermería son importantes en el desempeño profesional? , lo recibió en su formación profesional?			

¿La aplicación de normas orgánicas institucionales en las actividades del Licenciado de Enfermería, son importantes en el desempeño profesional?, ¿lo recibió en su formación profesional?			
¿El manejo del proceso logístico para la atención del paciente es importante en el desempeño profesional?, lo recibió en su formación profesional?			
FUNCIONES DE ATENCIÓN DIRECTA			
¿La valoración del estado de salud del paciente identificando problemas y necesidades en el área de su competencia es importante en el desempeño profesional? ¿Lo recibió en su formación profesional?			
¿La planificación de la atención integral del paciente de acuerdo a la situación clínica son importantes en el desempeño profesional?, lo recibió en su formación profesional?			
¿La atención directa a los pacientes que requieren atención especial según su estado son importantes en el desempeño profesional?, ¿lo recibió en su formación profesional?			
¿Los procedimientos que requieren una estricta aplicación de las medidas de asepsia son importantes en el desempeño profesional?, ¿lo recibió en su formación profesional?			
¿La evaluación de las actividades de Enfermería en cada uno de los pacientes a su cargo reportando en la historia clínica, son importantes en el desempeño profesional?, ¿lo recibió en su formación profesional?			
¿La participación en la visita médica de los pacientes en el servicio asignado a su cargo, es importante en el desempeño profesional?, ¿lo recibió en su formación profesional?			
¿El realizar las medidas de tratamiento médico quirúrgico en los pacientes, es importante en el desempeño profesional?, ¿lo recibió en su formación profesional?			

¿El brindar la atención de Enfermería en la admisión y alta del paciente es importante en el desempeño profesional?, ¿lo recibió en su formación profesional?			
¿El orientar al paciente en las actividades específicas de recuperación, tratamiento y rehabilitación al regreso a su medio familiar, social y laboral es importante en el desempeño profesional?, ¿lo recibió en su formación profesional?			
¿La participación en la vigilancia epidemiológica intrahospitalaria es importante en el desempeño profesional?, ¿lo recibió en su formación profesional?			
¿La advertencia de complicaciones y situaciones de alarma en el paciente hospitalizado son importantes?, ¿lo recibió en su formación profesional?			
¿El cumplir las prescripciones médicas observando y reportando oportunamente sus efectos en el paciente es importantes en el desempeño profesional?, ¿lo recibió en su formación profesional?			
¿La planeación, desarrollo y evaluación de actividades de educación para la salud son importantes en el desempeño profesional?, ¿lo recibió en su formación profesional?			
¿El participar en el programa de control de crecimiento y desarrollo del niño, es importante en el desempeño profesional?, ¿lo recibió en su formación profesional?			
¿La aplicación de medidas de bioseguridad en los procesos de atención de Enfermería es importante en el desempeño profesional?, ¿lo recibió en su formación profesional?			
¿El participar en el programa de control de enfermedades metaxémicas, es importante en el desempeño profesional?, ¿lo recibió en su formación profesional?			

¿El manejo de equipos especializados de diagnóstico y tratamiento es importante en el desempeño profesional?, ¿lo recibió en su formación profesional?			
FUNCIÓN DE DOCENCIA			
¿Planear, organizar, ejecutar y evaluar programas de educación continua para el personal profesional y no profesional de Enfermería, programas de capacitación para promotores de salud, parteras empíricas y otros miembros de la comunidad, es importante en el desempeño profesional, lo recibió en su formación profesional?			
¿Planear, organizar, ejecutar y evaluar continuamente el estado del paciente crítico identificando sus problemas y necesidades es importante en el desempeño profesional, lo recibió en su formación profesional?			
¿Decidir y proponer alternativas de solución basados en su juicio crítico para resolver los problemas identificados y desarrollar el plan de atención de Enfermería, es importante en el desempeño profesional, lo recibió en su formación profesional?			
¿Planifica, organiza y ejecuta capacitación de enfermeros según su especialidad, es importante en el desempeño profesional, lo recibió en su formación profesional?			
¿Formula y desarrolla educación sanitaria a la persona, familia y comunidad es importante en el desempeño profesional, lo recibió en su formación profesional?			
¿Participa, formula y desarrolla programas de formación de otros profesionales es importante en el desempeño profesional, lo recibió en su formación profesional?			
FUNCIONES DE INVESTIGACIÓN			

¿La motivación permanente del logro de investigación Licenciado en Enfermería es importante en el desempeño profesional, lo recibió en su formación profesional?			
¿Formular y desarrollar con el equipo multidisciplinario planes y programas para la solución de problemas de la sociedad, es importante en el desempeño profesional, lo recibió en su formación profesional?			
¿Los resultados de las investigaciones que contribuyan al mejoramiento de la salud y la calidad de vida de la sociedad es importante en el desempeño profesional, lo recibió en su formación profesional?			



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CUSCO

FORMATO N° 02

Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral Profesional

PERIODO FECHA DE EVALUACION

APELIDOS	Y	De ser destacado(a) indicar dependencia de origen:
NOMBRES		
CARGO Y NIVEL		
SERVICIOS DE EE.SS.		

FACTORES UNICOS	Niveles valorativos				
	IV	V	I	II	III
1. Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos
2. Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso	Cumple con responsabilidad es las funciones encomendadas.	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	Excelente Grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad

FACTORES UNICOS	Niveles valorativos				
	IV	V	I	II	III
adecuadamente con las funciones encomendadas.					para asumir funciones
3.- Iniciativa: Califica el grado de la actuación laboral espontanea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	Con frecuencia realiza aportes importante para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.
4.- Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución en los trabajos encomendados.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	Estrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en las fechas solicitadas.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.
5.- Calidad del Trabajo: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación de	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina	La calidad del trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza debe ser revisado de manera permanente.	Frecuente mente incurre en errores apreciables .

FACTORES UNICOS	Niveles valorativos				
	IV	V	I	II	III
trabajo encomendado.					
6.-Confiabilidad y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial	Indiscreto nada confiable.	Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.
7.-Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza serenidad y respeto.
8.- Cumplimiento de las Normas:	A veces no muestra respeto	Siempre cumple con las normas	Cumple con las normas, pero	No cumple con las normas.	Casi siempre

FACTORES UNICOS	Niveles valorativos				
	IV	V	I	II	III
Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento interno de trabajo). Procedimientos, instructivos y otros.	a las normas de la institución.	generales y específicas de la institución.	requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.		cumple las normas de la institución.

Nombre Del Evaluador

Cargo y Nivel del Evaluador

Nombre /Profesión del Evaluado

Firma de conformidad del evaluador y evaluado

.....

.....

Fuente: Código: H-2400-045, Versión, 01-Universidad de Antioquia, Ministerio de Salud del Perú

ANEXO N° 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....
con DNI....., Licenciado(a) en Enfermería del hospital
....., declaro estar de acuerdo con participar en la
investigación **“RELACIÓN ENTRE EL PERFIL PROFESIONAL POR
COMPETENCIAS DEL LICENCIADO DE ENFERMERÍA Y SU DESEMPEÑO
PROFESIONAL EN LOS HOSPITALES DEL MINSA, CUSCO 2018”**, cuyo objetivo
es “analizar la relación entre el Perfil Profesional por Competencias del Licenciado(a) en
Enfermería y el Desempeño Profesional en los Hospitales del MINSA”. Declaro además,
haber sido informado en forma amplia y precisa sobre mi participación, garantizándome
que:

Los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando mi intimidad y anonimato, de
acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Puedo suspender mi colaboración en el momento deseado y que no se me tratará de manera
diferencial si decido no participar o suspender mi colaboración en la investigación.

Por todo lo informado es que otorgo mi consentimiento para participar en la investigación
de acuerdo a la metodología establecida, para lo cual refrendo este documento con mi
nombre y firma correspondiente.

Cusco, de..... del 2018

.....

PARTICIPANTE

.....

INVESTIGADOR

ANEXO N° 3: MATRIZ DE SISTEMATIZACION:
MATRIZ DE REGISTRO Y CONTROL

Encuesta	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	3	1
2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1
3	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	3	1
4	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	2
5	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2
6	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	3	1
7	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1
8	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	3	1
9	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	3	1
10	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2
11	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	3	1
12	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	2
13	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2
14	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	1
15	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1
16	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1
17	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	1
18	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1
19	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3
20	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3

Encuesta	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
21	2	2	2	2	2	2	4	3	2	1	3	4	2
22	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2
23	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3
24	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3
25	2	2	2	2	2	2	4	3	2	1	3	4	2
26	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2
27	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2
28	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3
29	2	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3
30	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3
31	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2
32	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
33	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3
34	2	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3
35	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3
36	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2
37	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2
38	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3
39	3	3	2	3	2	2	4	3	2	1	3	4	2
40	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3
41	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2
42	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2

Encuesta	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
43	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3
44	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2
45	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2
46	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3
47	3	3	3	3	2	2	4	3	2	1	3	4	2
48	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3
49	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2
50	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2
51	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3
52	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2
53	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2
54	2	2	2	2	2	2	4	3	2	1	3	4	2
55	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3
56	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2
57	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3
58	2	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3
59	2	2	2	2	2	2	4	3	2	1	3	4	2
60	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3
61	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3
62	2	2	2	2	2	2	4	3	2	1	3	4	2
63	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
64	3	2	3	3	2	2	4	3	2	1	3	4	2

Encuesta	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
65	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2
66	2	2	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3
67	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3
68	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2
69	2	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3
70	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3
71	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
72	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3
73	2	2	2	2	2	2	4	3	2	1	3	4	2
74	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2
75	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3
76	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3
77	2	2	2	2	2	2	4	3	2	1	3	4	2
78	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2
79	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2
80	2	2	2	2	2	2	4	3	2	1	3	4	2
81	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2
82	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2
83	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3
84	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3
85	2	2	2	2	2	2	4	3	2	1	3	4	2
86	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2

Encuesta	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
87	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2
88	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3
89	2	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3
90	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3
91	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2
92	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
93	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3
94	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3
95	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3
96	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2
97	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2
98	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3
99	3	3	3	3	2	2	4	3	2	1	3	4	2
100	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3
101	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2
102	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2
103	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3
104	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2
105	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2
106	1	2	2	2	1	1	3	2	1	1	2	3	1
107	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1
108	1	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	3	1

Encuesta	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
109	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2
110	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	2
111	2	1	2	1	2	2	3	2	1	3	3	3	2
112	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2
113	1	1	2	1	1	1	1	3	3	2	3	3	2
114	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2
115	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2
116	1	2	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1
117	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1
118	1	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1
119	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2
120	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	3	2	2
121	2	1	2	1	2	2	3	2	1	3	3	3	2
122	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2
123	1	1	2	1	1	1	1	3	3	2	3	2	2
124	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3
125	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3
126	2	3	3	3	2	2	4	3	2	1	3	4	2
127	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
128	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2
129	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3
130	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3

Encuesta	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
131	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2
132	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3
133	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3
134	2	3	3	3	2	2	4	3	2	1	3	4	2
135	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
136	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2
137	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3
138	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3
139	2	2	3	2	2	2	4	3	2	1	3	4	2
140	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
141	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2
142	3	3	3	3	2	2	4	3	2	1	3	4	2
143	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
144	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3
145	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3
146	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3
147	2	3	2	3	2	2	4	3	2	1	3	4	2
148	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2
149	3	2	3	2	2	2	4	3	2	1	3	4	2
150	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
151	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2
152	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3

Encuesta	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
153	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3
154	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
155	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2
156	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3
157	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3
158	3	3	3	3	2	2	4	3	2	1	3	4	2
159	3	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3
160	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3
161	2	2	3	2	2	2	4	3	2	1	3	4	2
162	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3
163	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3
164	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
165	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2
166	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3
167	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3
168	3	3	3	3	2	2	4	3	2	1	3	4	2
169	3	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3
170	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3
171	2	2	3	2	2	2	4	3	2	1	3	4	2
172	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
173	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2
174	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3

Encuesta	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
175	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3
176	3	3	3	3	2	2	4	3	2	1	3	4	2
177	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
178	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3
179	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2
180	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2
181	2	2	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3
182	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
183	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2
184	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2
185	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3
186	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3
187	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3
188	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
189	3	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3
190	3	3	3	3	2	2	4	3	2	1	3	4	2
191	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2
192	3	3	2	3	2	2	4	3	2	1	3	4	2
193	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2
194	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
195	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2
196	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3

Encuesta	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
197	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3
198	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2
199	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3
200	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3
201	2	3	3	3	2	2	4	3	2	1	3	4	2
202	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
203	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2
204	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3
205	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3
206	3	2	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3
207	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3
208	2	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3
209	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3
210	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3
211	2	3	3	3	2	2	4	3	2	1	3	4	2
212	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
213	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2
214	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3
215	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3
216	3	2	2	2	2	2	4	3	2	1	3	4	2
217	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2
218	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2

Encuesta	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
219	3	3	2	2	2	2	4	3	2	1	3	4	2
220	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2
221	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3
222	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3
223	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3
224	3	3	2	2	2	2	4	3	2	1	3	4	2
225	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2
226	3	2	2	2	2	2	4	3	2	1	3	4	2
227	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2
228	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2
229	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3
230	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3
231	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2
232	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2
233	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3
234	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3
235	3	3	3	3	2	2	4	3	2	1	3	4	2
236	3	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3
237	3	3	2	2	2	2	4	3	2	1	3	4	2
238	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2

Código	Nombre	Categorías
X1	Competencias cognitivas	1:Deficiente 2: Regular 3: Bueno 4: Excelente
X2	Competencias procedimentales	
X3	Competencias actitudinales	
X4	Perfil Profesional por Competencias	
Y1	Planificación	
Y2	Responsabilidad	
Y3	Iniciativa	
Y4	Oportunidad	
Y5	Calidad de Trabajo	
Y7	Confiabilidad y Discreción	
Y8	Relaciones Interpersonales	
Y9	Cumplimiento de las normas	

ANEXO N° 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:
"Relación entre el Perfil Profesional por Competencias del Licenciado de Enfermería y su Desempeño Profesional en los Hospitales del MGS-A-2018"
- DATOS DEL EXPERTO:
- 1.2. Nombres y Apellidos: Vilma Rodríguez Sánchez
- 1.3. Especialidad: Cirujías "A", "B" y Medicinas "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H", "I", "J", "K", "L", "M", "N", "O", "P", "Q", "R", "S", "T", "U", "V", "W", "X", "Y", "Z", "AA", "AB", "AC", "AD", "AE", "AF", "AG", "AH", "AI", "AJ", "AK", "AL", "AM", "AN", "AO", "AP", "AQ", "AR", "AS", "AT", "AU", "AV", "AW", "AX", "AY", "AZ", "BA", "BB", "BC", "BD", "BE", "BF", "BG", "BH", "BI", "BJ", "BK", "BL", "BM", "BN", "BO", "BP", "BQ", "BR", "BS", "BT", "BU", "BV", "BW", "BX", "BY", "BZ", "CA", "CB", "CC", "CD", "CE", "CF", "CG", "CH", "CI", "CJ", "CK", "CL", "CM", "CN", "CO", "CP", "CQ", "CR", "CS", "CT", "CU", "CV", "CW", "CX", "CY", "CZ", "DA", "DB", "DC", "DD", "DE", "DF", "DG", "DH", "DI", "DJ", "DK", "DL", "DM", "DN", "DO", "DP", "DQ", "DR", "DS", "DT", "DU", "DV", "DW", "DX", "DY", "DZ", "EA", "EB", "EC", "ED", "EE", "EF", "EG", "EH", "EI", "EJ", "EK", "EL", "EM", "EN", "EO", "EP", "EQ", "ER", "ES", "ET", "EU", "EV", "EW", "EX", "EY", "EZ", "FA", "FB", "FC", "FD", "FE", "FF", "FG", "FH", "FI", "FJ", "FK", "FL", "FM", "FN", "FO", "FP", "FQ", "FR", "FS", "FT", "FU", "FV", "FW", "FX", "FY", "FZ", "GA", "GB", "GC", "GD", "GE", "GF", "GG", "GH", "GI", "GJ", "GK", "GL", "GM", "GN", "GO", "GP", "GQ", "GR", "GS", "GT", "GU", "GV", "GW", "GX", "GY", "GZ", "HA", "HB", "HC", "HD", "HE", "HF", "HG", "HH", "HI", "HJ", "HK", "HL", "HM", "HN", "HO", "HP", "HQ", "HR", "HS", "HT", "HU", "HV", "HW", "HX", "HY", "HZ", "IA", "IB", "IC", "ID", "IE", "IF", "IG", "IH", "II", "IJ", "IK", "IL", "IM", "IN", "IO", "IP", "IQ", "IR", "IS", "IT", "IU", "IV", "IW", "IX", "IY", "IZ", "JA", "JB", "JC", "JD", "JE", "JF", "JG", "JH", "JI", "JJ", "JK", "JL", "JM", "JN", "JO", "JP", "JQ", "JR", "JS", "JT", "JU", "JV", "JW", "JX", "JY", "JZ", "KA", "KB", "KC", "KD", "KE", "KF", "KG", "KH", "KI", "KJ", "KK", "KL", "KM", "KN", "KO", "KP", "KQ", "KR", "KS", "KT", "KU", "KV", "KW", "KX", "KY", "KZ", "LA", "LB", "LC", "LD", "LE", "LF", "LG", "LH", "LI", "LJ", "LK", "LL", "LM", "LN", "LO", "LP", "LQ", "LR", "LS", "LT", "LU", "LV", "LW", "LX", "LY", "LZ", "MA", "MB", "MC", "MD", "ME", "MF", "MG", "MH", "MI", "MJ", "MK", "ML", "MM", "MN", "MO", "MP", "MQ", "MR", "MS", "MT", "MU", "MV", "MW", "MX", "MY", "MZ", "NA", "NB", "NC", "ND", "NE", "NF", "NG", "NH", "NI", "NJ", "NK", "NL", "NM", "NN", "NO", "NP", "NQ", "NR", "NS", "NT", "NU", "NV", "NW", "NX", "NY", "NZ", "OA", "OB", "OC", "OD", "OE", "OF", "OG", "OH", "OI", "OJ", "OK", "OL", "OM", "ON", "OO", "OP", "OQ", "OR", "OS", "OT", "OU", "OV", "OW", "OX", "OY", "OZ", "PA", "PB", "PC", "PD", "PE", "PF", "PG", "PH", "PI", "PJ", "PK", "PL", "PM", "PN", "PO", "PP", "PQ", "PR", "PS", "PT", "PU", "PV", "PW", "PX", "PY", "PZ", "QA", "QB", "QC", "QD", "QE", "QF", "QG", "QH", "QI", "QJ", "QK", "QL", "QM", "QN", "QO", "QP", "QQ", "QR", "QS", "QT", "QU", "QV", "QW", "QX", "QY", "QZ", "RA", "RB", "RC", "RD", "RE", "RF", "RG", "RH", "RI", "RJ", "RK", "RL", "RM", "RN", "RO", "RP", "RQ", "RR", "RS", "RT", "RU", "RV", "RW", "RX", "RY", "RZ", "SA", "SB", "SC", "SD", "SE", "SF", "SG", "SH", "SI", "SJ", "SK", "SL", "SM", "SN", "SO", "SP", "SQ", "SR", "SS", "ST", "SU", "SV", "SW", "SX", "SY", "SZ", "TA", "TB", "TC", "TD", "TE", "TF", "TG", "TH", "TI", "TJ", "TK", "TL", "TM", "TN", "TO", "TP", "TQ", "TR", "TS", "TT", "TU", "TV", "TW", "TX", "TY", "TZ", "UA", "UB", "UC", "UD", "UE", "UF", "UG", "UH", "UI", "UJ", "UK", "UL", "UM", "UN", "UO", "UP", "UQ", "UR", "US", "UT", "UU", "UV", "UW", "UX", "UY", "UZ", "VA", "VB", "VC", "VD", "VE", "VF", "VG", "VH", "VI", "VJ", "VK", "VL", "VM", "VN", "VO", "VP", "VQ", "VR", "VS", "VT", "VU", "VV", "VW", "VX", "VY", "VZ", "WA", "WB", "WC", "WD", "WE", "WF", "WG", "WH", "WI", "WJ", "WK", "WL", "WM", "WN", "WO", "WP", "WQ", "WR", "WS", "WT", "WU", "WV", "WW", "WX", "WY", "WZ", "XA", "XB", "XC", "XD", "XE", "XF", "XG", "XH", "XI", "XJ", "XK", "XL", "XM", "XN", "XO", "XP", "XQ", "XR", "XS", "XT", "XU", "XV", "XW", "XX", "XY", "XZ", "YA", "YB", "YC", "YD", "YE", "YF", "YG", "YH", "YI", "YJ", "YK", "YL", "YM", "YN", "YO", "YP", "YQ", "YR", "YS", "YT", "YU", "YV", "YW", "YX", "YY", "YZ", "ZA", "ZB", "ZC", "ZD", "ZE", "ZF", "ZG", "ZH", "ZI", "ZJ", "ZK", "ZL", "ZM", "ZN", "ZO", "ZP", "ZQ", "ZR", "ZS", "ZT", "ZU", "ZV", "ZW", "ZX", "ZY", "ZZ"
- 1.4. Lugar y Fecha: Hospital Regional de Cusco - 22-08-2018
- 1.5. Cargo e Institución donde Labora: Jefe del Departamento de Enfermería del Hospital Regional - Cusco

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

- II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:
Procede a su aplicación.
- III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:
- IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:
☒ Procede a su aplicación.
☐ Debe corregirse.

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE CUSCO
Hospital de Anexo Dptal. Cusco
Lle. Vilma Rodríguez S.
JEFE DEL DPTO. DE ENFERMERÍA
C.E.V. 9310

Sello y Firma del Experto.
DNI: 23961937

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:
"Relación entre el Perfil Profesional por Competencias del Licenciado de Enfermería y su Desempeño Profesional en los Hospitales del MINSA 2018"
- DATOS DEL EXPERTO:
- 1.2. Nombres y Apellidos: Lic. C. Dora Linares Tanco
- 1.3. Especialidad: Neumatoología
- 1.4. Lugar y Fecha: Hospital Antonio Lorena - Cusco, 18-08-2018
- 1.5. Cargo e Institución donde Labora: Jefe (e) del Departamento de Enfermería

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

- ☒ Procede a su aplicación.
- ☐ Debe corregirse.

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
DIRECCIÓN DE SALUD - CUSCO
HOSPITAL ANTONIO LORENA

Lic. C. Dora Linares Tanco
CEP 9340

JEFE (e) DEL DEPTO. DE ENFERMERÍA

Sello y Firma del Experto.
DNI: 23830204

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: *Relación entre el Perfil Profesional por competencias del Licenciado de Enfermería y su Desempeño Profesional en los Hospitales del HINSA-2018*
- DATOS DEL EXPERTO:
- 1.2. Nombres y Apellidos: *Martha Celia Valdivia Molina*
- 1.3. Especialidad: *Enfermería Emergencista*
- 1.4. Lugar y Fecha: *Hospital Regional Cusco 12.09.2018*
- 1.5. Cargo e Institución donde Labora: *Jefe Servicio de Emergencia Hospital Regional*

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

- ☒ Procede a su aplicación.
- ☐ Debe corregirse.

HOSPITAL REGIONAL CUSCO
Martha C. Valdivia Molina
M^o MARTHA C. VALDIVIA MOLINA
Enfermera Emergencista
CEP 29735-1804

Sello y Firma del Experto.

DNI: *23881520*

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:
Relación entre el Perfil Profesional por Competencias del Licenciado de Enfermería y su Desempeño Profesional en los Hospitales de MINSA 2018
- DATOS DEL EXPERTO:
- 1.2. Nombres y Apellidos: *Serapia Elizabeth Huarhua Zapata*
- 1.3. Especialidad: *Enfermería Ginecológica*
- 1.4. Lugar y Fecha: *Hospital Regional Servicio Ginecología 26-08-2018*
- 1.5. Cargo e Institución donde Labora: *Enfermera Asistencial Hospital Regional Cusco*

COMPO- NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

Es aplicable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

- ☒ Procede a su aplicación.
☐ Debe corregirse.

HOSPITAL REGIONAL CUSCO
[Firma]
Lic. Serapia Elizabeth Huarhua Zapata
CER. N° 10478

Sello y Firma del Experto.

DNI: *23845138*

DIRECCION REGIONAL DE SALUD CUSCO

FORMATO N° 02
Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral Profesional

Periodo		Fecha de Evaluación	04 - 09 - 2018
Apellidos y Nombres	Callo Aguilar Lila.		De ser destacado(a) indicar dependencia
Cargo y Nivel:	Enfermera Asistencial		de origen:
Servicio en EE.SS	Medicina "C" Hospital Regional		

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
1. Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio. ☒	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos. ☐	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados. ☐	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos. ☐	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos. ☐
2. Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso. ☐	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas ☐	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso. ☒	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas ☐	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones ☐
3. Iniciativa: Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros ☒	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales. ☒	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos. ☐	Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes. ☐	Se apeg a la rutina establecida a veces logra sus objetivos. ☐
4. Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido. ☐	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado. ☒	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas. ☐	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo. ☐	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido. ☐
5. Calidad del Trabajo: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores. ☒	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina. ☐	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos. ☐	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente. ☐	Frecuentemente incurre en errores apreciables. ☐

FUENTE: Código: H-2400-045, Versión, 01-Universidad de Antioquia, Ministerio de Salud del Perú

6. Confiabilidad y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias ☐	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros ☐	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial ☒	Indiscreto nada confiable. ☐	Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos ☐
7. Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento ☒	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo ☐	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente ☐	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia ☐	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto ☐
8. Cumplimiento de las normas: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros).	A veces no muestra respeto a las normas de la institución ☐	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución ☒	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas ☐	No cumple con las normas ☐	Casi siempre cumple las normas de la Institución ☐

Nombre del Evaluador

Cargo y Nivel del Evaluador

Nombre/Profesión del Evaluado

Firma de conformidad del evaluador y evaluado

HOSPITAL REGIONAL CUSCO
Bertha N
L.C. Bertha Pagan Cuenca
C.E.P. N° 10961
Jefe de Serv. de Med. C

Lila Cacho

FUENTE: Código: H-2400-045, Versión, 01-Universidad de Antioquia, Ministerio de Salud del Perú